

FECHA: 07/11/25

ORDEN DEL DÍA:

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 7 y 16 de julio de 2025.

2º Valoración del inicio de curso.

3º Informe del Presidente de la Mesa sobre el calendario y temas de negociación.

4º Borrador de las Instrucciones y calendario para la revisión de la Composición de unidades de los centros públicos de educación infantil y primaria para el curso 2026/2027.

5º Borrador de las Instrucciones para la formulación de propuestas de modificación de plantillas orgánicas del profesorado en centros públicos de educación para el curso 2026-2027.

6º Ruegos y preguntas.

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 7 y 16 de julio de 2025.

Se aprueba por unanimidad

2º Valoración del inicio de curso.

ADMINISTRACIÓN:

De la reunión con los equipos directivos se tiene la sensación de que el inicio de curso ha sido tranquilo y con normalidad. Y es algo muy complicado porque supone colocar a 33.000 docentes cada uno con su horario, etc.

Se cuenta con mayor número de profesorado a pesar de contar con un menor número de alumnado. El gasto medio por alumno se establece en 7.779 €. El gasto de la Consejería es de 6,6 M€/día.

Se ha bajado la ratio en 2º de primaria.

Se va a aprobar en breve la OEP para consolidar las plantillas, que se cargará más en EEMM puesto que en Maestros hay muchas expectativas que y se van a convocar oposiciones a Maestros

Hay más becas para comedores, más becas para libros. CLM tiene el menor gasto por alumno/a para las familias. Hay 57.000 plazas ofertadas para FP en una apuesta decidida por fortalecer estas enseñanzas.

STE-CLM

VALORACIÓN DEL INICIO DE CURSO.

En un plano general, la creciente escasez de profesorado –especialmente en secundaria-, tiene su raíz en el deterioro de las condiciones laborales docentes, lo que ha provocado una pérdida de atractivo de la profesión. Desde STE-CLM presentamos un plan de futuro ambicioso para erradicar la precariedad, con especial mención al profesorado interino, que es quien más la sufre. Son 4 los ejes que deben abordarse con urgencia:

1. EXCESO DE TRABAJO

Centrado en la sobrecarga laboral que soporta el profesorado debido a:

- Ratios elevadas.
- Exceso de horas lectivas de clase directa a compatibilizar con la creciente demanda de otro tipo de horas. Aquí queremos destacar como se ha implementado la bajada de una hora lectiva en Maestros/as, sin el cupo y

el presupuesto correspondiente, o lo que es lo mismo, a costa de los recursos del centro. No es por tanto una medida efectiva, a lo que se suma, como nos comentan en muchos casos, que dichas horas se traducen en asistencia a guardias cuando deberían ser horas de libre disposición.

- Burocracia por la elevación de la carga administrativa.

2. CONDICIONES ECONÓMICAS DESFAVORABLES

La situación económica del profesorado es un factor clave en la “gran dimisión / renuncia / desencanto” del profesorado:

- Pérdida de poder adquisitivo, especialmente en zonas tensionadas por el precio de la vivienda. Se hace imprescindible una cláusula de revisión salarial. En CLM hemos perdido un 20% en los últimos años.
- Adecuación salarial. Se debe trabajar hacia la elevación del salario del profesorado, equiparándolo con el de otros profesionales del grupo A1, reconociendo así su nivel de cualificación y la importancia de su labor.

3. ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD

La creciente heterogeneidad del alumnado -más allá de la clasificación de ACNEAE- plantea desafíos adicionales para el personal docente.

- La necesidad de recursos (personales e incluso de nuevos especialistas) como materiales y estrategias adecuadas para atender las diversas necesidades de estudiantes debe ser una prioridad en la negociación.

4. UN FACTOR CRÍTICO: LAS AGRESIONES AL PROFESORADO

Un aspecto alarmante que impacta directamente en el bienestar y la motivación del profesorado es el aumento de las agresiones, tanto verbales como físicas. Estudios recientes indican una alta incidencia de estas agresiones, lo que debe llevar incluso a la implementación de protocolos específicos útiles. El deterioro del bienestar emocional del personal docente está disparando las bajas laborales.

