INFORME CCOO

EVOLUCIÓN DE LA EDAD DEL PROFESORADO EN CASTILLA-LA MANCHA

CCOO enseñanza

Evolución de la edad del profesorado a lo largo de los últimos quince años

En los últimos quince años la educación, como el resto de los sectores, ha tenido que soportar el impacto de dos crisis. Una primera crisis de carácter financiero y que llevó consigo recortes en inversión y en empleo y una segunda crisis, derivada de la situación sanitaria provocada por la COVID-19, con una serie de medidas diferentes en materia de empleo que permitió la incorporación de plantilla.

Entre las distintas variables en las que se puede analizar el periodo “entre crisis” una de ellas es cómo ha evolucionado la edad de la plantilla docente y el impacto que ha tenido cada una de estas. Indudablemente el factor “edad” tiene una serie de implicaciones que hace que no sea siempre una foto fija que se mantiene en el tiempo. Entre los factores que pueden tener una incidencia:

- Recortes de plantilla
- Plantillas ajustadas
- Oferta de empleo público para la consolidación de las plantillas
- Ausencia de medidas de relevo generacional
- El propio paso del tiempo

Además, es importante tomar de referencia como se ha comportado esta variable en el conjunto del Estado puesto que ambas crisis tuvieron repercusiones en el conjunto de la plantilla docente del Estado. De la misma manera que en el curso 2012-13 los recortes fueron generalizados, en el curso 2020-21 los refuerzos que se plantearon durante la COVID-19 también lo fueron.

Por último, no podemos dejar de tener en cuenta las recomendaciones internacionales en referencia a la profesión docente. Son numerosos los informes internacionales que alertan de la situación docente en relación con la motivación y prestigio de la profesión, al estado de ánimo y la salud mental y a la dificultad del relevo generacional. Sin duda, todos estos temas muy vinculados con las políticas de personal que se realizan tanto a nivel nacional como regional.

- **El aumento de la edad del profesorado se acelera por las políticas de personal**

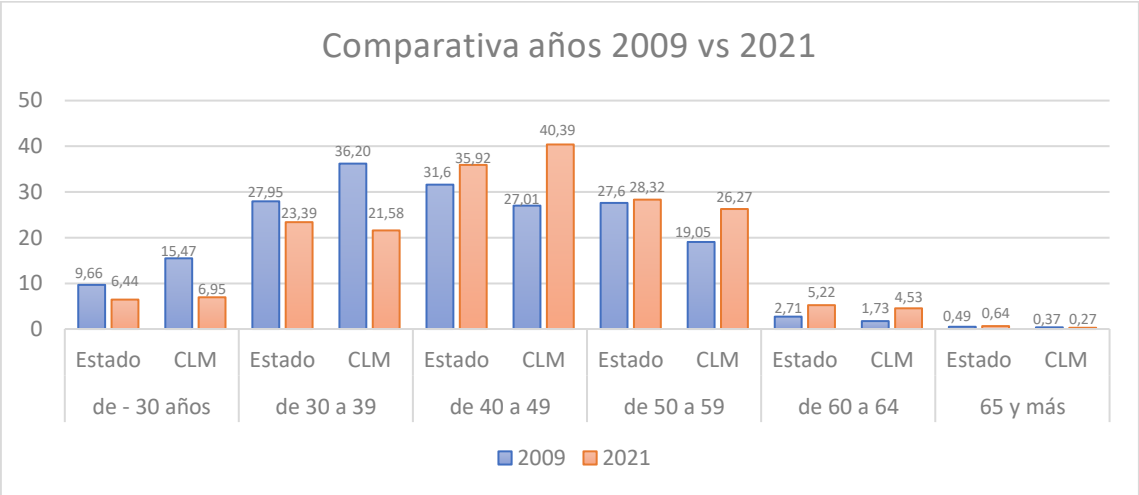
Tomando como referencia el número de docentes por franja de edad, según los datos del Ministerio de Educación y Formación Profesional, vemos como a nivel estatal se produce un aumento de la edad de la plantilla tras la crisis de 2008 como consecuencia de las medidas aplicadas por los distintos gobiernos autonómicos. Prueba de ello es que, a la vez que aumenta el peso en las franjas de edad de 40 a 49 y de 50 a 59, se ha disminuido a casi la mitad el profesorado con menos de 30 años.

El caso de Castilla La Mancha, que partía de una plantilla menos envejecida que el conjunto del Estado, se ha producido en los últimos doce años un evidente aumento de la edad del profesorado. En este periodo se ha reducido el profesorado menor de 39 años mientras que aumenta el profesorado de la franja de edad de 40 a 49 años, de 50 a 59 años y de más de 60 años en el conjunto de la región.

