



Inicio de curso 2024-2025

¿Cuánto trabaja el profesorado?

Sobrecarga del profesorado de la enseñanza pública no universitaria

18 de septiembre de 2024

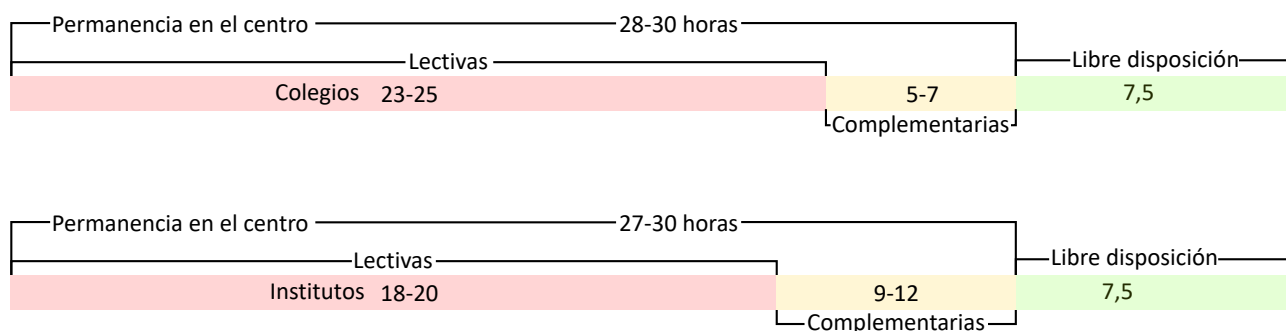
La jornada laboral docente

Desde CCOO hemos defendido siempre la reducción de la jornada de trabajo, no solo sin reducir las retribuciones, sino mejorándolas, al igual que todas las condiciones laborales. En estos momentos estamos en una campaña por la reducción de la jornada de todas las trabajadoras y trabajadores para mejorar la vida de toda la ciudadanía, tener más tiempo para la vida personal y para incrementar el empleo.

Es frecuente que fuera del ámbito educativo, la jornada laboral docente se confunda con el horario lectivo. Y, del mismo modo que todos entendemos que un corredor de 100 metros trabaja más de los aproximadamente diez segundos que le toma una carrera, el horario laboral de un docente es más amplio que las horas que está en clase o incluso en el propio centro.

A pesar de que las diferentes comunidades autónomas regulan de forma diferente, de manera genérica el profesorado tiene un horario laboral de 37,5 horas semanales y se pueden distinguir las siguientes categorías generales en el citado horario laboral docente:

- **Permanencia en el centro:** Horas que debe permanecer el profesorado en el centro, para realizar las siguientes actividades:
 - **Lectivas:** Las horas que conocemos como “dar clase”, aquellas en las que está con el alumnado en aula.
 - **Complementarias:** Que incluye guardias, reuniones con familias, reuniones y trabajo de departamento/ciclo/equipo docente, tutorías individualizadas, coordinaciones, comisiones y otros. También se incluye el horario de cómputo mensual o trimestral para asistencia a claustros, juntas de evaluación y otras reuniones no semanales.
- **Libre disposición:** Son las horas que invierte el profesorado para labores administrativas, corrección de exámenes/trabajos, preparación de clases, gestión de laboratorios, etc.



En este contexto, desde la Federación de Enseñanza de CCOO consideramos fundamental analizar la jornada real de trabajo del profesorado. Nuestro sector tiene oficialmente un horario de 37,5 horas semanales e incluso en algunos territorios ya se ha conseguido la oficialidad de las 35 horas semanales en virtud del Acuerdo Estatal con Función Pública para una administración del siglo XXI; pero, en la práctica, el profesorado dedica muchas más horas a sus funciones y eso es lo que queremos abordar objetivamente en este informe, proponiendo soluciones a la situación en beneficio del profesorado y del sistema educativo.

Las condiciones en las que el profesorado realiza su labor son fundamentales para su calidad de vida y su salud, especialmente su salud mental y para reducir sus riesgos psicosociales, pero lo son especialmente para la calidad y mejora del sistema educativo. Siempre, pero en nuestro sector es especialmente evidente, las condiciones laborales tienen que ver con la calidad del servicio y con su crecimiento y mejora.