En un plano más concreto, hemos detectado los siguientes problemas en el inicio de curso 25-26 en nuestra región:

- Inestabilidad del profesorado, sobre todo en GU y TO (70% vacantes Secundaria y casi 20% Maestros/as), lo cual provoca que algunos centros renueven hasta la mitad de su profesorado cada curso. A esto hay que sumar las jornadas parciales que se conceden que quedan por debajo de la media jornada, lo que supone una gran precariedad, con sueldos incluso por debajo del salario mínimo interprofesional.

- En los centros de primaria, los servicios de inspección les han trasladado la obligatoriedad de que el alumnado cuente con una autorización por parte de las familias para que puedan salir del centro acabada la jornada escolar. En muchos casos no van a contar con dicha autorización, pero tampoco se espera que las familias se presenten de forma puntual cuando se acabe dicha jornada, lo que creará un grave problema en los centros que se convertirán en guarderías. Para ello no se ha dado ninguna solución.
- Una gran parte del personal interino no cobra el verano. A los efectos económicos se les suman los administrativos, al no computar como servicios los meses de julio y agosto, lo que supone una enorme desventaja al competir en las oposiciones con docentes de otras regiones.
- Aulas todavía sin climatizar. Según datos del CSIC, el verano se ha alargado en 45 días con respecto a la década de los 80. Por tanto los meses de mayo-junio y septiembre-octubre ya no responden a los patrones climáticos en base a los que se configura el calendario escolar. Es más, la proyección para el 2050 es que se alargue otros 20 días adicionales. Se hace totalmente necesario abordar la instalación de bombas de calor que en combinación con instalaciones fotovoltaicas. Supone una inversión inicial, pero son sistemas que se amortizan en menos de 10 años.

Para finalizar haremos alusión a la entrevista que el Consejero hizo con el periódico EL ESPAÑOL y su particular valoración de inicio de curso.

Pero antes queremos hablar de la primera reunión bilateral de la legislatura con el Consejero, donde se le preguntó si la Consejería tenía alguna idea propia más allá de las políticas educativas de la OCDE. El Consejero, sorprendido por la pregunta, respondió que se crearía una Dirección General de Innovación Educativa y Centros. Es lo único que destacó. Su acción más destacada -de esta Dirección General- fue el cuaderno de evaluación, que fue puesto como ejemplo de propuesta para eliminar la burocracia en el Consejo Escolar del Estado, pese a que el 75% de los claustros de secundaria lo rechazaron. Su Director General dimitió y parece que su influencia se ha difuminado.

En cuanto a la entrevista, el Consejero afirmó que la gratuidad de las plazas de 2 a 3 años se financia con fondos propios de la Junta, y que esto asciende a 38 millones de euros y 3.700 plazas públicas.

La realidad, según en el Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Educación (Resolución de 23 de diciembre de 2021, publicada en el BOE), se recoge que ese dinero procede de la Unión Europea, concretamente de los fondos Next Generation EU. Estos fondos van al Ministerio en forma de MMR y se distribuyen a las comunidades autónomas. A Castilla-La Mancha le corresponden exactamente 38 millones de euros para 3.700 plazas.

Existen varias formas de ejecutar esta inversión, entre ellas:

- Integrar las plazas en centros de infantil y primaria (lo que no se ha hecho en nuestra comunidad).
- Implementarlas en escuelas infantiles con personal laboral.
- Transferir los fondos a los Ayuntamientos, que luego firman convenios con entidades privadas, siendo esta última la opción elegida en la mayoría de los casos.

3º Informe del Presidente de la Mesa sobre el calendario y temas de negociación.