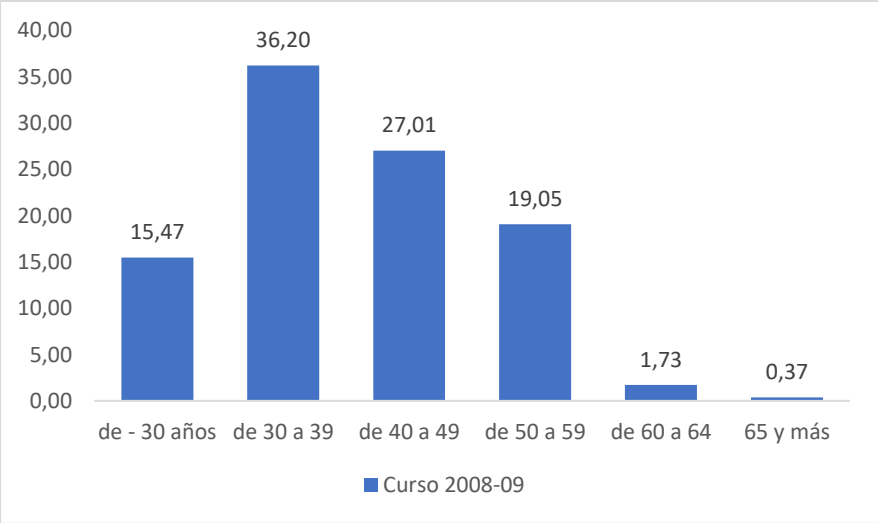
Además, el aumento de la edad del profesorado es más acelerado puesto que se produce una reducción mayor en la franja de 30 a 39 años en la Región que en el Estado. Mientras que en el Estado se reduce en 4,6 puntos para esta franja de edad en Castilla La Mancha se reduce el número de profesorado en casi 14,6 puntos.

Si nos comparamos con el conjunto del Estado, en Castilla La Mancha en el curso escolar 20121/2022 tenemos mayor cantidad de profesorado en la franja de edad de 40 a 49 años teniendo un peso del 40,39% de un total de plantilla de 30.795 docentes, mientras que en el conjunto del Estado es del 35,92%. En los datos que nos avanza la Consejería de Educación de Castilla -La Mancha en el curso 2022/2023, la situación no varía.

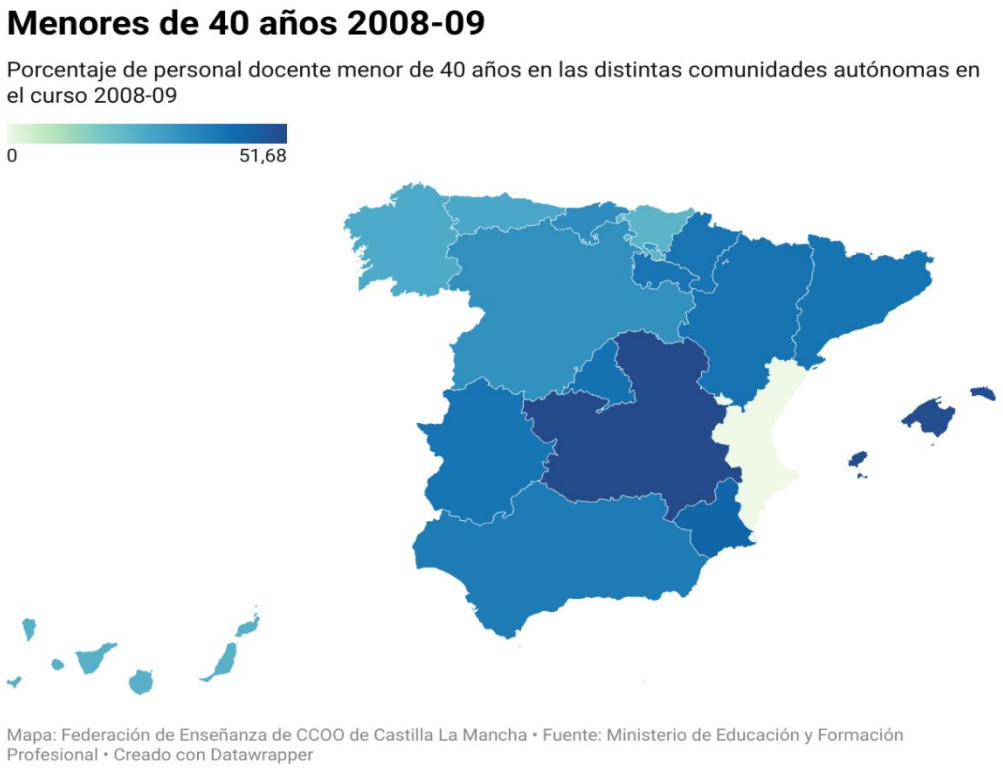
Por el contrario, en la franja de 40 a 49 años y de 50 a 59 años en Castilla La Mancha aumentan en 13,04 y 7,2, puntos respectivamente mientras que, en el conjunto del Estado, donde también se produce un aumento, este apenas es de 4,3 para el profesorado de entre 40 y 49 años y de 0,7 puntos para el profesorado de entre 50 y 59 años.