Para buscar soluciones a la evidente sobrecarga que está sufriendo el profesorado, el primer paso es dimensionarla lo más posible, y de manera objetiva, para evidenciar la situación y conseguir las soluciones adecuadas.

Este primer paso del estudio se basa en definir a cuántos alumnos y alumnas de media atiende cada docente en las diferentes etapas educativas. En este caso nos hemos centrado en las enseñanzas de régimen general.

4

Normalmente, en los datos oficiales se usan indicadores globales que pueden generar interpretaciones muy erróneas de la situación. Por ejemplo, un indicador muy comentado es el de alumnos/as por docente, calculado dividiendo el total del alumnado entre el total del profesorado. Esto da la impresión de un número no muy elevado, pero es un dato que no tiene en cuenta que cada estudiante recibe atención y asiste a clase con más de un/a docente y que cada docente da clase a varios grupos de alumnas y alumnos.

Otro error muy habitual es asumir la ratio de alumnado por grupo o aula como el ratio de alumnado que atiende cada profesor/a. Esto no es así, porque a cada grupo le dan clase diferentes docentes. Por ello, para realmente hacerse cargo de la realidad, es mucho más ajustado mirar a cuánto alumnado atiende cada docente. Esto último no está calculado así en los datos oficiales, pero nosotros desde CCOO lo hemos realizado en virtud de las estadísticas oficiales.

Cuadro 1. Grupos y alumnado por docente

CC. AA.	Grupos por docente		Alumnado por docente	
	CEIP	IES	CEIP	IES
ANDALUCÍA	3,18	3,78	63,17	92,01
ARAGÓN	2,75	4,22	45,74	74,55
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	2,55	3,68	41,92	74,73
BALEARS, ILLES	2,53	3,98	49,86	77,61
CANARIAS	2,53	4,20	47,16	86,59
CANTABRIA	2,47	3,33	41,29	70,54
CASTILLA-LA MANCHA	2,77	5,20	47,00	93,52
CASTILLA Y LEÓN	2,68	3,56	40,71	68,25
CATALUNYA	2,79	3,57	58,96	97,04
CEUTA	2,24	4,12	45,63	95,15
EUSKADI	2,20	3,28	39,19	64,55
EXTREMADURA	2,65	4,00	42,19	72,65
GALICIA	2,88	3,95	49,26	77,72
MADRID, COMUNIDAD DE	2,89	4,68	64,08	112,94
MELILLA	2,47	4,15	57,47	104,93
MURCIA, REGIÓN DE	2,40	4,16	48,06	100,20
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	2,69	3,20	46,46	70,92
PAÍS VALENCIÀ	2,61	3,70	51,88	85,73
RIOJA, LA	2,45	4,56	42,93	84,47
MEDIA ESTATAL	2,76	3,91	53,06	88,21

Como se puede ver, hemos calculado el número medio de grupos a los que da clase cada docente, tanto en centros educativos de Infantil y Primaria (CEIP) como en institutos de Educación Secundaria (IES), y luego multiplicando esa cifra por el número medio de alumnado por grupo. Hay que tener en cuenta que en los CEIP se ha hecho una media ponderada de las enseñanzas que se imparten en estos centros de Infantil y Primaria, y en IES una media también ponderada incluyendo todas las enseñanzas que se imparten: ESO, Bachillerato y los diferentes grados de FP.

Es importante considerar que estamos hablando de medias y que, por tanto, las diferentes realidades concretas en general –y luego a su vez dentro de los diferentes territorios– son muy diversas. En especial, hay grandes diferencias asociadas a las ratios de las aulas en diferentes tipos de zonas, desde aquellas urbanas con gran masificación en las aulas a otras rurales con ratios más bajas, lo que deriva en marcadas diferencias. Por poner un ejemplo concreto, 4 grupos de la ESO pueden suponer 120 alumnas y alumnos en unas, y 80 en otras.

Con estos datos calculados, el siguiente paso es definir los diferentes conceptos horarios, los que ya vienen tasados y los que no, que forman parte de la jornada laboral del profesorado.

También hay que definir cuánto tiempo es razonable asumir de dedicación semanal a cada estudiante fuera de las clases y actividades grupales. Este tiempo sería principalmente para realizar actuaciones específicas solo para ese alumno o alumna: preparar materiales y adaptaciones específicas, corregir sus tareas y exámenes, etc.

