

# Boletín de Enseñanza Pública



Noviembre 2022

Enseñanza



**Envejecimiento de las plantillas docentes**

# La renovación de las plantillas docentes, una realidad inaplazable

Los últimos informes europeos, como el publicado en 2021: 'El profesorado en Europa: carreras, desarrollo y bienestar'. Informe Eurydice, señalan que la profesión docente atraviesa una crisis profesional y atrae cada vez a menos jóvenes. Esta crisis supone que muchos sistemas educativos europeos estén sufriendo una escasez de profesorado.

La distribución de edad del profesorado es una variable imprescindible dentro de cualquier análisis que se haga de las necesidades del sistema educativo, datos que han de formar parte para establecer unas previsiones tanto de inversión, recursos, costes salariales, formación, reciclaje...

Además de conocer el grado de envejecimiento del grupo de docentes, su evolución, y por tanto su influencia en las dinámicas educativas, otra de las variables que hay que tener en cuenta al elaborar criterios para establecer la tasa de reposición necesaria, así como promover políticas educativas que permitan el equilibrio generacional necesario para evitar los efectos del envejecimiento del colectivo docente, son los

requerimientos europeos que han desembocado en la promulgación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Ley de estabilización de interinos).

Son necesarias, por tanto, políticas que permitan que los docentes que llegan a la edad de jubilación se retiren con una pensión adecuada a sus años de servicios y a su labor. A la vez, es necesario que se produzca la renovación de las plantillas, junto a una previsión ajustada que evite el aumento de la temporalidad con una elevada proporción de personal interino en la docencia. También habría que explorar políticas para que el sistema se beneficiase de la experiencia acumulada por el profesorado, permitiendo que se pueda compaginar una reducción de la jornada de atención directa al alumnado, que sería sustituida con labores de tutorización y formación o con la aplicación de la figura, que existe en la enseñanza concertada, del contrato de relevo, y que permitiría una transición y una renovación paulatina de las plantillas docentes.

Cuando en el citado informe de Eurydice se habla del envejecimiento, se señala como un reto en más



de la mitad de los sistemas educativos estudiados. A esta realidad se suma también una alta proporción de lo que el informe califica como deserción del profesorado o un bajo número de estudiantes en los programas de formación inicial. Los datos de Eurostat que se ofrecen también en este informe indican que en la UE casi el 40% del profesorado de primera etapa de Educación Secundaria tiene 50 años o más; y menos del 20%, menos de 35 años (Ver Gráfico 1).

La reciente pandemia de COVID-19 ha manifestado la necesidad de capacitación en competencias digitales y el envejecimiento del profesorado como vulnerabilidades adicionales de los sistemas educativos, obligados a cambiar de forma eficaz a la educación digital a distancia y sobrecargando la ya de por sí exigente jornada del profesorado. La capacidad de los sistemas educativos para asumir y adaptarse a estos cambios depende, por supuesto, del grado de formación y capacitación del profesorado y de los medios técnicos para implantar la educación digital a distancia.

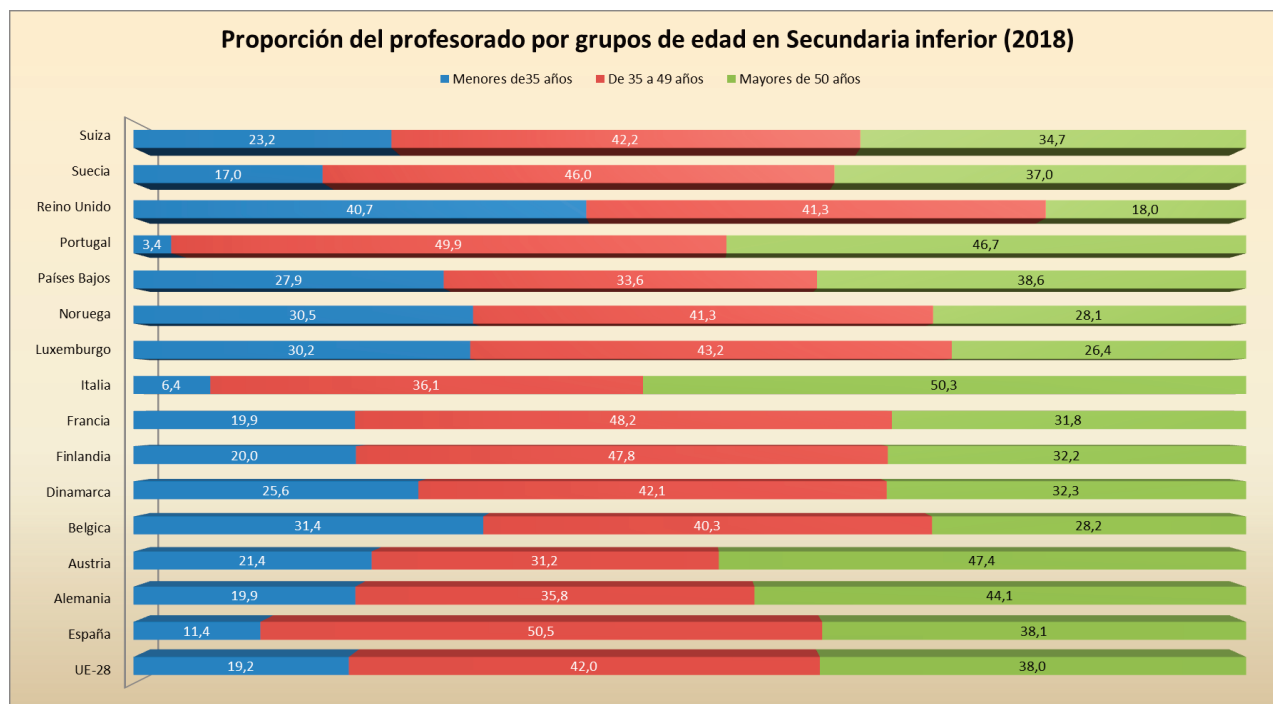
Si comparamos los datos del citado informe con las últimas estadísticas publicadas por

Eurostat, podemos comparar la evolución, tanto en Primaria como en Secundaria, del número de profesores por grupos de edad en los diversos países europeos, teniendo en cuenta la variación que en la media de la UE ha supuesto el Brexit.

Estos datos muestran que, en la Unión Europea en su conjunto, un 19% de los docentes de Secundaria y un 23% de Primaria tienen menos de 35 años (en 2020, con la salida del Reino Unido, el porcentaje se reduce a un 17% y un 19%, respectivamente), aunque este problema no se da por igual en todos los países. Si seleccionamos algunos de los países más representativos (ver gráfico 2), en Luxemburgo, Bélgica, Noruega y el Reino Unido, son más del 30% de los docentes los que tienen menos de 35 años, por lo que cuentan con la población docente más joven de Europa. Por el contrario, en Italia y Portugal esta proporción es la más pequeña, inferior al 10%, lo que hace que sean los países con la población docente 'más vieja'. España se sitúa con porcentajes similares a la media de la UE en Primaria y por debajo de la media en Secundaria.