En el curso 2008-09, la distribución porcentual del profesorado de Castilla La Mancha según la edad era la que se muestra en la gráfica siguiente, siendo la franja de edad más numerosa la del profesorado que tenía entre 30 y 39 años, seguida de la de 40 a 49 y de la de 50 a 59 años. Además, en este curso había una considerable presencia de profesorado menor de 30 años, incluso, igualando al profesorado mayor de 50 años.



En ese momento, dentro del Estado, Castilla La Mancha era la Comunidad Autónoma donde más porcentaje de plantilla por debajo de 40 años había, con un 51,68% de un total de plantilla de 29.114 docentes. Era un momento en el que había un total de 15.321 docentes menores de 40 años frente a los 13.766 mayores de 40 años. Sin lugar a duda, la composición de la plantilla respondía a un equilibrio en lo que a la edad del profesorado se refiere.



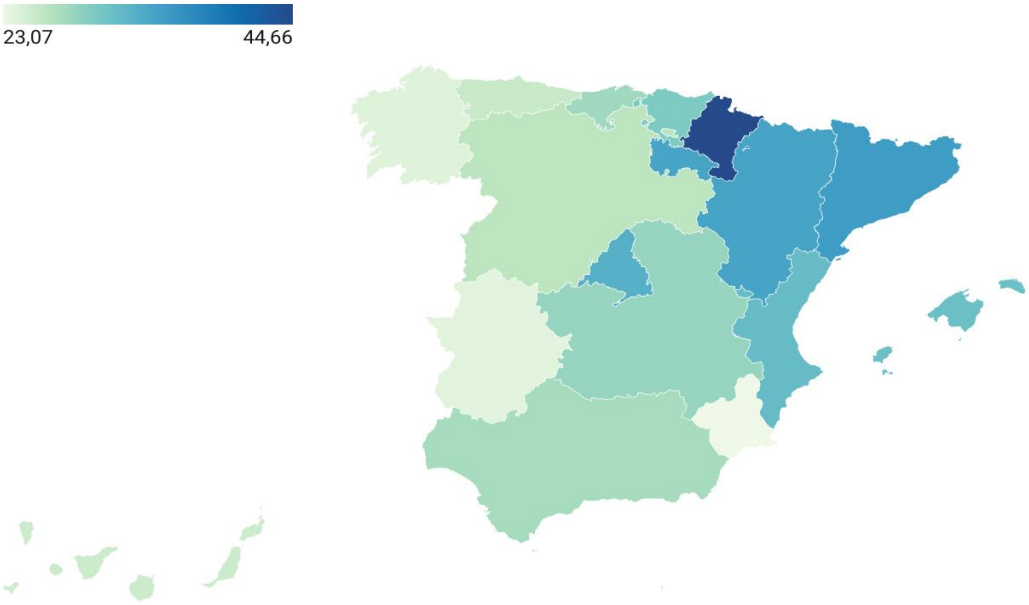
La realidad del curso 2021-22, a la vista de los datos, es significativamente distinta. En estos quince años se ha producido un gran trasvase de profesorado de las franjas de menor edad a las de mayor edad. En ese curso había un total de 30.795 docentes, de los cuales 8.784 profesores y profesoras menores de 40 años, lo que supone una disminución de 6.537 docentes mientras que 22.006 eran mayores de 40 años lo que supone un aumento de 8.240 docentes en esta franja de edad.

Y estos números no cambian en el curso 2022/2023 según el avance de datos que aporta la Consejería de Educación, en el que el 73% de una plantilla de 30134 docentes es mayor de 40 años.

Si en el curso 2008-09 más de la mitad del profesorado tenía menos de 40 años, en el año 2021 se reduce a un 28,53% de la plantilla docente. Es decir, uno de cada cuatro docentes tiene menos de 40 años según los últimos datos detallados del Ministerio de Educación.