En las siguientes tablas podemos ver el tiempo semanal mínimo de dedicación de cada docente, desglosado por CC. AA. para cumplir con las tareas indispensables, en CEIP y en IES.

Cuadro 2. Horario del profesorado de CEIP (en horas)

	Lectivas	Exclusivas*	Trabajo administrativo	Preparación	10 minutos por alumno/a	12 minutos por alumno/a	15 minutos por alumno/a	Total 10	Total 12	Total 15
ANDALUCÍA	25	5	2	2	10,53	12,63	15,79	44,5	46,6	49,8
ARAGÓN	23	6	2	2	7,62	9,15	11,43	40,6	42,1	44,4
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	25	5	2	2	6,99	8,38	10,48	41	42,4	44,5
BALEARS, ILLES	23	5	2	2	8,31	9,97	12,47	40,3	42	44,5
CANARIAS	23	5	2	2	7,86	9,43	11,79	39,9	41,4	43,8
CANTABRIA	24	5	2	2	6,88	8,26	10,32	39,9	41,3	43,3
CASTILLA-LA MANCHA	24	5	2	2	7,83	9,4	11,75	40,8	42,4	44,8
CASTILLA Y LEÓN	24	5	2	2	6,78	8,14	10,18	39,8	41,1	43,2
CATALUNYA	23	5	2	2	9,83	11,79	14,74	41,8	43,8	46,7
CEUTA	23	5	2	2	7,61	9,13	11,41	39,6	41,1	43,4
EUSKADI	23	5	2	2	6,53	7,84	9,80	38,5	39,8	41,8

EXTREMADURA	23	5	2	2	7,03	8,44	10,55	39	40,4	42,5
GALICIA	23	5	2	2	8,21	9,85	12,31	40,2	41,9	44,3
MADRID, COMUNIDAD DE	25	5	2	2	10,68	12,82	16,02	44,7	46,8	50
MELILLA	23	5	2	2	9,58	11,49	14,37	41,6	43,5	46,4
MURCIA, REGIÓN DE	23	5	2	2	8,01	9,61	12,01	40	41,6	44
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	23	5	2	2	7,74	9,29	11,61	39,7	41,3	43,6
PAÍS VALENCIÀ	23	5	2	2	8,65	10,38	12,97	40,6	42,4	45
RIOJA, LA	23	5	2	2	7,16	8,59	10,73	39,2	40,6	42,7
MEDIA ESTATAL	24	5	2	2	8,84	10,61	13,27	41,8	43,6	46,3

* En las exclusivas se incluyen las reuniones de equipo docente, otras reuniones de coordinación, reuniones con familias, etc.

Cuadro 3. Horario del profesorado de IES (en horas)

	Lectivas	Guardias	Reuniones	Trabajo administrativo	Preparación	10 minutos por alumno/a	12 minutos por alumno/a	15 minutos por alumno/a	Total 10	Total 12	Total 15
ANDALUCÍA	18	3	3	2	2	15,34	18,4	23	43,34	46,4	51
ARAGÓN	18	3	3	2	2	12,43	14,91	18,64	40,43	42,9	46,6
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	18	3	3	2	2	12,46	14,95	18,68	40,46	42,9	46,7
BALEARS, ILLES	18	3	3	2	2	12,93	15,52	19,4	40,93	43,5	47,4
CANARIAS	18	3	3	2	2	14,43	17,32	21,65	42,43	45,3	49,6
CANTABRIA	19	3	3	2	2	11,76	14,11	17,63	40,76	43,1	46,6
CASTILLA-LA MANCHA	19	3	3	2	2	15,59	18,7	23,38	44,59	47,7	52,4
CASTILLA Y LEÓN	18	3	3	2	2	11,37	13,65	17,06	39,37	41,6	45,1
CATALUNYA	18	3	3	2	2	16,17	19,41	24,26	44,17	47,4	52,3
CEUTA	18	3	3	2	2	15,86	19,03	23,79	43,86	47	51,8
EUSKADI	18	3	3	2	2	10,76	12,91	16,14	38,76	40,9	44,1
EXTREMADURA	18	3	3	2	2	12,11	14,53	18,16	40,11	42,5	46,2
GALICIA	20	3	3	2	2	12,95	15,54	19,43	42,95	45,5	49,4
MADRID, COMUNIDAD DE	20	3	3	2	2	18,82	22,59	28,23	48,82	52,6	58,2
MELILLA	18	3	3	2	2	17,49	20,99	26,23	45,49	49	54,2
MURCIA, REGIÓN DE	18	3	3	2	2	16,7	20,04	25,05	44,7	48	53
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	18	3	3	2	2	11,82	14,18	17,73	39,82	42,2	45,7
PAÍS VALENCIÀ	18	3	3	2	2	14,29	17,15	21,43	42,29	45,1	49,4
RIOJA, LA	18	3	3	2	2	14,08	16,89	21,12	42,08	44,9	49,1
MEDIA ESTATAL	18	3	3	2	2	14,7	17,64	22,05	42,7	45,6	50,1