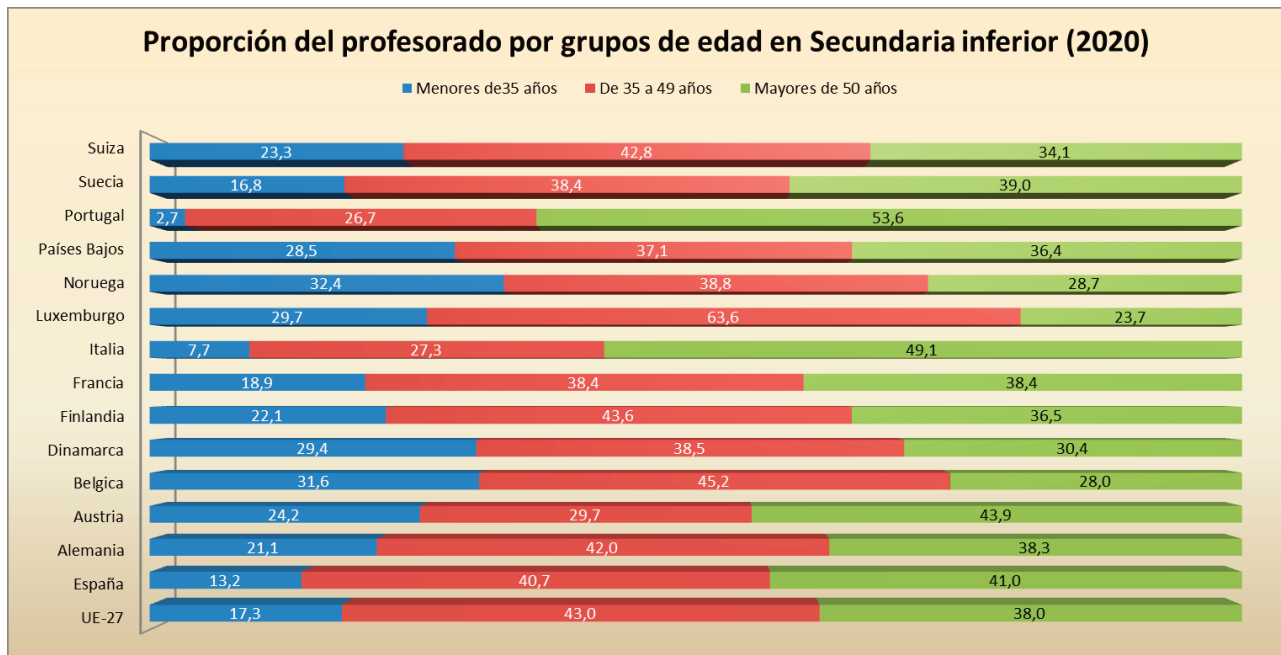
## En la Unión Europea, casi el 40% del profesorado de la primera etapa de Secundaria tiene 50 años o más

Gráfico 1



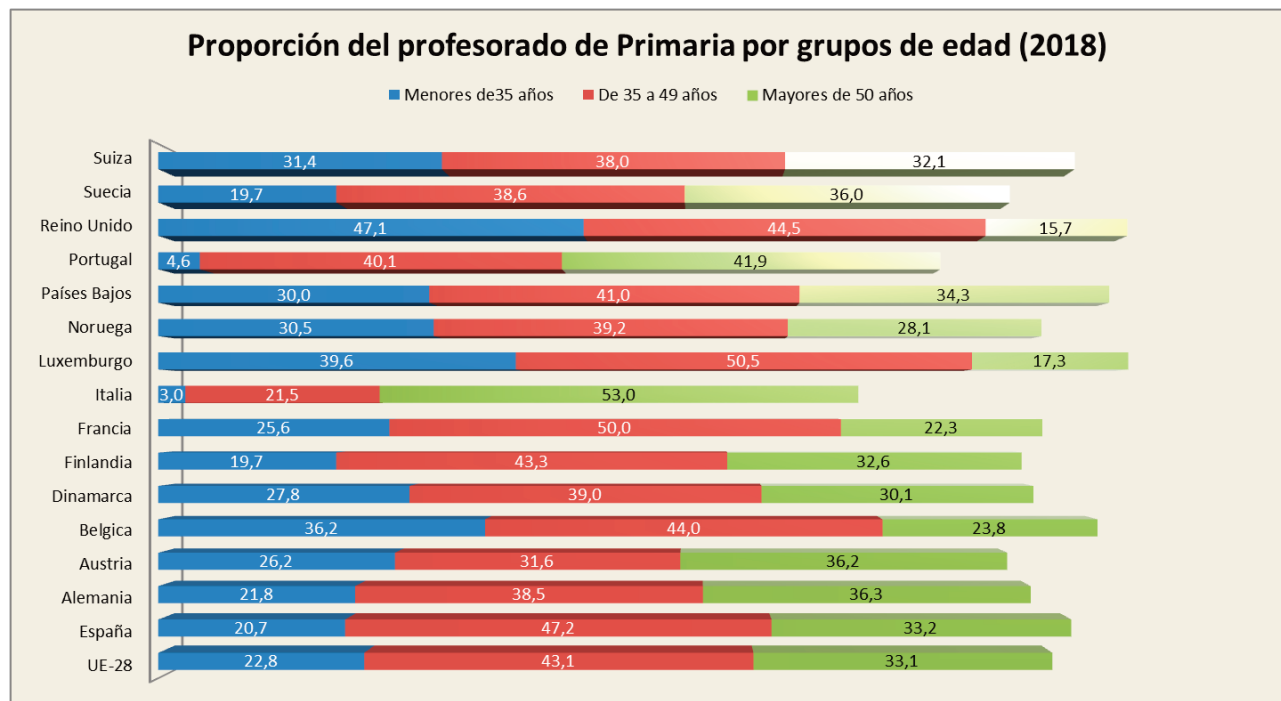
Fuente: Elaboración propia a partir de: Comisión Europea/EACEA/Eurydice, 2021. *El profesorado en Europa: Carreras, desarrollo y bienestar. Informe Eurydice.*