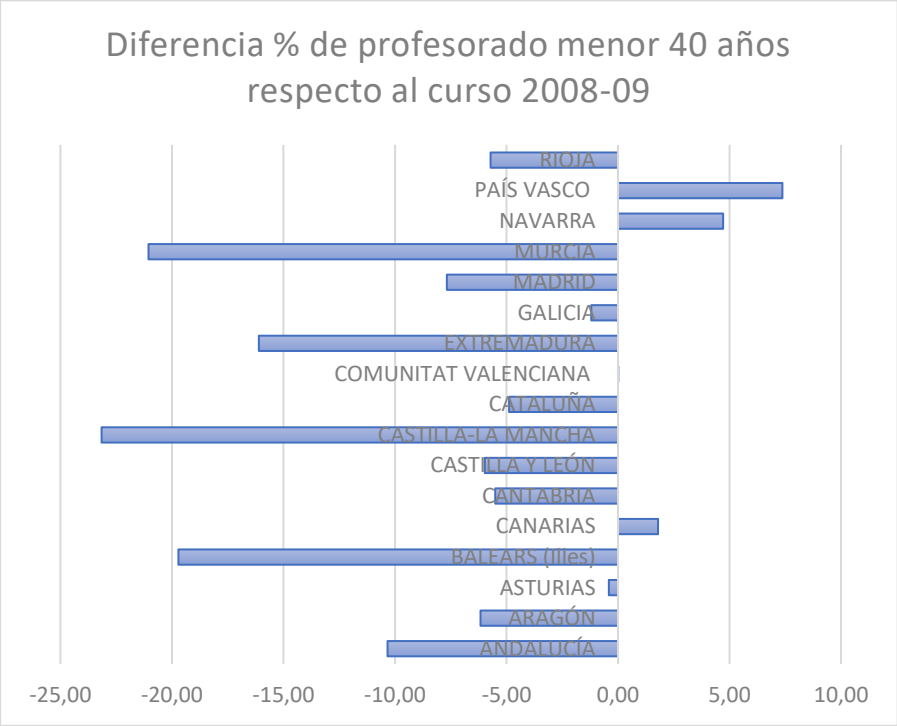
Menores de 40 años 2021-22

Porcentaje de personal docente menor de 40 años en las distintas comunidades autónomas en el curso 2021-22



Mapa: Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla La Mancha • Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional • Creado con Datawrapper

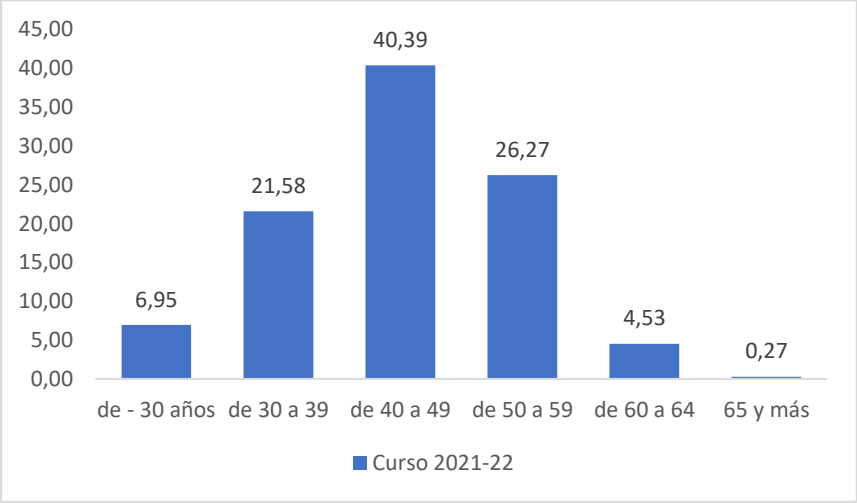
Estos datos tienen su reflejo en la situación que actualmente ocupa Castilla La Mancha respecto al Estado en lo que tiene que ver con la edad del profesorado en la composición de la plantilla. De esta manera se ha convertido, a diferencia de hace quince años, en una de las Comunidades Autónomas en las que menos profesorado menor de 40 años tiene, como se puede observar en el mapa, y donde mayor reducción de profesorado de menos de 40 años se da respecto al resto del estado, como se puede comprobar en el gráfico.



El mayor trasvase se ha realizado a la franja de 40 a 49 años que se convierte en la franja de edad donde mayor profesorado se encuentra. 4 de cada 10 docentes en la región se encuentran en esa horquilla de edad lo que supone un aumento de 13,38 puntos que hace que sea la franja de edad con mayor peso.

En el caso del profesorado entre 50 y 59 años, pasa de ser la segunda franja de edad en peso en la región aumentando 7,21 puntos de manera que en el curso 2021-22 había 1 de cada 4 docentes entre 50 y 59 años.

A pesar de que cuantitativamente puede parecer menor, también es llamativo el aumento de 2,80 puntos en profesorado de más de 60 años puesto que las medidas impulsadas en los años 90 iban encaminadas a que el profesorado anticipase su jubilación. La situación tres décadas después es radicalmente distinta puesto que, no solo han desaparecido medidas que incentivaban la jubilación, a partir de 2011 de todo el profesorado que accede a la plaza se incorpora al Régimen General de la Seguridad Social.



Sin lugar a duda, medidas como la reducción de jornada lectiva para mayores de 55 años, la incentivación de la jubilación LOE o las amplias ofertas de empleo público nos llevaban a una situación muy positiva en cuanto a la edad de las plantillas justo en el estallido de la crisis financiera de 2008. Por el contrario, los recortes del gobierno de María Dolores de Cospedal, que en los ocho años posteriores del Gobierno de Emiliano García Page no ha revertido, nos sitúan en un escenario totalmente distinto y que tiene que ser tenido en cuenta en todos aquellas medidas que se negocien en materia de personal.