Un tiempo, haciendo un cálculo de mínimos, podría ser de 12 a 15 minutos por alumna/o a la semana para estas tareas. En cualquier caso hemos calculado la jornada total en los escenarios de 10, 12 y 15 minutos por estudiante a la semana, comprobando que en todos los escenarios planteados el tiempo de trabajo real está muy por encima de la jornada oficial.

Es evidente que las 30 horas de permanencia más las 7 horas y media de libre disposición en ningún caso son suficientes para asumir las tareas mínimas que debe desarrollar cada docente.

Repetimos que esto sería lo mínimo indispensable para cubrir las necesidades básicas. Por supuesto hay otras muchas tareas y elementos de dedicación del profesorado que efectivamente se realizan y suponen un incremento de su horario. También hay que tener en cuenta que no se han incluido tampoco los elementos que no son de cómputo semanal, como pueden ser las reuniones de claustro, las juntas de evaluación, etc.

Teniendo en cuenta que únicamente se ha considerado ese mínimo, los datos son muy alarmantes, pues observamos que el profesorado supera por mucho su horario oficial establecido y está claramente sobrecargado.

Las soluciones, de manera urgente e ineludible, pasan por incrementar el profesorado y bajar las ratios de alumnado por grupo, pero manteniendo y aumentando el número de docentes por cada grupo nuevo que surja de esa bajada de ratio.

8

Las y los docentes adicionales que necesita urgentemente el sistema, y que CCOO lleva tiempo reivindicando, combinado con planes y recursos para reducir la carga burocrática del profesorado servirían para mejorar esta situación. No obstante, la sobrecarga actual es tal que, con el incremento de plantillas, junto con esa reducción del trabajo administrativo, seguiríamos sin llegar a conseguir que el profesorado tuviera tiempo para realizar todas sus funciones en su jornada oficial establecida en algunos territorios y sería necesario incorporar docentes adicionales en las CC. AA. que tienen peor situación.

En los siguientes cuadros vemos el incremento propuesto por CCOO en anteriores informes, 84.915 docentes, y el extra necesario en algunas CC. AA. para mejorar el horario y la jornada total resultante para un modesto escenario de 37,5 horas totales y 10 minutos por estudiante a la semana:

Cuadro 4. Incremento de plantilla necesario por CC. AA.

	Incremento CCOO anterior	Adicional horario	Total
ANDALUCÍA	15.504	22.007	37.511
ARAGÓN	1.984		1.984
ASTURIAS, PRINCIPADO DE	1.764		1.764
BALEARS, ILLES	4.844		4.844
CANARIAS	2.413	3.037	5.450
CANTABRIA	893		893
CASTILLA-LA MANCHA	3.579	3.342	6.921
CASTILLA Y LEÓN	4.041		4.041
CATALUNYA	13.351	10.885	24.236
CEUTA	356		356
EUSKADI	2.493		2.493
EXTREMADURA	2.431		2.431
GALICIA	5.380		5.380
MADRID, COMUNIDAD DE	10.949	13.541	24.490
MELILLA	434		434
MURCIA, REGIÓN DE	3.550	1.248	4.798
NAVARRA, COMUNIDAD FORAL DE	1.337		1.337
PAÍS VALENCIÀ	8.984	1.342	10.326
RIOJA, LA	628	76	704

Como se puede observar, el incremento de plantilla necesario para mejorar el horario real del profesorado es ingente en todas las CC. AA. En muchas de ellas con las plantillas adicionales reivindicadas hasta el momento por CCOO para bajar ratios y mejorar la atención a la diversidad sería suficiente, al menos, para mejorar la situación de sobrecarga del personal docente. No obstante, en algunas CC. AA. la situación es de mayor magnitud, normalmente por no haber bajado la carga lectiva semanal del profesorado y/o una mayor masificación en las aulas, por lo que se hace necesario un mayor incremento para que el profesorado tenga una jornada asumible.