ADMINISTRACIÓN:

En muchos casos es difícil establecer el calendario de negociación puesto que dependemos de Hacienda para negociarlo con base económica. Se trata de

El calendario de negociación es el siguiente:

- Bajada de la ratio (diciembre 2025)
- Oposiciones (diciembre 2025)
- Difícil desempeño (enero-marzo 2026)
- Medidas para mayores de 55 años (febrero-marzo 2026)
- Comisiones de servicio (marzo-abril 2026)
- Calendario escolar (mayo-junio 2026)
- Inicio de curso. Procesos de información (mayo-junio 2026)

STE-CLM

No podemos hablar de mejoras, hasta que no se hayan revertido los recortes del 2012.

Es un engaño al profesorado, Page no tiene como prioridad la Educación.

La segunda parte planteada para el Acuerdo así lo certifica. Se plantea la negociación de medidas para mayores de 55 años que no conlleven ningún gasto y que pensábamos que se aplicarían de manera inmediata para este curso 25/26. Recordamos que hablamos de la reducción de 2 horas complementarias, que no lectivas, y el aumento de otro día de libre disposición (el “canoso”). Pensábamos que no había más que negociar y lo que vemos es que se quiere “estirar el chicle” y que todas estas medidas converjan en año electoral.

Echamos de menos en este calendario el “Estudio y consideración de centros tensionados, con medidas específicas para este tipo de centros” tan necesario para dichos centros.

No lo han incluido porque están pendiente de como queda la propuesta del Ministerio, que también incluye este tema.

También nos gustaría tratar el tema de la reducción de la burocracia y si la IA jugará un papel en ello. Se nos prometió una mesa técnica el curso pasado para ello que aun estamos esperando.

También todo lo relativo a EOI, adultos, conservatorios, etc que últimamente se están negociando directamente con los equipos directivos en lugar de hacerlo con las OOSS.

El techo de gasto ascenderá en CLM para el 2026 un aumento del 8,2%, lo que supone un total de 686 millones de euros más en términos absolutos. Ahí hay margen para mejorar el nivel del acuerdo que ya denunciábamos era totalmente insuficiente.

4º Borrador de las Instrucciones y calendario para la revisión de la Composición de unidades de los centros públicos de educación infantil y primaria para el curso 2026/2027.

5º Borrador de las Instrucciones para la formulación de propuestas de modificación de plantillas orgánicas del profesorado en centros públicos de educación para el curso 2026-2027.

Se tratan de manera conjunta ambos puntos (4-5).

ADMINISTRACIÓN:

Es un borrador continuista con algunas modificaciones, fundamentalmente 2:

- bajada de ratios que se sigue implantando de forma progresiva.
- computará el 2º ACNEE dentro de una clase para la reducción de ratios en INF3.

- en el anexo I, se ha aumentado la plantilla en:

- Con 4 unidades de PRI, EF pasa de ser compartido a 1.
- Con 8 unidades de PRI, MU pasa de ser compartido a 1.

La justificación es que con la disminución a 23 horas lectivas en Maestros, los centros se quedaban infradotados respecto a estos especialistas.

Se adjunta un 2º borrador con alguna modificación/corrección de errores.

La plantilla está calculada a 18 horas, aunque no se aplique.

Los criterios para las enseñanzas artísticas, ante el desarrollo normativo que trae consigo la nueva Ley, se ha preferido mantener la plantilla puesto que hay de por medio unos procesos de integración entre cuerpos, algunos de los cuales quedarían a extinguir.

Para personas adultas, se incorpora para computar las enseñanzas de régimen especial: Inglés presencial básico.

La figura del segundo orientador, puesto que se trata de media jornada, se incluirá en los cupos, pero no en plantilla.

Siempre se ha sido prudentes a la hora de crear plantilla para evitar desplazamientos en un futuro. Este ejercicio se pretende ser menos prudentes al objeto de crear más plantilla para solucionar el problema del gran número de expectativas que hay en el cuerpo de Maestros/as.

Además habría que estar atento a las medidas que aprueba finalmente el Ministerio.