Gráfico 2



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

Gráfico 3



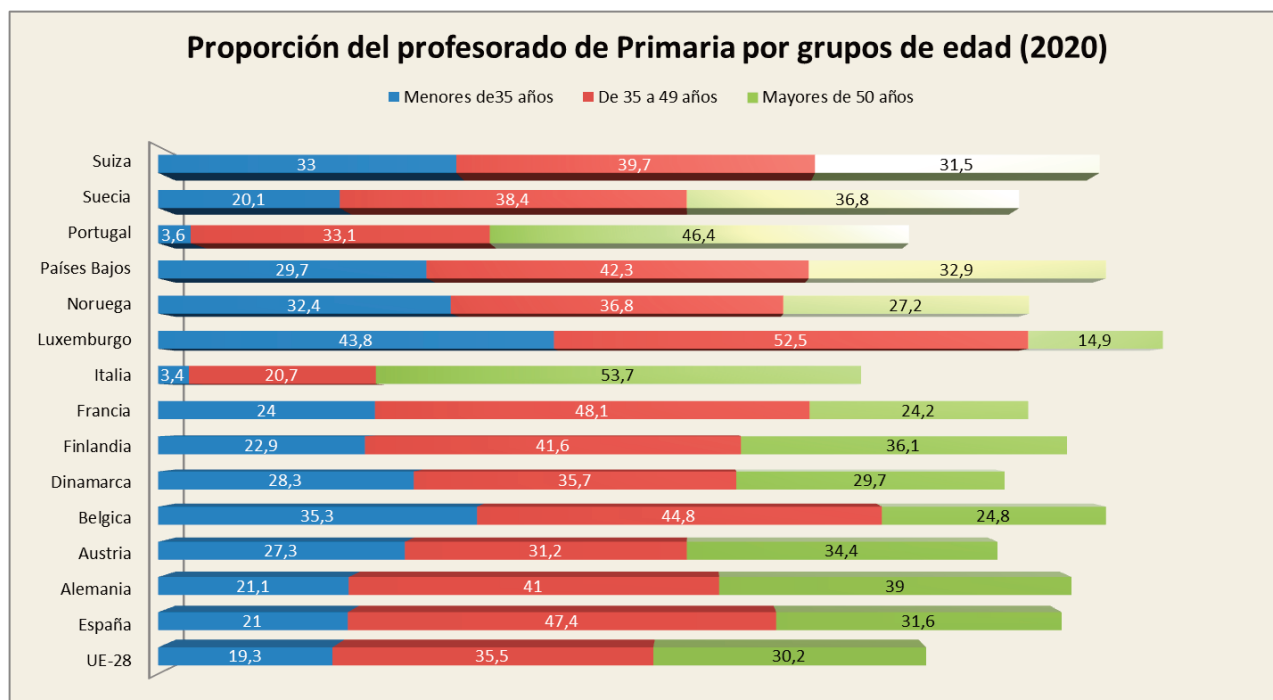
Respecto a los mayores de 50 años, a nivel de la UE, alrededor del 40% del profesorado del primer ciclo de la Educación Secundaria y un tercio del de Primaria se jubilarán en los próximos 15 años (ver gráficos 3 y 4).

A la vista de estos datos, los sistemas educativos pueden sufrir falta de docentes, por lo que las políticas educativas han de buscar medidas

para aumentar el atractivo de la profesión y encontrar a candidatos jóvenes.

Igualmente observamos cómo este proceso de rejuvenecimiento de las plantillas docentes ya ha sido abordado con mayor o menor éxito en países como Bélgica, Luxemburgo, Noruega o el Reino Unido. En Francia esta renovación sí que se ha producido en Primaria.

Gráfico 4



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat.

### LA SITUACIÓN DE LOS DOCENTES EN ESPAÑA

En los últimos años, la concurrencia de circunstancias como los recortes producidos como consecuencia de la aplicación del Real Decreto 20/2011, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público, que fijaba un máximo del 10% en la tasa de reposición, mantenidos en la Ley 22/2013 de Presupuestos para 2014 y la Ley 36/2014 de Presupuestos para 2015, aunque la aumentaba hasta el 50%; el insuficiente número de convocatorias necesarias para la cobertura definitiva de vacantes, y la incidencia de

la pandemia del COVID-19, que ha obligado a un refuerzo urgente de las plantillas docentes para asegurar el mantenimiento del servicio público de la educación en condiciones seguras, ha llevado a un envejecimiento excesivo, así como a la acumulación de una tasa de temporalidad en la función pública docente superior a la deseable para ofertar un servicio de calidad, tanto para el alumnado como para el personal docente.

Estas circunstancias se observan claramente cuando observamos los datos que ofrecen las Estadísticas publicadas por el Ministerio de Educación y FP (ver Tabla 1 y Gráfico 5).

Tabla 1

PERIODO 2010-11/2020-21															
PROFESORADO DE CENTROS PÚBLICOS POR TRAMOS DE EDAD.															
EVOLUCIÓN.															
TRAMOS EDADES	< de 30 años		De 30 a 39		De 40 a 49		De 50 a 59		De 60 a 64		65 y mas		No consta edad		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%	
2010-11	41.901	8,43	126.617	25,49	134.430	27,06	124.706	25,10	11.931	2,40	2.117	0,43	55.098	11,09	496.800
2011-12	37.353	7,55	129.689	26,23	132.459	26,79	128.952	26,08	9.607	1,94	2.016	0,41	54.440	11,01	494.516
2012-13	23.881	5,05	123.109	26,05	130.553	27,62	133.647	28,28	11.650	2,46	1.547	0,33	48.230	10,20	472.617
2013-14	24.715	5,18	138.436	29,02	145.520	30,51	151.705	31,80	14.171	2,97	1.370	0,29	1.081	0,23	476.998
2018-19	28.342	5,57	127.557	25,05	168.342	33,06	158.903	31,20	23.391	4,59	1.886	0,37	802	0,16	509.223
2019-20	30.979	5,98	124.672	24,07	176.371	34,06	157.386	30,39	25.627	4,95	2.377	0,46	439	0,08	517.851
2020-21	37.188	6,81	129.650	23,75	190.793	34,95	157.361	28,83	26.676	4,89	3.750	0,69	407	0,07	545.825

Nota: Los datos de la Comunidad Valenciana hasta el curso 2013-14 aparecen incluidos únicamente en el tramo 'No consta la edad'.

**Gráfico 5**

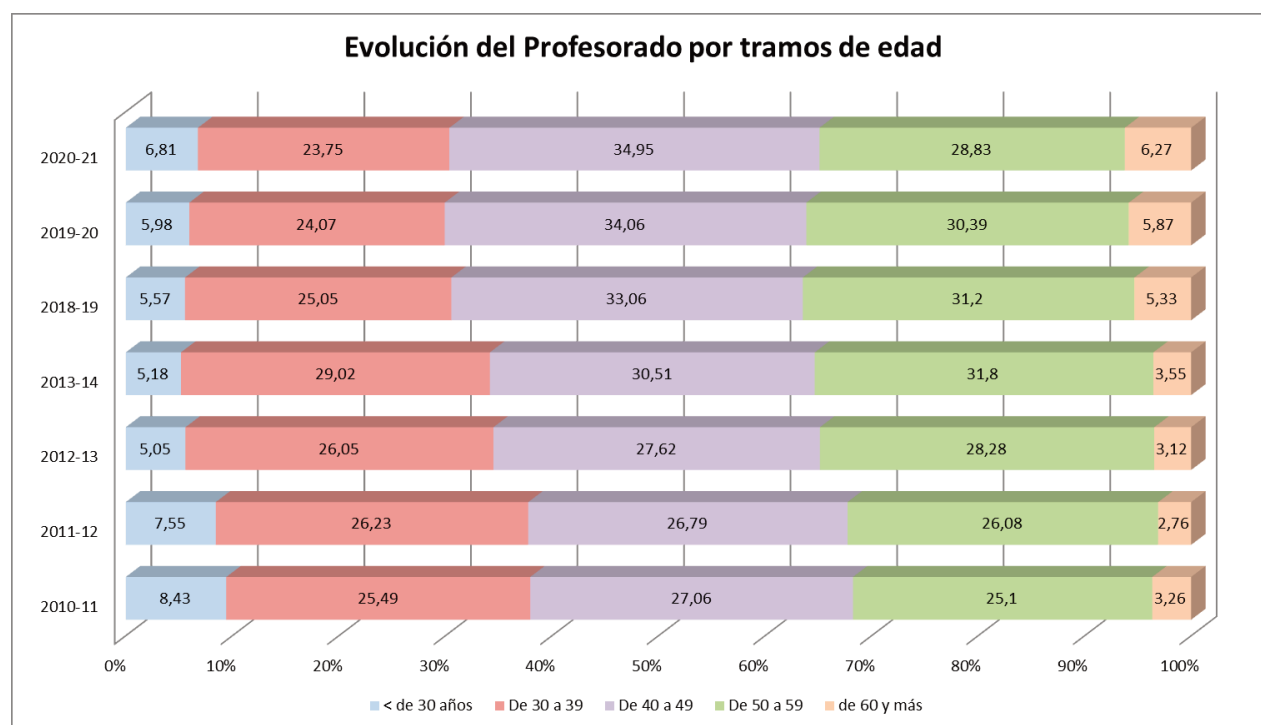


La suma de recortes ha supuesto, en la práctica, aumentar la carga laboral del profesorado en unas plantillas envejecidas, lo que, a la postre, ha supuesto un aumento del impacto que el estrés psicológico y el cansancio repercuten en la salud laboral del profesorado.