La temporalidad docente

Tanto para tan poco

Desde el Acuerdo sobre el Plan de choque para reducir la temporalidad en las administraciones públicas, firmado por CCOO junto con el resto de organizaciones sindicales de la Mesa General de Negociación de las AA. PP. en julio de 2021 –que posteriormente fue modificado y derivó en la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y se adaptó al sector docente en el RD 270/2022– hasta hoy, se han desarrollado más de 40 concursos-oposición de estabilización y reposición y concursos de méritos, se han ofertado más de 116.000 plazas y más de un millón de aspirantes se han enfrentado en dos años a varias pruebas selectivas. Y, a pesar de que el número de plazas desiertas en conjunto ha sido más bajo de lo habitual, hemos pasado de una temporalidad del 29,1% en aquel verano de 2021 a un 26,9%.

¿Cuál es el motivo de esta minúscula diferencia de 2,2 puntos porcentuales, tan alejada del objetivo del 8%? Las causas son variadas y desde CCOO ya advertimos entonces que, si no se hacía una aproximación decidida a la cuestión temporalidad, esta iba a seguir siendo un problema estructural, que ha obligado, obliga y obligará a seguir generando procesos extraordinarios –con las complejidades añadidas– para reducir las bolsas de enorme temporalidad que existen crónicamente.

10

Cuadro 5. Porcentaje de interinidad a septiembre de 2024 por CC. AA.

CC. AA.	Funcionariado de carrera	Funcionariado interino	8% de interinidad	Diferencia	% interinidad
Andalucía	91.204	22.273	9.078	-13.195	19,6
Aragón	11.274	7.571	1.508	-6.063	40,2
Asturias	9.015	3.506	1.002	-2.504	28
Canarias	15.126	13.578	2.296	-11.282	47,3
Cantabria	5.965	3.038	720	-2.318	33,7
Castilla-La Mancha	21.960	8.146	2.408	-5.738	27,1
Castilla y León	21.843	9.163	2.480	-6.683	29,6
Catalunya	66.166	26.033	7.376	-18.657	28,2
Euskadi	16.366	12.561	2.314	-10.247	43,4
Extremadura	12.955	3.295	1.300	-1.995	20,3
Galicia	28.498	5.543	2.723	-2.820	16,3
Illes Balears	12.423	2.555	1.198	-1.357	17,1
La Rioja	3.064	1.974	403	-1.571	39,2
Madrid	43.223	13.536	4.541	-8.995	23,8
Murcia	16.694	5.706	1.792	-3.914	25,5
Navarra	6.022	3.679	776	-2.903	37,9
País Valencià	52.241	17.482	5.578	-11.904	25,1
Total estatal	434.039	159.639	47.494	-112.145	26,9

Un proceso complicado y agotador

Después de las desastrosas consecuencias de la crisis económica (destrucción del empleo, aumento de la temporalidad y empeoramiento de las condiciones laborales del profesorado), y al finalizar el primer curso tras la pandemia –con el esfuerzo que significó para que la educación pública siguiese funcionando–, se firmó un acuerdo en julio de 2021 que parecía que iba a terminar de manera definitiva con el problema de la temporalidad.

No obstante, a medida que se fue produciendo el desarrollo normativo, desde CCOO señalamos las deficiencias que íbamos observando: el cambio de criterio que llevó a la separación en dos procesos de estabilización diferenciados –concurso de méritos y concurso/oposición– y un tercero de reposición, generó confusión e importantes complicaciones a las propias administraciones convocantes ya las personas aspirantes, que han tenido que enfrentarse a un sinfín de burocracia, normativa diferente y una cantidad inusual de pruebas selectivas.

Otra consecuencia indeseada ha sido la complejidad en la definición de cuáles eran las plazas susceptibles de formar parte de un proceso u otro, lo que sumado a la ausencia de voluntad política para que todas las plazas aflorasen en los procesos selectivos, ha derivado en que en el conjunto del proceso de estabilización, así como en los de reposición, la oferta haya sido bastante menor de la necesaria para alcanzar ese 8% que ponía como objetivo el acuerdo firmado.