Por tanto, vemos en los datos publicados de esta serie temporal que las medidas aplicadas en materia de personal como eran la oferta de empleo público amplia o las medidas de reducción de la carga lectiva en función de la edad y la incentivación de la jubilación anticipada podían actuar de mecanismos de rejuvenecimiento de las plantillas. Por ello, no es descabellado pensar que su eliminación durante un periodo largo ha hecho que, la franja más numerosa que era la de profesorado de entre 30 y 39 años, al pasar los años, se iba incorporando a la franja del profesorado de 40 a 49 años al ir cumpliendo esas personas años.

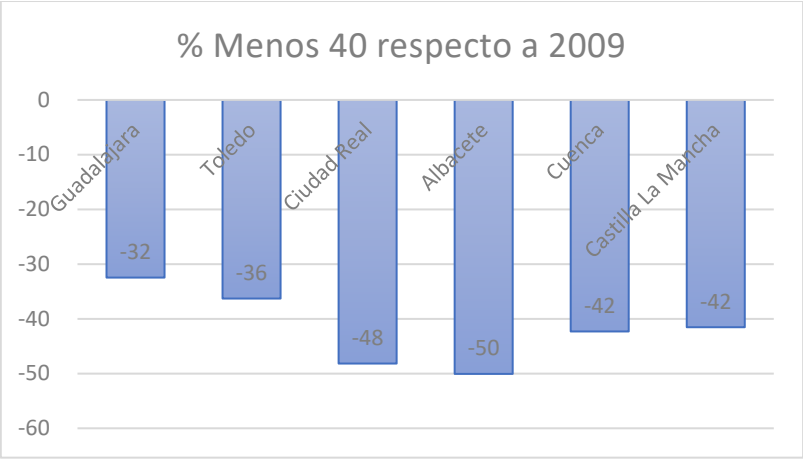
Cierto es, que en Castilla -La Mancha las OEP desde 2016 han podido contribuir a aumentar el número de docentes en la franja de edad menor de 30 años, sin embargo nos situamos aún muy lejos del número que docentes menores de 30 que había en los curso anteriores a los recortes, por lo tanto se hace necesario impulsar otras medidas que acompañen a estas OEP para llegar los niveles óptimos de plantilla.

- **¿Cómo ha evolucionado la plantilla en las distintas provincias?**

Castilla La Mancha es una Comunidad Autónoma de una gran extensión en la que cada una de las cinco provincias tiene unas características determinadas. Esta diversidad, tanto en lo que tiene que ver con la extensión como la organización de núcleos de población también se hace patente en cómo se estructura la oferta educativa y, por tanto, la plantilla docente.

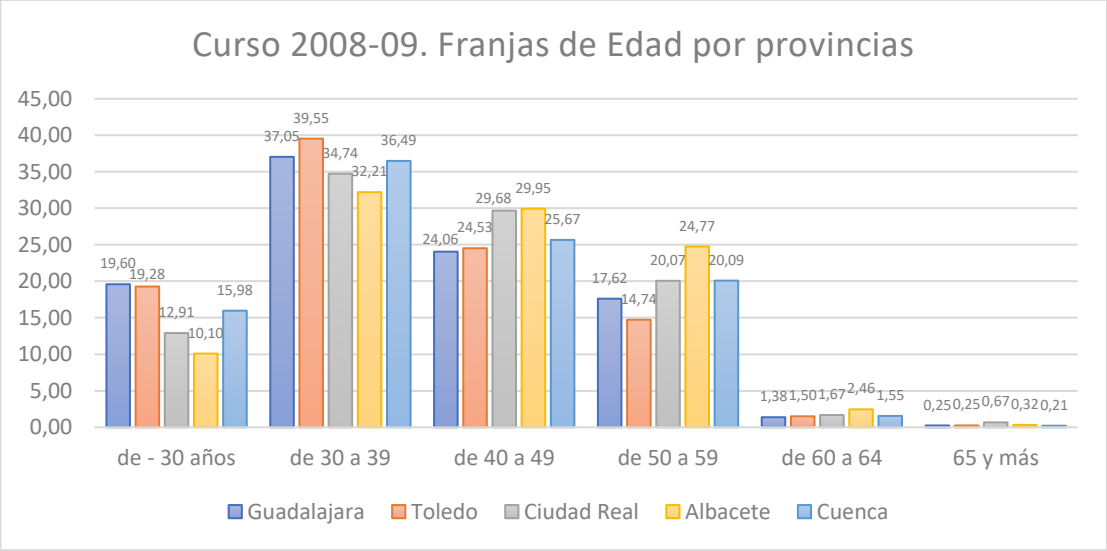
Si nos fijamos del porcentaje de docentes de menos de 40 años que se han perdido respecto a 2009 podemos ver como Albacete y Ciudad Real han perdido la mitad del personal docente en estos años mientras que la pérdida es menor en provincias como Guadalajara y Toledo donde la pérdida se sitúa en el un tercio. Es decir, en Ciudad Real

y Albacete se ha perdido uno de cada dos, mientras que en Toledo y Guadalajara uno de cada tres. En el caso de Cuenca, se sitúa a mitad de camino entre lo que sucede en Toledo o en Ciudad Real, siendo también muy importante la pérdida de profesorado menor de cuarenta años.