Asimismo, el impacto del envejecimiento en las plantillas no acabó con el fin de las restricciones. En el curso 2020-2021 los profesores menores de 40 años aún suponían un 3,36% menos que en el curso 2010-2011; y los profesores mayores de 50 años, aún un 6,48% más. De hecho, en términos absolutos, las plantillas docentes cuentan

con 4.713 docentes menores de 30 años menos respecto al curso 2010-2011, aunque casi similar al número de docentes de este tramo de edad durante el curso 2011-2012. El incremento total, cercano a los 50.000 docentes, respecto al curso 2010-2011 se centra en el tramo de 40 a 49 años, y, en menor medida, el tramo de 50 a 59 años (que alcanzará la edad de jubilación en un plazo en torno a los próximos 10 años). Estos valores pueden explicarse como consecuencia de los procesos de estabilización del profesorado interino con experiencia docente fruto del Acuerdo de Estabilización de 2007. (Ver Gráfico 6)

**Gráfico 6**



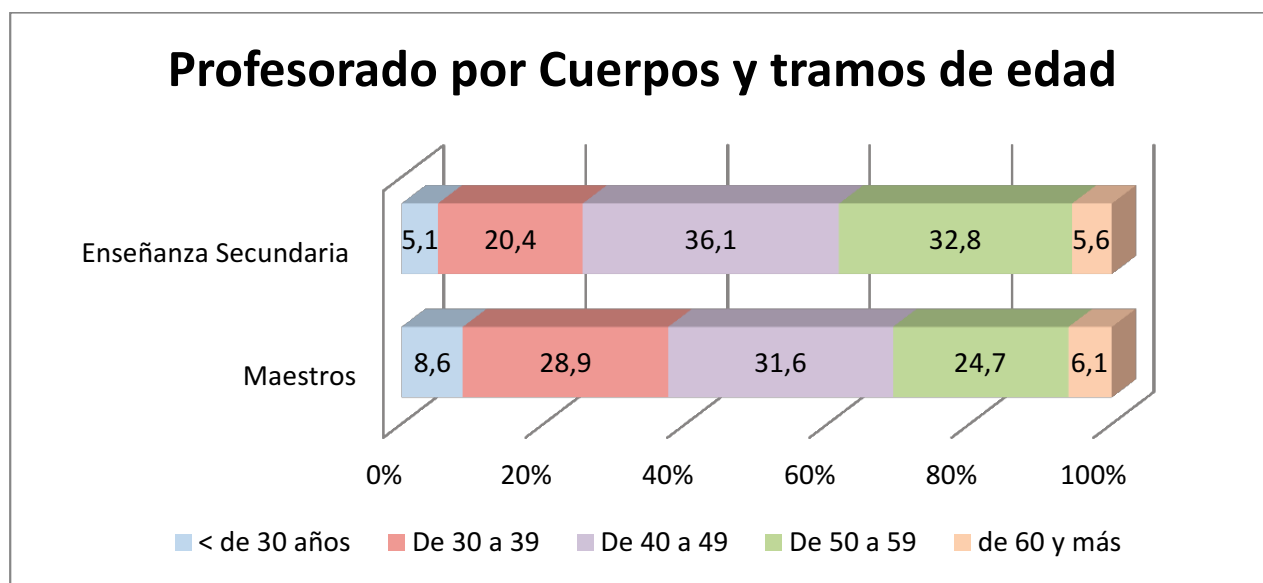
Envejecimiento de las plantillas docentes

Las cifras anteriormente expuestas nos indican que, si realmente se quiere cumplir con la recomendación europea referente a la temporalidad en los empleos públicos, las ofertas de empleo público de los próximos años, más allá de los procesos de estabilización, habrán de ser amplias y sin que sean afectadas por tasas de reposición, o se volverá a correr el riesgo de repetir la situación en un futuro no muy lejano.

Centrándonos, por tanto, en la situación reciente de España, y tomando como referencia los datos ofrecidos por el Consejo Escolar del Estado (informes anuales) y por el Ministerio de Educación

(Estadística: 'Las cifras de la Educación en España y Panorama de la educación: Indicadores de la OCDE'), referidos al conjunto del país y al profesorado que imparte enseñanzas de régimen general, se observa que el 30,6 % de los profesores de centros públicos tienen menos de 40 años (aunque únicamente un 6,8 % tiene menos de 30 años), mientras que el 34,5 % del profesorado tiene 50 años o más. Si desglosamos estos datos por cuerpos (ver Gráfico 7), observamos que la situación es más grave en Secundaria, con únicamente un 5,1% de docentes con menos de 30 años (respecto a un 25,5% menor de 40 años) y un 38,4% mayor de 50 años.

**Gráfico 7**



Si descendemos a un análisis por comunidades autónomas (ver Tabla 2), podemos observar que la situación es muy desigual. Teniendo en cuenta los datos porcentuales, ya que tanto por extensión como por población las diferencias entre las diferentes autonomías son significativas, podemos observar que, con diferencia, Navarra cuenta con la plantilla de profesorado más joven (un 17,6% de sus docentes tienen menos de 30 años, de un total de 45% menores de 40 años). Madrid, La Rioja y Aragón son las otras comunidades con un mayor porcentaje de profesorado menor de 30 años. En el extremo contrario nos encontramos los casos de Murcia y Galicia, con un porcentaje de docentes menor de 40 años de un 23,6% y un 24% respectivamente.

Si pasamos al extremo contrario, nos encontramos que las comunidades de Canarias, Galicia y del País Vasco cuentan con el mayor porcentaje de profesorado de 50 y más años con un 43,3%, 42,3% y 40,7%, respectivamente, mientras que

Navarra, Baleares y La Rioja son las comunidades con un menor porcentaje, 27%, 28,6% y 29,3% respectivamente. Si reducimos la franja al profesorado con 60 o más años nos encontramos con un grupo numeroso de comunidades que tienen o superan el 8%: Galicia, País Vasco y Murcia. En este grupo también se encuentran las ciudades autónomas de Melilla (con un 8,9%) y Ceuta (con el mayor porcentaje, un 11%).

Estos datos nos muestran que, por un lado, las plantillas más rejuvenecidas corresponden a Navarra o La Rioja, mientras que las más envejecidas corresponden a Galicia y Murcia (fundamentalmente, debido a su alto porcentaje de docentes con 60 años o más y sus bajos porcentajes de profesorado joven).

