





PROGRAMA SINDICAL

2026-2030







Elecciones sindicales

Enseñanza Pública No Universitaria

CCOO enseñanza





A la hora de la verdad, CCOO

PROGRAMA SINDICAL 2026-2030

Presentación

Un sindicato útil no atiende solo desde un despacho. Debe estar en las salas de profesores, intervenir en el día a día y conocer de primera mano los problemas que nos afectan como trabajadores y trabajadoras.

Lo que nuestras delegadas y delegados detectan a pie de centro se transforma en propuestas ante la Mesa Sectorial y ante las administraciones competentes. Nuestra fuerza negociadora depende de un profesorado organizado, informado, que participa y se moviliza.

Las reivindicaciones que nos llevaron a convocar la huelga del 4 de noviembre forman parte de un trabajo sindical más amplio y constituyen también la base de nuestro programa para los próximos cuatro años. No presentamos una lista de promesas: asumimos compromisos de negociación, organización y defensa de derechos.

Este programa abarca las distintas realidades de la enseñanza pública de Castilla y León: centros urbanos y rurales, Infantil, Primaria, Secundaria, Formación Profesional, educación de personas adultas, escuelas oficiales de idiomas y enseñanzas artísticas, entre otras.

Por todo ello, el 3 de diciembre pedimos tu voto para contar con más fuerza en la defensa de nuestras condiciones de trabajo y de la enseñanza pública. Porque, a la hora de la verdad, sabes quién está contigo.

Nuestras propuestas

1. Mejores salarios y recuperación del poder adquisitivo

La mejora de las retribuciones es una prioridad. El profesorado de Castilla y León debe recuperar el poder adquisitivo perdido y avanzar hacia la equiparación salarial con las Comunidades Autónomas que ofrecen mejores condiciones.

1. Incremento sustancial del complemento autonómico y recuperación del poder adquisitivo perdido.

2. Homologación al alza de las retribuciones docentes con las Comunidades Autónomas que ofrecen mejores condiciones salariales realizando las mismas funciones.

3. Recuperación íntegra de los conceptos retributivos pendientes en las pagas extraordinarias y mecanismos de revisión salarial que protejan el poder adquisitivo, tanto en la negociación estatal como en la autonómica, según corresponda.

4. Reconocimiento económico adecuado de tutorías, coordinaciones, jefaturas de departamento, equipos directivos y otras responsabilidades docentes y de gestión.

5. Actualización de indemnizaciones por kilometraje, itinerancias, desplazamientos y dietas, de acuerdo con los costes reales.

2. Carrera profesional y sexenios compatibles

La formación, la experiencia y la trayectoria profesional merecen un reconocimiento que no obligue a elegir entre complementos de naturaleza distinta.

6. Compatibilidad plena entre la carrera profesional horizontal y los sexenios, permitiendo percibir simultáneamente ambos complementos.

7. Desarrollo de todos los grados de la carrera profesional mediante convocatorias regulares, procedimientos ágiles y reglas transparentes de progresión.

8. Creación de un sexto sexenio que amplíe el reconocimiento retributivo de la formación permanente del profesorado.

9. Reconocimiento de servicios prestados en otras administraciones y cuerpos docentes en la progresión de carrera, evitando perjuicios injustificados y respetando las condiciones normativas de cada régimen.

10. Impulso de un Estatuto Docente estatal que establezca un marco común de derechos, carrera, promoción, formación y condiciones de trabajo.

3. Menos horas lectivas y reconocimiento del trabajo docente

La jornada incluye docencia, preparación, evaluación, tutorías, coordinación y atención a las familias. Reclamamos una distribución que permita realizar todas esas tareas en condiciones adecuadas, con respeto a las particularidades de cada enseñanza.

11. Reducción de la jornada lectiva semanal del cuerpo de maestros a 23 horas y garantía efectiva de la generalización de las 17 horas lectivas para el resto de cuerpos docentes, respetando las particularidades de cada enseñanza y dotando los recursos necesarios para su aplicación.

12. Reducción de hasta un tercio de la jornada lectiva para mayores de 55 años, sin pérdida retributiva, con implantación más rápida y recursos de plantilla para hacerla efectiva sin sobrecargar a otros docentes.

13. Reconocimiento horario efectivo de la función tutorial en todos los cuerpos, con reducción lectiva no condicionada para las y los maestros y el profesorado de FP, y sin perjuicio de la compensación económica.

14. Dotación horaria suficiente para coordinaciones, jefaturas de departamento, convivencia y bienestar, seguimiento del alumnado y otras funciones reconocidas.