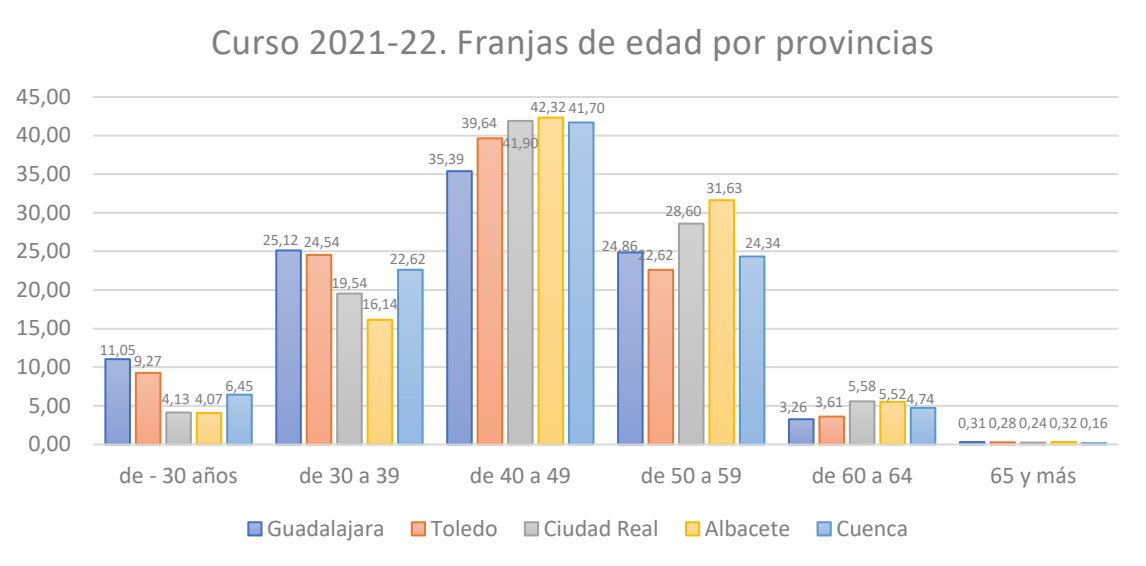
En el curso 2008-09, todas las provincias tenían al profesorado de entre 30 y 39 años como el más numeroso desde el 39,55% que tenía Toledo al 32,21% que tenía Albacete. De la misma manera que en el cómputo total de la región la segunda franja de edad era la de 40 a 49 años, aunque en provincias como Guadalajara y Toledo muy próximas a la franja de edad de menores de 30 años. Es decir, en cada provincia uno de cada cuatro docentes tenía entre 40 y 49 años.

Si que explica, como posteriormente veremos en la importancia de la relación del personal menor de 30 años y el mayor de 50 años para la configuración óptima de las plantillas, que la Comunidad de Castilla La Mancha tenía en el curso 2008-09 provincias donde el porcentaje de menores de 30 era superior al de mayores de 50 como era el caso de Guadalajara y Toledo lo que constituía un claro reflejo de una plantilla rejuvenecida.



En el curso 2020-21 la foto es totalmente distinta, no solo porque la franja de edad de 40 a 49 sea la principal en la composición de las plantillas en todas las provincias,

también porque, salvo en Guadalajara, hay en provincias donde más de cuatro de cada diez docentes están en esa edad. Además, se reduce significativamente las franjas de menores de 30 años situándose en todas las provincias, salvo en Guadalajara, en menos del 10%.