Respecto a Canarias, todavía excesivamente bajo, se ve compensado por la variación existente respecto a los datos del 2018, ya que ha doblado su porcentaje de profesorado menor de 30 años, pasando de 3,4% al 6,7% y ha aumentado en un

5,6% el profesorado menos de 40 años mientras que el porcentaje de docentes de 50 a 59 años se ha reducido de un 42,4% a un 36,4%.

Teniendo en cuenta el elevado número de jóvenes que no se incorporaron a la docencia durante los años de los recortes, la situación dentro de unos años, de no corregirse, puede ocasionar la es-

casez de profesorado y el envejecimiento acelerado del actual. Es el momento de apoyar, más allá de los procesos de estabilización, una potente oferta de empleo público, junto con otros factores, ligados a las condiciones laborales del profesorado, que favorezcan el atractivo de la profesión docente y permitan la necesaria renovación de las plantillas.

Tabla 2

<b>COMPARATIVA DEL NÚMERO DE DOCENTES EN CENTROS PÚBLICOS EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS POR TRAMO DE EDAD. VARIACIÓN CURSO 2018-19/CURSO 2020-21</b>												
CCAA	< de 30 años		30 a 39		40 a 49		50 a 59		60 a 64		65 y más	
	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021	2018	2021
ANDALUCIA	4.425	6.282	25.254	24.844	34.442	40.106	31.267	30.838	4.354	4.678	414	529
ARAGÓN	1.042	1.391	4.426	4.512	5.064	5.686	4.310	4.377	445	530	19	21
ASTURIAS	397	680	2.122	2.345	3.709	4.203	3.823	3.872	621	705	115	69
BALEARES	881	998	3.276	3.304	4.914	5.278	3.176	3.326	436	489	10	16
CANARIAS	779	1.793	3.792	5.041	7.015	8.251	9.674	9.668	1.498	1.742	36	101
CANTABRIA	261	396	2.025	1.867	2.493	2.820	2.218	2.217	386	434	9	20
CASTILLA Y LEÓN	1.301	1.419	6.440	5.761	8.259	9.573	8.706	9.247	1.106	1.584	122	158
CASTILLA-LA MANCHA	1.548	2.246	7.430	6.956	10.634	11.908	8.044	8.065	1.062	1.247	46	79
CATALUÑA	5.903	5.961	22.569	21.579	24.832	27.029	22.406	21.862	2.553	2.945	82	143
CEUTA	47	65	321	331	461	522	356	354	104	123	30	35
COMUNIDAD VALENCIANA	3.100	3.829	13.690	14.824	16.927	19.957	16.837	16.433	2.517	3.072	148	241
EXTREMADURA	547	723	3.691	3.578	5.879	6.568	4.799	5.020	647	674	46	69
GALICIA	1.165	1.269	6.084	6.354	9.640	10.721	10.787	10.923	2.122	2.162	358	385
MADRID	3.942	5.888	13.440	15.244	17.202	19.028	14.869	14.677	2.303	2.374	247	1.580
MELILLA	53	95	316	349	520	547	329	365	86	102	28	31
MURCIA	599	751	4.275	3.932	7.059	7.883	5.525	5.514	1.419	1.578	129	199
NAVARRA	1.174	1.585	2.164	2.489	2.165	2.521	2.189	2.118	297	303	7	15
PAÍS VASCO	915	1.416	5.211	5.282	5.965	6.788	8.547	7.439	1.326	1.801	32	50
RIOJA (LA)	263	401	1.031	1.058	1.162	1.404	1.041	1.046	109	133	8	9
<b>DIFERENCIA 2021-2018</b>	<b>8.846</b>		<b>2.093</b>		<b>22.451</b>		<b>-1.542</b>		<b>3.285</b>		<b>1.864</b>	

En los datos que nos ofrece la tabla acerca de la evolución del profesorado por tramos de edad, se puede observar claramente que, a pesar de las oscilaciones durante los años analizados y el aumento en el total del profesorado, la conclusión vuelve a ser clara: el descenso acusado en la incorporación de profesorado joven y el aumento también acusado del número de profesorado de mayor edad su-

ponen que el ritmo de envejecimiento sea más rápido que el de la incorporación de profesorado con menos edad.

En la Tabla 3 se puede observar la distribución porcentual por tramos de edad de maestros y profesores de secundaria en centros públicos en el curso 2020-21 por comunidades autónomas.



Tabla 3

<b>DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DEL PROFESORADO DE CENTROS PÚBLICOS POR TRAMOS DE EDAD Y CUERPO CURSO 2020-2021</b>										
<b>CCAA</b>	<b>MAESTROS</b>					<b>PROFESORES DE E. SECUNDARIA</b>				
	<b>&lt; de 30 años</b>	<b>De 30 a 39</b>	<b>De 40 a 49</b>	<b>De 50 a 59</b>	<b>De 60 y más</b>	<b>&lt; de 30 años</b>	<b>De 30 a 39</b>	<b>De 40 a 49</b>	<b>De 50 a 59</b>	<b>De 60 y más</b>
<b>ANDALUCÍA</b>	6,2	27,7	33,7	26,1	6,2	4,4	21,7	38,5	30,9	4,5
<b>ARAGÓN</b>	11,3	32,2	30,2	21,9	4,5	5,8	22,6	35,2	31,5	4,9
<b>ASTURIAS</b>	7,5	24,3	34,8	26,9	6,5	3,4	15,9	35,2	38,0	7,6
<b>BALEARES</b>	8,6	29,0	36,1	20,8	5,5	6,2	21,8	40,6	26,9	4,5
<b>CANARIAS</b>	8,4	21,9	25,8	33,3	10,6	4,2	16,8	36,4	39,0	3,6
<b>CANTABRIA</b>	8,8	30,2	33,4	21,0	6,5	3,9	20,2	34,2	34,9	6,7
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	7,9	29,1	32,7	25,5	4,8	4,4	18,1	33,0	37,3	7,2
<b>CASTILLA LA MANCHA</b>	6,7	28,9	36,5	22,5	5,4	5,7	19,7	40,6	30,3	3,8
<b>CATALUÑA</b>	8,9	30,7	29,8	25,8	4,8	5,7	22,0	35,8	31,5	5,1
<b>CEUTA</b>	5,1	24,6	36,5	23,2	10,5	5,0	24,3	35,0	26,1	9,5
<b>COMUNIDAD VALENCIANA</b>	8,5	30,4	29,8	24,2	7,0	4,8	19,6	37,5	32,1	6,0
<b>EXTREMADURA</b>	3,9	24,0	39,4	26,6	6,2	4,2	20,4	38,2	33,5	3,7
<b>GALICIA</b>	7,4	26,0	30,3	27,9	8,4	2,5	13,0	35,5	40,3	8,8
<b>MADRID</b>	11,9	32,5	32,0	18,6	4,9	6,3	22,9	33,9	30,6	6,3
<b>MELILLA</b>	5,1	24,9	37,7	21,6	10,7	5,6	23,2	36,3	26,3	8,7
<b>MURCIA</b>	6,9	29,2	35,3	20,1	8,4	3,3	17,5	39,4	32,7	7,2
<b>NAVARRA</b>	20,6	29,6	24,0	21,4	4,3	10,4	23,2	31,2	30,4	4,8
<b>PAÍS VASCO</b>	10,2	24,5	24,9	32,7	7,6	6,7	21,7	28,3	36,3	7,0
<b>RIOJA (LA)</b>	11,0	33,0	32,9	18,8	4,3	5,8	19,4	34,3	35,8	4,7
<b>TOTAL</b>	<b>8,6</b>	<b>28,9</b>	<b>31,6</b>	<b>24,7</b>	<b>6,1</b>	<b>5,1</b>	<b>20,4</b>	<b>36,1</b>	<b>32,8</b>	<b>5,6</b>

En el caso de los maestros, se observa que la población de más de 50 años a nivel estatal supera el 30%, un 31,6% son maestros entre 40 y 50 años y solo el 8,6% son maestros menores de 30 años.