Las herramientas existen

La alta temporalidad en el sector público, y más concretamente en el educativo, es un problema estructural que la crisis económica agravó, con unas durísimas limitaciones de la tasa de reposición, en la que se llegó a sustituir únicamente una de cada diez jubilaciones, disminuyendo así drásticamente el número de docentes.

Presupuestos Generales del Estado (Año)	Tasa de reposición
PGE 2010	30 %
PGE 2012	10 %
PGE 2014	50 %
PGE 2016	100 %
PGE 2022	120 %

En la actualidad, la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2023, que es la actualmente vigente, indica que:

“Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en

cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar”.

Siguiendo lo establecido en los PGE, ya podrían publicarse ofertas de empleo público docente por encima de la tasa de reposición establecida para cumplir con el objetivo del 8%, de modo que estas deberían incluir:

- La tasa de reposición de jubilaciones que las CC. AA. han dejado de ejecutar por haber realizado únicamente procesos de estabilización o que están pendientes de convocar. Según nuestras estimaciones, serían unas 37.000 plazas.
- Estabilizar las 51.000 plazas nuevas que se han creado desde 2020 en los aumentos de cupo y cuyas plazas no se han ofertado en ningún proceso selectivo, al no cumplir en su momento los criterios de estabilización y no ser tampoco jubilaciones, sino cupos de nueva creación.
- El número de plazas de menos que se aprobaron para los procesos de estabilización que ya denunció en su momento CCOO. Por supuesto, también recuperar las plazas que han ido quedando desiertas en los diferentes procesos. En el siguiente cuadro se puede ver la situación y lo que haría falta según los diferentes conceptos expuestos:

12

Cuadro 6. Situación y necesidades previstas

CC. AA.	Plazas Reposición	Plazas de nueva creación	Déficit de plazas de estabilización	TOTAL
Andalucía	7.357	6.853	0	14.210
Aragón	1.141	1.765	3.382	6.288
Asturias	809	371	657	1.837
Balears, Illes	836	1.426	0	2.262
Canarias	2.468	3.289	2.376	8.133
Cantabria	517	796	431	1744
Castilla-La Mancha	2.328	1.257	2.408	5.993
Castilla y León	2.027	3.138	2.526	7.691
Catalunya	5.496	8.482	0	13.978
Ceuta	54	190	45	289
Euskadi	1.945	2.779	2.487	7.211
Extremadura	1.246	434	1.194	2.874
Galicia	2.411	1.205	0	3.616
Madrid	3.118	5.259	0	8.377
Melilla	70	229	450	749
Murcia	682	2.109	403	3.194
Navarra	352	1.139	1.324	2.815
País Valencià	3.706	10.197	0	13.903
Rioja, La	275	527	676	1478
Total	36.838	51.445	18.359	106.642

Como se puede observar, los datos concuerdan en gran medida con las diferencias planteadas inicialmente de la situación objetivo con la realidad actual.

Se puede si se quiere

La voluntad política siempre ha sido la de conseguir el objetivo del 8%, incluso aunque ello suponga una menor flexibilidad a la hora de gestionar las plantillas de los centros educativos y un mayor gasto, por lo que, a las puertas de que termine el proceso de estabilización que abrió la firma del acuerdo de 2021, si se quiere no solo bajar del 8% de interinidad, sino mantenerlo y cumplir con la directiva 1999/70/CE de 28 de junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada y las sentencias del TJUE al respecto, es imprescindible que:

1. En las ofertas públicas de empleo (OPE) se ofrezcan todas las plazas disponibles y que esta se ajuste a no superar el 8%.
2. Es necesario diseñar un modelo de ingreso y acceso que, de forma específica, elimine por completo las plazas desiertas y que, de forma general, por sí mismas no generen aumento de temporalidad.
3. Es necesario incluir en las OPE los aumentos de plantilla.

La evolución de la educación en los últimos años nos lleva hacia un panorama en el que la igualdad de oportunidades, la educación personalizada, la inclusión educativa y la atención a toda la diversidad tienen un papel central.

Para afrontar estos retos con posibilidad de éxito, cualquier hoja de ruta que no considere incrementos de plantillas, bajadas de ratio, disminución de horas lectivas, reducción de la sobrecarga de trabajo del profesorado, mejora de sus condiciones laborales y conseguir una estabilidad real en las plantillas, de acuerdo con los objetivos que se proponen, será como construir castillos en el aire.