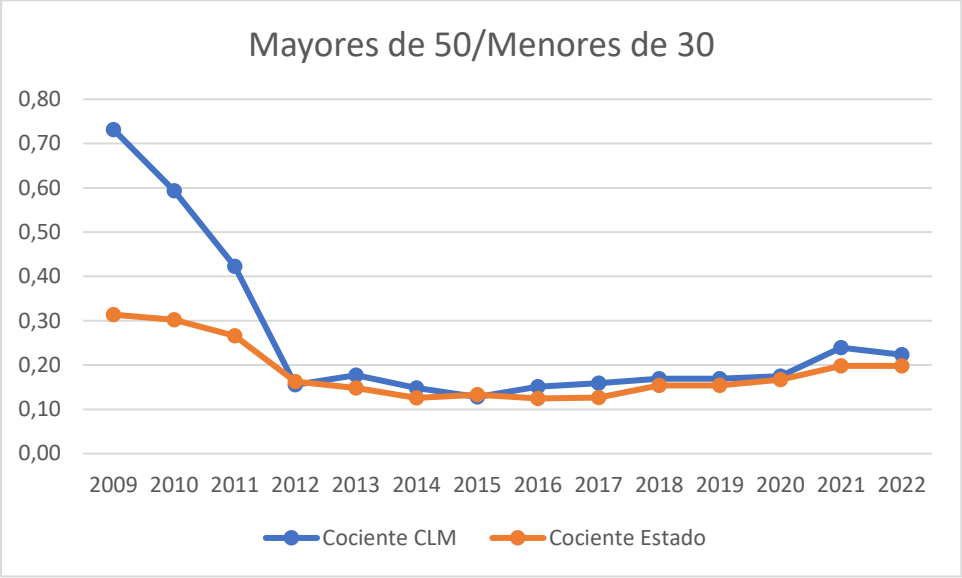


- **¿Por qué es importante fijarse en el número de docentes menores de 30?**

El último informe TALIS señala la importancia de disponer de un cuerpo docente equilibrado en edad y experiencia resulta beneficioso para los estudiantes que, de esta manera, se ven influidos por profesorado de diferentes edades y, por tanto, por distintos estilos y opiniones docentes.

La OCDE establece como composición óptima de las plantillas la que da 0,5 como resultado de dividir el número de docentes menores de 30 años por el de mayores de 50 años. Es decir, debería haber un docente menor de 30 años por cada dos mayores de 50. En el caso de Castilla la Mancha, esa ratio es de 0,22 por lo que es evidente el aumento de la edad de las plantillas.

Desde 2009 este cociente ha ido disminuyendo progresivamente desde el 0,73 hasta el 0,13 del curso 2018-2019, es decir, en 2009 había 3 docentes menores de 30 por cada 10 mayores de 50 años, mientras que en 2021 había 1, muy lejos de los 5 de cada 10 que tendría que haber de manera óptima.



Como muestra la gráfica se produce un desplome en este cociente desde el curso 2009-10 al 2012-13 en que se sitúa por debajo del Estado algo que tenemos que vincular con la falta de ofertas de empleo público, a partir de 2011, y los recortes de los años del Gobierno del Partido Popular tanto en Castilla La Mancha como en el Estado redujeron plantillas, eliminaron la reducción de jornada lectiva a mayores de 55 años y dificultaron la incorporación de profesorado más joven.

Sin embargo, solo en los dos últimos años de los que se tienen datos detallados y que corresponden a los dos cursos posteriores COVID, se produce un incremento notable de profesorado menor de 30 años como consecuencia de los refuerzos COVID que permite mejorar el cociente respecto a los diez años anteriores y de las OEP. Por tanto, es una realidad que en un contexto de aumento de plantillas esta se rejuvenece.

Si este índice lo utilizamos para poder calcular cuantos docentes menores de 30 años serían necesarios en Castilla La Mancha para responder a lo que se considera como una plantilla equilibrada en tema de edad podemos afirmar que haría falta la contratación de 2.645 docentes, un aumento de un 8,6% de la plantilla.

- **El profesorado mayor de 55 años tiene que poder reducir su horario.**

El tratamiento específico de la situación del profesorado en sus últimos años de carrera profesional en los centros educativos merece un análisis. Lo merece por varias razones:

- El aumento de la edad de las plantillas es evidente y, tal y como señala el reciente informe Monitor de la Educación y la Formación de 2023 de la Comisión Europea, sigue siendo un reto en nuestro país.
- La OCDE establece cómo composición óptima de las plantillas la que da 0,5 como resultado de dividir el número de docentes menores de 30 años por el de mayores de 50 años. Es decir, debería haber un docente menor de 30 años por cada dos mayores de 50. En el caso de Castilla La Mancha es de 0,22, lo que viene a ser que hay una persona menor de 30 años por cada cinco personas mayores de 50 años.
- Hay que reconocer que la docencia es una profesión altamente exigente sobre la que diversos estudios e informes nacionales e internacionales está llamando la atención del desgaste de sus profesionales. Por poner un ejemplo, el

Barómetro Internacional de la Salud y el Bienestar de Personal de la Educación, en España:
  - Un 40% de personas en el sector educativo muy a menudo o siempre experimentan sentimientos negativos como ansiedad, depresión, desesperación.
  - Un 65% de las personas consideran que su trabajo es “bastante” o “muy estresante”.
- A diferencia de otros sectores, en el de la enseñanza pública no universitaria no existe la figura de las jubilaciones parciales, que permite a un trabajador o trabajadora no trabajar un periodo de tiempo hasta alcanzar la jubilación.

El artículo 105.2 de la Ley Orgánica de Educación sobre medidas para el profesorado en centros públicos establece en su apartado e) que las Administraciones Educativas favorecerán “la reducción de jornada lectiva de aquellos profesores mayores de 55 años que lo soliciten, con la correspondiente disminución proporcional de las retribuciones. Podrán, asimismo, favorecer la sustitución parcial de la jornada lectiva por actividades de otra naturaleza sin reducción de sus retribuciones”.