En el caso del profesorado de Secundaria, las diferencias por tramos de edad evidencian el envejecimiento acelerado aún mayor que en el caso de los maestros. Más de un 38,4% del profesorado de Secundaria tiene más de 50 años. Por el contrario, solo un reducido 5,1% tiene menos de 30 años. Si a esto unimos que el 36,1% está entre 40 y 50 años, siendo este el grupo más numeroso, podemos decir que la situación es alarmante.

Si se compara el cuerpo docente de los maestros con el de los profesores de Secundaria, se observa en el primero un mayor peso relativo de los docentes menores de 30 años: 8,6%, frente a 5,1% del profesorado de Secundaria.

Con respecto a las comunidades autónomas, llama la atención el caso de Canarias, con casi un 44% de maestros con 50 años o más, seguida del País Vasco con más de un 40% de maestros en este tramo de edad. Asimismo, si exceptuamos por su singularidad los casos de

Ceuta y Melilla, destaca, en el extremo opuesto, Extremadura, donde solo un escaso 3,9% de maestros tienen menos de 30 años, siendo el índice más bajo de España. Le siguen Andalucía y Castilla-La Mancha, con un 6,2% y un 6,7% respectivamente. Por el contrario, destaca el caso de Navarra, con un 20,6% de maestros menores de 30 años. A distancia, nos encontramos con otras comunidades que superan el 10%: País Vasco, La Rioja, Aragón y Madrid, con un 10,2%, un 11, un 11,3% y un 11,9% respectivamente.

Hay que destacar que, en el caso del profesorado de Secundaria, en la mayoría de las comunidades autónomas el número de profesores menores de 30 años es escasísimo. Es llamativo el caso de Murcia con un 2,5% de profesores en esta edad y los de Murcia y Asturias, con un 3,3% y un 3,4% respectivamente. Los porcentajes en el resto no son mucho mayores, ya que el más elevado es el de Navarra con un 10,4%, que sigue siendo insuficiente. De nuevo, a distancia, le siguen Baleares, Madrid o el País Vasco, con un 6,2%, un 6,3% y un 6,7% respectivamente.

En el tramo opuesto de edad, Galicia cuenta con casi un 50% de su profesorado con más de 50

años, seguida de Asturias, Castilla y León y el País Vasco, con 45,5%, un 44,5% y un 43% respectivamente. Tres comunidades más, Canarias, Cantabria y La Rioja, superan el 40% de docentes con más de 50 años de edad.

En pocos años, si este ritmo no se ralentiza, con una apuesta clara por la renovación me-

dante una amplia oferta de empleo público y políticas que contribuyan a hacer más atractiva la profesión docente, contaremos con plantillas envejecidas, sin reemplazo, escasas, sobrecargadas de tareas, con más alumnado, con ritmos distintos para la capacidad de innovación o la adaptación a los acelerados cambios tecnológicos y sociales.

## CONCLUSIÓN

En fecha tan temprana como el 2005, los estudios realizados por la OCDE sobre la edad del profesorado señalaban los riesgos asociados al envejecimiento en la población docente. Los estudios posteriores, así como los datos que aparecen en nuestro estudio, evidencian que el problema del envejecimiento del profesorado ha empeorado.

Según los datos de todos estos estudios, se confirma el aumento de los docentes con mayor edad. En el boletín realizado por la OCDE 'How old are the teachers?', publicado en marzo de 2014 sobre la edad del profesorado en Europa, aunque se señala la dificultad de establecer una distribución de edad óptima, se ratifica la necesidad de un equilibrio entre el profesorado más joven y el de mayor edad, debido a que la necesidad de reemplazar a grandes cantidades de profesores jubilados podría agravar la ya ace-

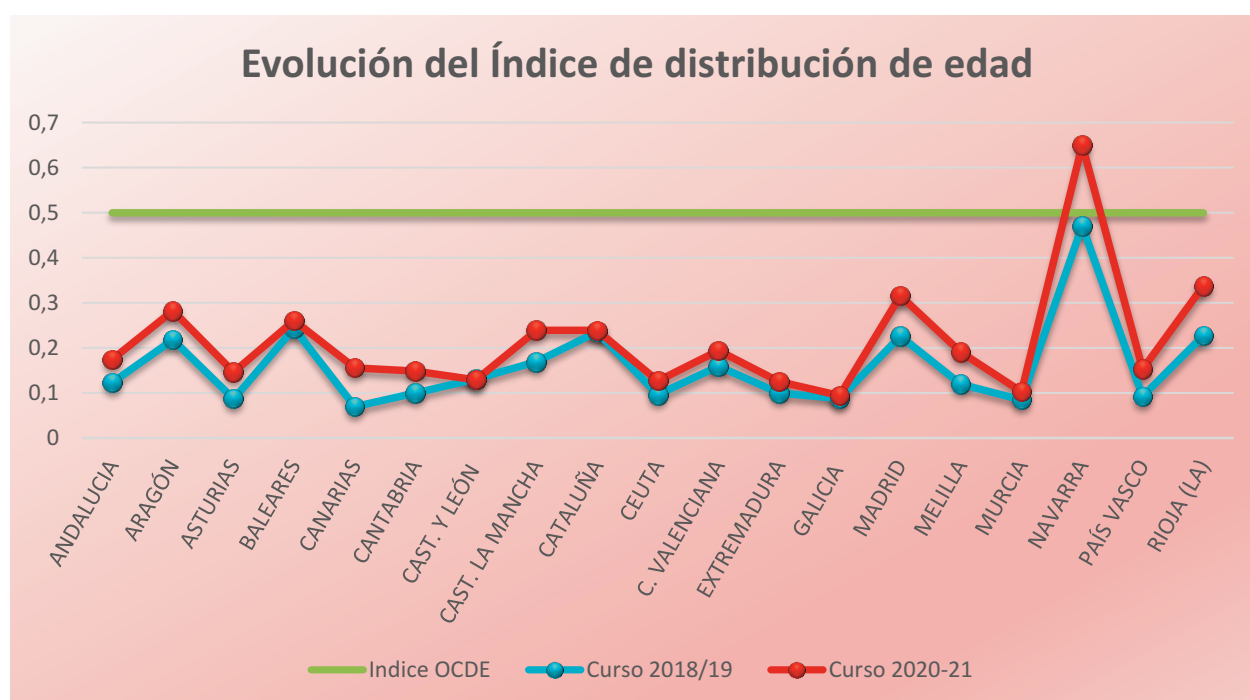
chante escasez de docentes y, como consecuencia, dificultará aún más la intención de los gobiernos de captar a estudiantes de mayor rendimiento para la profesión docente.