15. Respeto a la jornada y al descanso, regulación de actividades extraescolares, desconexión digital y horarios elaborados con criterios transparentes y compatibles con la conciliación.





4. Menos burocracia y más tiempo para enseñar

La burocracia excesiva reduce el tiempo de trabajo educativo y sobrecarga al profesorado y a los equipos directivos.

16. Eliminación de trámites duplicados y documentación innecesaria, simplificando los procedimientos de programación, evaluación, seguimiento y gestión de centros.

17. Dotación suficiente de personal administrativo y de servicios para que las tareas ajenas a la función docente no recaigan sistemáticamente sobre el profesorado.

18. Mejora e integración de aplicaciones y plataformas educativas, evitando registros repetidos y garantizando herramientas sencillas y accesibles.

5. Más empleo público, cupos suficientes y plantillas estables

La dotación de profesorado debe planificarse según las necesidades educativas y organizativas reales de cada centro. Los derechos reconocidos necesitan recursos para aplicarse.

19. Garantía general de cupos docentes suficientes, estables y planificados para cubrir docencia, apoyos, desdobles, orientación, coordinaciones, reducciones horarias y demás necesidades organizativas, sin trasladar sistemáticamente las cargas al resto del profesorado.

20. Reducción de la tasa de interinidad por debajo del 8 %, avanzando hacia el 5 %, mediante ofertas de empleo público suficientes y regulares.

21. Plan plurianual de oposiciones para los distintos cuerpos y especialidades, ajustado a las necesidades estructurales del sistema educativo.

22. Consolidación de plantillas jurídicas estables y reducción de temporalidad y parcialidad estructurales.

23. Cobertura ágil de vacantes y sustituciones desde el inicio de las ausencias, con procedimientos eficaces y los recursos que correspondan según la naturaleza y duración de cada necesidad.

24. Mejora de los concursos de traslados, adjudicaciones y demás procedimientos de provisión de puestos, con transparencia, estabilidad y oportunidades reales de movilidad.

6. Igualdad de derechos para el profesorado interino

La temporalidad no justifica diferencias laborales que carezcan de fundamento objetivo. Es necesario mejorar los nombramientos y la gestión de listas.

25. Recuperación del cobro y la cotización de los meses de verano para el profesorado interino con más de cinco meses y medio de servicios durante el curso.

26. Gestión transparente y ágil de listas de interinidad y adjudicaciones, con información accesible y garantías de los derechos del profesorado. Eliminación de las listas dinámicas.

27. Mejora de las condiciones de nombramiento, especialmente en jornadas parciales, y reconocimiento efectivo de los servicios prestados.

7. Menos alumnado por aula y más recursos para la inclusión

La atención a la diversidad y la educación inclusiva requieren menos alumnado por aula, personal especializado, tiempo y recursos materiales.

28. Reducción de ratios máximas con objetivos y calendarios: 15 en Infantil, 20 en Primaria, 25 en ESO, 30 en Bachillerato, 20 en ciclos de FP y 15 en ciclos formativos de grado básico; con adaptación a talleres, prácticas y características de cada enseñanza.

29. Reducción adicional de ratios en grupos con alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo, según la intensidad de los apoyos necesarios.

30. Incremento de profesorado de Pedagogía Terapéutica, Audición y Lenguaje, orientación educativa y otros perfiles de apoyo necesarios.

31. Revisión del registro de atención a la diversidad (ATDI) y de sus procedimientos para reflejar mejor las necesidades reales y orientar la asignación de recursos.

32. Refuerzo de la atención temprana, la coordinación de equipos y departamentos de orientación y los recursos materiales para la inclusión.

8. Conciliación, igualdad y salud laboral

Defendemos permisos suficientes, igualdad efectiva y entornos de trabajo seguros, con prevención de la sobrecarga y de los riesgos psicosociales.

33. Mejora de permisos, licencias y excedencias, ampliación de derechos de conciliación y criterios homogéneos y transparentes para su disfrute.

34. Ampliación de supuestos de reducción de jornada y revisión de la licencia por asuntos particulares para permitir solicitarla hasta seis meses por curso, previa adecuación normativa.

35. Evaluaciones específicas de riesgos laborales y psicosociales, con prevención de estrés, sobrecarga y situaciones de agotamiento vinculadas a la organización del trabajo y con vigilancia efectiva de la salud.

36. Aplicación efectiva y mejora de protocolos de prevención y actuación frente al acoso laboral, el acoso sexual y por razón de sexo, las agresiones y otras violencias contra el profesorado.

37. Adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud y protección adecuada durante el embarazo y la lactancia.

38. Complementación económica por la Junta del subsidio por IT de MUFACE a partir del día 91 de baja.

39. Solución inmediata de los problemas derivados de la exposición al gas radón en los centros educativos, con mediciones en los supuestos legalmente exigibles y en los espacios de riesgo, información al personal y adopción de las medidas preventivas y correctoras necesarias.

9. Formación permanente, promoción y acogida

La formación es un derecho que debe tener tiempo, medios y reconocimiento adecuados, sin convertirse en una carga sistemática fuera de la jornada.

40. Formación permanente gratuita, de calidad, dentro de la jornada laboral y con medios suficientes, adaptada a las posibilidades de acceso de todo el profesorado.

41. Oferta formativa ajustada a especialidades, etapas y enseñanzas, incluyendo educación de personas adultas, idiomas, enseñanzas artísticas y régimen especial, además de inclusión, convivencia y necesidades de los centros.

42. Mejora de los procedimientos de promoción y acceso a otros cuerpos docentes, con reconocimiento de experiencia y formación, diferenciados de la carrera horizontal.

43. Planes de acogida, acompañamiento y formación para el profesorado de nueva incorporación, con recursos y tiempo de coordinación.

10. Una Formación Profesional pública con medios suficientes

La implantación del nuevo sistema de Formación Profesional exige profesorado, recursos y equipamientos adecuados, así como reconocimiento de sus obligaciones propias.

44. Ampliación de la oferta pública de Formación Profesional, distribuida territorialmente y ajustada a necesidades sociales y productivas.

45. Plan RENOVE de modernización de talleres, instalaciones y equipamientos de las distintas familias profesionales, con especial atención a la seguridad y actualización tecnológica.

46. Dotación y reconocimiento horario suficiente para tutoría, coordinación, seguimiento y evaluación de la formación en empresa, considerando las particularidades de los centros integrados de FP.

47. Reconocimiento del complemento de equiparación para el profesorado que no haya accedido al subgrupo A1, conforme a la situación de los colectivos afectados.

11. Más inversión y mejores centros públicos

La financiación pública debe sostener plantillas, instalaciones y servicios suficientes, con atención a las desigualdades territoriales y a todas las enseñanzas.

48. Incremento sostenido de la financiación de la enseñanza pública mediante compromisos plurianuales verificables.

49. Plan de modernización de centros públicos en accesibilidad, climatización, eficiencia energética, espacios, equipamientos y mantenimiento, incluidas las necesidades de escuelas oficiales de idiomas, conservatorios, centros de enseñanzas artísticas y educación de personas adultas.

50. Refuerzo de la enseñanza pública rural, con garantía de continuidad de centros, servicios complementarios, atención a la diversidad, recursos suficientes y condiciones dignas para el profesorado itinerante y de los centros rurales agrupados.

51. Gratuidad real de los libros y materiales curriculares obligatorios en las etapas educativas correspondientes.

52. Revisión del actual modelo de bilingüismo para prevenir desigualdades, evitar exigencias desproporcionadas y dotar de apoyos y formación suficiente al profesorado.

12. Negociación colectiva, cumplimiento de acuerdos y defensa sindical

Los acuerdos deben tener financiación, plazos y mecanismos de comprobación. La acción sindical exige cercanía a los centros, información y participación.

53. Cumplimiento íntegro y desarrollo efectivo del Acuerdo de 22 de septiembre de 2025, con evaluación y mejora negociada de sus medidas cuando resulten insuficientes y dotación presupuestaria adecuada.

54. Calendario anual de negociación colectiva con objetivos, recursos, plazos y mecanismos públicos de seguimiento de los compromisos.

55. Participación efectiva del profesorado y sus representantes sindicales en las decisiones sobre condiciones de trabajo y organización de los centros.

56. Información periódica al profesorado sobre la situación de las negociaciones, consultas y asambleas, rendición de cuentas de la acción sindical y seguimiento de acuerdos en los centros.

57. Defensa de la negociación colectiva, la organización y la movilización, incluido el derecho de huelga, como instrumentos legítimos para conseguir y proteger derechos.

CCOO: compromiso con el profesorado y con la enseñanza pública

Nuestro compromiso no termina con la presentación de un programa. Exige presencia continuada en los centros, escucha, información transparente, capacidad de negociación y disposición a movilizarnos cuando sea necesario.

Defendemos una enseñanza pública de calidad, con profesionales reconocidos, plantillas suficientes, derechos laborales efectivos y recursos adecuados en todas las enseñanzas y territorios.

Por nuestros derechos. Por la enseñanza pública.



Puedes obtener más información en

feccoocyl.es

Y síguenos en redes sociales en:

A la hora de la verdad, CCOO