STE-CLM

Antes que nada, hay que decir que la tasa de interinidad, debería ser de máximo el 8% y según nuestros cálculos es -de al menos- el 17,5%. Con lo cual, una vez más, y son muchas, la Administración incumple la ley.

PROVINCIA	PLANTILLA OCUPADA	VACANTES COMPLETAS	VACANTES T.PARCIAL	TOTAL VACANTES	"EXPECTATIVAS"	"EN PRÁCTICAS"	BALANCE CONCURSILLO	SUSTITUCIONES COMPLETAS	SUSTITUCIONES COMPLETAS T.PARCIAL	RESTAS CÁLCULO TASA INTERINIDAD	TOTAL FUNCIONARIO	TASA INTERINIDAD	% INTERINIDAD
AB	3.773	290	480	770	211	94	211	28	155	165	5.031	4,9%	18,9%
CR	4.737	621	604	1.225	353	118	240	38	132	179	6.603	9,3%	21,1%
CU	1.972	285	285	570	198	126	51	26	46	78	2.938	12,4%	21,9%
GU	2.225	946	357	1.303	33	107	-143	60	85	95	3.813	28,3%	38,0%
TO	6.234	2.376	818	3.194	232	288	-359	97	155	252	10.200	26,8%	33,8%
TOTAL	19.136	4.518	2.544	7.062	1.027	733		249	573	769	28.780	17,5%	27,4%

(*) De un plantilla orgánica total de 20.819 (9.955 EEMM y 10.864 Maestros/as)

La Administración tiene clara la estrategia de acercarse al 8% de tasa de interinidad bajando al mínimo la del Cuerpo de Maestros y poniendo al máximo la del Cuerpo de Secundaria. La administración siempre justifica que no puede bajar la tasa de interinidad en EEMM debido a la optatividad que hay. Desde STE-CLM entendemos que una solución sería que las optativas computasen a la hora de crear plantillas, como ocurre en otras comunidades, al menos en un porcentaje sobre la oferta que los centros tienen obligación de hacer, que se podría situar en el 50 %. Este porcentaje permitiría bajar la tasa de interinidad en enseñanzas medias, conjugando la flexibilidad necesaria para adaptarse con la continuidad que ciertamente se produce en los centros, pues la experiencia nos dice que no hay grandes cambios año tras año en las matriculaciones de optativas. Es más, las plantillas del curso que viene se elaboran en base a los datos de matriculación del curso actual.

A modo de resumen, en las nuevas Instrucciones para la elaboración de plantillas y unidades destacamos lo siguiente:

ASPECTOS POSITIVOS

- En 2º de Primaria la ratio máxima será de 22 (en lugar de 25).
- Refuerzos adicionales según nº de grupos ESO: 3 / 5 / 7 a Física-Química y Biología-Geología (además de Mates, Lengua e Inglés que ya estaba).
- Atención a la diversidad, se añade una reducción específica para Infantil 3 años: hasta 2 alumnos/as por aula por cada ACNEE. *Una clase de 22 con 1 ACNEE quedaría en 20, pero si este ACNEE es "sobrevenido" con el 10% que admite la LOMLOE quedaría en 22. Las instrucciones deberían eliminar "sobre admisión" para evitar esto.
- Con 4 unidades de PRI, EF pasa de ser compartido a 1.
- Con 8 unidades de PRI, MU pasa de ser compartido a 1.
- CEE: 1 AL por cada 4 unidades de INF.

ASPECTOS NEGATIVOS

- Ratios - La compleja y creciente problemática que rodea la docencia no justifica las ratios que se mantienen actualmente. Se necesita dar un paso en este sentido: **15 alumnos en infantil, 20 en primaria, secundaria y ciclos de FP, 25 en Bachillerato y 12 en FPB**. Además deben entrar en el cómputo del cálculo de dichas ratios la totalidad del alumnado ACNEAE (*Alumnado con Necesidades Específicas de Apoyo Educativo*), en mayor o menor medida según los casos y no solamente los casos de ACNEE (*Alumnado con necesidades educativas especiales*). Recordamos que este alumnado ha crecido un 181 % en los últimos 20 años.