Para medir el equilibrio entre el profesorado joven y el de mayor edad, la OCDE establece como índice óptimo de distribución de edad el 0,50 que resultaría de dividir el número de docentes menores de 30 años entre el de docentes mayores de 50 años.

Los datos que aporta nuestro estudio, como se ve en la tabla 4, confirman la gravedad de la situación en España, donde únicamente Navarra se encuentra por encima del óptimo establecido por la OCDE (0,50), numerosas comunidades se encuentran por debajo del 0,20 y la media total se sitúa en 0,198, muy lejos del índice óptimo, aunque, salvo en Castilla y León, los valores han mejorado, aunque sea mínimamente, respecto al curso 2018-19 (ver gráfico 8).

Gráfico 8

Envejecimiento de las plantillas docentes



Si analizamos en detalle, en España la situación en las comunidades autónomas es muy dispar. Mientras que, como se ha señalado, únicamente Navarra presenta unos valores superiores al índice de distribución de edad de la OCDE, con 0,65, el grueso de las comunidades se encuentran muy alejadas del índice óptimo, por debajo del 0,20. Es el caso de Valencia, Melilla, Andalucía, Canarias, País Vasco, Cantabria, Asturias, Castilla y León, Ceuta, Extremadura, Murcia y Galicia (que tiene el índice más bajo, inferior al 0,10).

Otro grupo se encuentra en valores superiores al 0,20, como es el caso de Cataluña, Baleares, Castilla-La Mancha y Aragón (ya con valores próximos al 0,30). Por último, existe otro grupo, aunque pequeño, que se sitúa en valores superiores al 0,30, en el que se encuentran Madrid y La Rioja. Estos datos sitúan el índice total en España en un valor muy bajo, el 0,198, y muestran la gravedad de la situación, que no se resolverá únicamente con los procesos de estabilización y que nos muestra el desolador efecto que supusieron los recortes en educación en las plantillas docentes.

Tabla 4

CCAA	Curso 2018/19			Curso 2020-21		
	Total <30	Total > 50	Índice OCDE	Total <30	Total > 50	Índice OCDE
ANDALUCÍA	4.425	36.035	0,123	6.282	36.045	0,174
ARAGÓN	1.042	4.774	0,218	1.391	4.928	0,282
ASTURIAS	397	4.559	0,087	680	4.646	0,146
BALEARES	881	3.622	0,243	998	3.831	0,261
CANARIAS	779	11.208	0,070	1.793	11.511	0,156
CANTABRIA	261	2.613	0,100	396	2.671	0,148
CASTILLA Y LEÓN	1.301	9.934	0,131	1.419	10.989	0,129
CASTILLA-LA MANCHA	1.548	9.152	0,169	2.246	9.391	0,239
CATALUÑA	5.903	25.041	0,236	5.961	24.950	0,239
CEUTA	47	490	0,096	65	512	0,127
COMUNIDAD VALENCIANA	3.100	19.502	0,159	3.829	19.746	0,194
EXTREMADURA	547	5.492	0,100	723	5.763	0,125
GALICIA	1.165	13.267	0,088	1.269	13.470	0,094
MADRID	3.942	17.419	0,226	5.888	18.631	0,316
MELILLA	53	443	0,120	95	498	0,191
MURCIA	599	7.073	0,085	751	7.291	0,103
NAVARRA	1.174	2.493	0,471	1.585	2.436	0,651
PAÍS VASCO	915	9.905	0,092	1.416	9.290	0,152
RIOJA (LA)	263	1.158	0,227	401	1.188	0,338
<b>ESPAÑA</b>	<b>28.342</b>	<b>184.180</b>	<b>0,154</b>	<b>37.188</b>	<b>187.787</b>	<b>0,198</b>

## VALORACION

El análisis de los datos reflejados en este informe muestra la situación de envejecimiento actual de las plantillas docentes como un pro-

blema estructural del sistema educativo, en el que los efectos que sobre las mismas tuvieron los recortes de los últimos años vinieron a agravar una situación ya de por sí preocupante. También muestran las repercusiones que van a

incidir en la población docente de los próximos años si no se afronta seriamente la situación, más allá de procesos coyunturales, como son los derivados de la aplicación de la Ley 20/2021.

Las medidas impuestas por los recortes a lo largo de estos últimos años han contribuido al desequilibrio en los tramos de edades y a que la balanza se incline hacia las generaciones de docentes con mayor edad. Las consecuencias más evidentes han supuesto:

- Una escasez y el envejecimiento en el profesorado, debido a las limitaciones en la tasa de reposición impuestas.
- Al envejecimiento del colectivo también ha contribuido la eliminación de la jubilación anticipada voluntaria e incentivada (la jubilación LOE).
- Que únicamente un 6,81% del profesorado español tenga menos de 30 años.
- Que el 35,1% del profesorado español tenga más de 50 años, quedando claro el envejecimiento de la población docente.
- Claustros envejecidos, sin reemplazo, escasos, sobrecargados de tareas, con más alumnado, y la escasez de reemplazos si no se toman medidas urgentes.
- Un descenso acusado en la incorporación de profesorado joven y el aumento también acusado del número de profesorado de mayor edad, que conllevan que el ritmo de envejecimiento sea más rápido que el de la incorporación de profesorado con menos edad.

Por todo ello, UGT considera indispensables las siguientes medidas para afrontar la realidad que presentan las plantillas docentes en nuestro país y para revertir la situación:

◆ **Hacer de la docencia una carrera atractiva**

Uno de los condicionantes más importantes a los que tiene que hacer frente a nivel mundial la profesión docente hace referencia al atractivo que supone la profesión y a su capacidad para atraer el talento.

Con la finalidad de captar a los jóvenes para la profesión docente, esta ha de ser vista como una profesión atractiva, valorada y clave para la sociedad. La percepción de este atractivo afecta a distintos elementos, intrínsecos y externos a la misma. Es imposible que la docencia sea percibida como una profesión atractiva si desde las Administraciones públicas se cuestiona su capacitación y la validez de las enseñanzas que ofrece el sistema educativo o se mina su estabilidad e independencia o se cercena su financiación.

Además de su valoración, la carrera docente ha de contar con:

- Buenas condiciones profesionales y salariales adecuadas a la complejidad del desempeño docente. Estas condiciones pasan, inevitablemente, por un reparto equilibrado entre la carga lectiva directa y el resto de tareas exigibles al profesorado, como son la atención a las familias, la burocracia, la planificación y evaluación de la práctica docente... También suponen contar con una ratio de alumnado a su cargo realista y compatible con una enseñanza personalizada.
- Asimismo debe contar con una promoción profesional estimulante, atractiva, flexible y bien incentivada. En ella debe estar incluida tanto la promoción vertical como la promoción horizontal. También deberá favorecer la experimentación, la innovación y la promoción de buenas prácticas docentes.

Por último, si realmente queremos que la función docente sea atractiva, se deben generar acciones y políticas que favorezcan el reconocimiento y la confianza social de su labor y que incluyan tanto la percepción social que perciban los docentes como del valor que la sociedad les otorga a los mismos.