Entendemos que la progresión planteada que para el curso siguiente afectaría a 2º PRI es insuficiente. Por si fuera poco, el computo de los ACNEE solo se plantea para Infantil (y de forma progresiva), como si en el resto de niveles no existiera este tipo de alumnado.

- Todas estas medidas no permiten siquiera afrontar el grave descenso de la natalidad que sufre CLM en cuanto a mantenimiento de plantilla en las etapas donde se sufre más fuertemente actualmente. Cabe recordar que con las actuales plantillas, **hemos perdido 29 unidades en Infantil y Primaria**. Se siguen perdiendo unidades que a veces incluso conllevan el cierre de centros. Esta situación choca frontalmente con el **aumento del presupuesto destinado para la concertada**, que además queda **blindada para un periodo de 6 años** (curso 25/26 - 3º año).
- No se contabilizarán las horas derivadas de fondos UE para la creación de plazas (en realidad siempre se ha usado este criterio).
- Los cálculos para la creación de las plazas en los departamentos en Secundaria están hechos a 18h (también en el curso actual) pero no se aplica por voluntad política.
- Se reduce la lista de enseñanzas que computa para crear plantilla: "Curso preparatorio para las Pruebas Libres para la obtención del Título de Graduado en ESO" y "Enseñanzas de Idiomas de régimen especial", lo que certifica el recorte que denunciemos a lo largo del curso pasado.

Hay una modificación en el 2º borrador y para personas adultas, se incorpora para computar las enseñanzas de régimen especial: Inglés presencial básico.

- El 2º orientador/a del que se hablaba en mesas previas, finalmente queda en medio, por lo que ni siquiera se fijarán en plantilla ([Se traslada](#)

este punto para tratarse con los cupos y no con las plantillas) Se han fijado unas ratios que son diferentes entre centros de Infantil/Primaria y Secundaria, con 28 y 35 unidades respectivamente. Por si fuera poco, se quedan fuera del cómputo las unidades de ciclos de grado medio y superior. Pareciera que se hubieran establecido “ad hoc” para que no cambie nada. De hecho, según datos de la propia Consejería la contratación del segundo orientador/a afectaría 10 y 7 centros, lo que se traduce en 8,5 puestos de trabajo para toda la región. En cualquier caso queda muy lejos la ratio recomendada por la UNESCO de 1 orientador/a por cada 250 alumnos/as y la problemática que hay en los centros para estos profesionales se sigue manteniendo. No podemos dejar pasar la oportunidad de mencionar la imposición de pasar al nuevo sistema de los antiguos informes y que el Servicio de Inclusión cifraba en unos 10 minutos por informe y que sin embargo, la realidad habla de hasta unas 5 horas por informe. Es un claro ejemplo de burocratización que en tantas ocasiones niegan.

- Para cerrar el capítulo de inclusión, creemos que deberían aumentarse la plantilla de AL y PT. Los criterios del anexo II son claramente insuficiente.

OTROS ASPECTOS

- En general las plantillas afectadas por la Ley 1/2024 EEAA, quedan a la espera del desarrollo normativo.
- Es el criterio que se sigue para considerar “consolidado” un ciclo de FP: 3 años con alumnado + 4 de proyección.

CONSULTAS

En las instrucciones para la formulación de propuestas de modificación de plantillas, en secundaria, uno de los criterios de creación es:

“La primera plaza para crear correspondiente a las especialidades de Lenguas Clásicas se propondrá por Cultura Clásica”

Sin embargo, no tenemos claro como se realizan las asociaciones entre Cultura Clásica, Latín y Griego, cuando dichas plazas quedan libres y deben ser cubiertas por personal interino.

6º Ruegos y preguntas.