◆ **Eliminar la tasa de reposición**

Las jubilaciones que se producen inciden directamente en las plantillas, y por ello es tan importante que sean equilibradas con una correcta reposición de efectivos que rejuvenezcan las plantillas.

En los últimos años hemos sufrido importantes

**Para captar a jóvenes,  
la profesión docente  
debe ser vista como  
una actividad atractiva,  
valorada y clave para  
la sociedad**



recortes, y en uno de los aspectos donde han incidido estos recortes es en la amortización de plazas debido a las limitaciones que se impusieron, contribuyendo a la destrucción de empleo, lo que supuso una disminución drástica de los puestos docentes y un aumento en la precariedad de los mismos.

Aunque en los últimos años se está rectificando esta tendencia, la pérdida acumulada de profesorado de los últimos años difícilmente se corregirá de no adoptar medidas, ya no solo para el mantenimiento sino para la reparación de lo perdido en estos años.

◆ **Adoptar una serie de medidas relacionadas con la jubilación del profesorado como:**

- El mantenimiento indefinido de la jubilación anticipada voluntaria actual, a los 60 años, tanto para los funcionarios de Clases Pasivas como para el resto de docentes que ingresaron después del 2011.

Las especiales circunstancias de la labor docente, las responsabilidades de dicha labor, junto con las nuevas exigencias y los profundos cam-

bios que se están produciendo en la educación y en la sociedad exigen unas buenas condiciones psicofísicas del profesorado.

Por otro lado, la jubilación voluntaria anticipada favorece la incorporación de un profesorado más joven adaptado a los nuevos retos a los que debe hacer frente la enseñanza de nuestros días y además propicia la creación de empleo.

- La recuperación de la jubilación anticipada voluntaria e incentivada, jubilación LOE, ya que este sistema de jubilaciones dio un buen resultado permitiendo el acceso a la docencia a gran número de titulados jóvenes.
- El incremento de los haberes reguladores y la pensión máxima (con el 100% del haber regulador), para que la pensión de jubilación no sufra la merma económica actual.
- El derecho a la jubilación anticipada con treinta años de cotización y sin límite de edad.
- La inclusión de otras figuras, como la jubilación parcial, que permitiría aprovechar la experiencia acumulada a lo largo de los años con la

incorporación de nuevos docentes que contarían con una tutorización e inclusión progresiva en el sistema educativo.

◆ **Arbitrar otras funciones para el profesorado con mayor edad.**

Las especiales condiciones en que trabaja actualmente el profesorado, junto con las responsabilidades de su función y conflictos generados por la heterogeneidad del alumnado requieren unas buenas condiciones psicofísicas.

La reducción de horas lectivas al profesorado mayor de 55 años sin la limitación ni el condicionamiento por las necesidades del servicio, el desempeño de otros puestos o cargos docentes, como bibliotecas, apoyos, tutorización de profesorado novel, de estudiantes en prácticas, docencia a futuros profesores, colaboración con la universidad... son otras funciones docentes en las que el desgaste físico y psíquico puede ser menor y donde el mayor grado de experiencia de este profesorado puede ser un valor añadido importante.

◆ **Considerar la formación del profesorado como un asunto prioritario en las políticas educativas**

Una formación permanente del profesorado vinculada a las exigencias que plantea la función docente y que esté acorde con las necesidades de los centros, con los profundos y rápidos cambios que se están produciendo en la sociedad y con las nuevas situaciones a las que han de hacer frente en las aulas.

La docencia exige un reciclaje continuo y, como cualquier otro trabajo, requiere de mayor esfuerzo conforme avanza la edad. Se han incorporado nuevas demandas al perfil docente como idiomas, incorporación de las TIC a los procesos de enseñanza, convivencia, diversidad del alumnado, problemas de aprendizaje, que exigen unos docentes altamente cualificados.

Teniendo en cuenta el alto porcentaje de docentes con más de 50 años, es evidente la brecha de edad con el alumnado, por lo que se hace necesaria una formación que la evite y permita una continua innovación educativa.

Para UGT, todos estos aspectos deberían conjugarse en una política de planificación a medio y largo plazo donde se planteen objetivos políticos y medidas para prever la escasez de profesorado, mejorar el reparto entre los tramos de edad del mismo hasta alcanzar una distribución óptima y así evitar el envejecimiento del colectivo docente.

Por último, UGT considera fundamental dotar con la financiación necesaria la consecución de estas políticas. UGT considera necesario el cumplimiento del objetivo propuesto por la LOMLOE, destinar el 5% del PIB a Educación, teniendo en el horizonte alcanzar el 7%, como paso fundamental e indispensable para poder afrontar con garantías el reto que supone el rejuvenecimiento de las plantillas y la mejora de las condiciones laborales del profesorado.



## CONTACTA CON NOSOTROS

<b>ANDALUCÍA</b>	<a href="https://ugtserVICIOSpublicosandalucia.org">https://ugtserVICIOSpublicosandalucia.org</a>
<b>ARAGÓN</b>	<a href="http://www.fespugtaragon.es">http://www.fespugtaragon.es</a>
<b>ASTURIAS</b>	<a href="http://www.fespugtasturias.com">http://www.fespugtasturias.com</a>
<b>CANARIAS</b>	<a href="https://canarias.ugt.org/es/">https://canarias.ugt.org/es/</a>
<b>CANTABRIA</b>	<a href="http://cantabria.fespugt.es">http://cantabria.fespugt.es</a>
<b>CASTILLA-LA MANCHA</b>	<a href="https://fespugtclm.es">https://fespugtclm.es</a>
<b>CASTILLA Y LEÓN</b>	<a href="http://castillayleon.fespugt.es">http://castillayleon.fespugt.es</a>
<b>CATALUNYA</b>	<a href="https://fespugt.cat/fesp/">https://fespugt.cat/fesp/</a>
<b>CEUTA</b>	<a href="http://ceuta.fespugt.es">http://ceuta.fespugt.es</a>
<b>EUSKADI</b>	<a href="https://euskadi.fespugt.es">https://euskadi.fespugt.es</a>
<b>EXTREMADURA</b>	<a href="https://extremadura.fespugt.es">https://extremadura.fespugt.es</a>
<b>GALICIA</b>	<a href="http://galicia.fespugt.es">http://galicia.fespugt.es</a>
<b>ILLES BALEARS</b>	<a href="https://balears.fespugt.es">https://balears.fespugt.es</a>
<b>LA RIOJA</b>	<a href="https://larioja.fespugt.es">https://larioja.fespugt.es</a>
<b>MADRID</b>	<a href="http://www.fespugtmadrid.es">http://www.fespugtmadrid.es</a>
<b>MELILLA</b>	<a href="http://www.fspugtmelilla.es">http://www.fspugtmelilla.es</a>
<b>MURCIA</b>	<a href="http://murcia.fespugt.es">http://murcia.fespugt.es</a>
<b>NAVARRA</b>	<a href="https://navarra.fespugt.es">https://navarra.fespugt.es</a>
<b>PAÍS VALENCIÀ</b>	<a href="https://ensenyamentugtpv.org">https://ensenyamentugtpv.org</a>



**Enseñanza**

[www.ugt-sp.es](http://www.ugt-sp.es)