Es en esa fórmula que apuntaba la LOE en la que se han dado reducciones de horas lectivas para mayores de 55 y en la mayor parte de los casos, su sustitución por horas complementarias y sin reducción de horas de permanencia en el centro educativo. Bien es cierto que la llegada de los recortes a partir del año 2012 llevó a la pérdida de esas medidas para el profesorado o se les aplicaba la condición de la suficiencia presupuestaria o las condiciones del servicio para concederlo.

Como vemos en el siguiente cuadro, la realidad en las diferentes comunidades autónomas es muy diversa sobre la existencia de reducciones de jornada lectiva actualmente puesto que la recuperación de derechos previos a los recortes no se está realizando al mismo ritmo en todas las Comunidades Autónomas. Existe un nutrido grupo de comunidades autónomas en las que las reducciones por mayores de 55 años no se contemplan como es el caso de Asturias, Cantabria, Castilla y León y Galicia siendo, por tanto, su horario igual que el del resto del personal docente.

CCAA	Secundaria, FP,…	Primaria
Andalucía	**Mayores de 55 años:** Sustitución de 2 horas de su horario lectivo, que se destinará a la realización de actividades complementarias, sin que ello implique reducción del horario semanal de permanencia en el centro. Sin reducción de haberes.	
Aragón	**Mayores de 55 años:** En el curso 2023-24 reduce 2 horas que se irán incrementando durante los próximos dos cursos	**Mayores de 55 años:** En el curso 2023-24 reduce 2 horas que se irán incrementando durante los próximos dos cursos
Asturias	No se contempla.	No se contempla.
Canarias	Profesorado de 59 a 60 años: Hasta 2 horas de reducción de horas lectivas. Profesorado mayor de 60 años: Hasta 3 horas de	Profesorado de 59 a 60 años: Hasta 3 sesiones lectivas y 3 complementarias.

	reducción de horas lectivas. Solo si existe disponibilidad horaria. Sin reducción de haberes.	Exento del cuidado de recreo. Profesorado mayor de 60 años: Hasta 7 sesiones lectivas y 7 complementarias. Exento del cuidado de recreo. Solo si existe disponibilidad horaria. Sin reducción de haberes.
Cantabria	No se contempla	
Castilla la Mancha	Reducción de la jornada lectiva con la correspondiente reducción proporcional de haberes.	
Castilla y León	No se contempla.	
Cataluña	**Mayores de 55 años:** Dos horas de reducción de permanencia en el centro que se devengan de las horas complementarias. No reducción de horas lectivas. Puede beneficiarse personal funcionario e interino. Limitaciones: - Reducción incompatible con otras reducciones. - 15 años de servicio mínimo. - La edad de cumplimiento debe alcanzarse antes del 1 de septiembre del curso en el que se pide la reducción. Sin reducción de haberes. **Actualmente no se puede solicitar**	
Ceuta y Melilla	**De 55 a 59 años:** Sustitución de dos horas lectivas por horas complementarias. **De 60 a 64 años:** Sustitución de tres horas lectivas por horas complementarias. - Solo para funcionarios de carrera. - Las personas que tengan más de 60 años cumplidos el 31 de agosto de 2017 solo podrán beneficiarse si no han podido acogerse a jubilación anticipada voluntaria por no cumplir los requisitos. - Siempre que no suponga el incremento de la necesidad de recursos humanos. Sin reducción de haberes.	
Extremadura	**De 56 a 65 años**	**De 56 a 65 años**

	Reducción de 2 horas lectivas por actividades complementarias. Sin reducción de haberes.	Reducción de de 2 horas lectivas por actividades complementarias. Sin reducción de haberes.
Galicia	No se contempla.	
Islas Baleares	**Mayores de 55 años** tiene derecho a elegir entre: - Reducción de media jornada con la correspondiente disminución de retribuciones, y sustitución de 1 periodo lectivo semanal por otras actividades en el centro. - Sustitución de 3 períodos lectivos por actividades complementarias.	
La Rioja	**Mayores de 55 años:** Reducción de 2 períodos lectivos. **Mayores de 60 años:** Reducción de dos períodos lectivos y 5 períodos complementarios. Sin reducción de haberes. (no aplicable a interinos a tiempo parcial)	
Madrid	**Entre 55 y 58 años:** Sustitución de hasta dos horas lectivas por dos horas complementarias. **58 y 59 años:** Hasta 3 horas lectivas de sustitución por actividades complementarias. **De 60 a 65 años:** Hasta 3 horas lectivas de sustitución por actividades complementarias, siempre que no cumplan los requisitos para la jubilación anticipada. Limitación: siempre que no suponga un incremento de la necesidad de recursos humanos del centro o reducción de la oferta educativa.	
Murcia	**Mayores de 55 años:** Reducción de dos horas lectivas con correspondiente reducción de haberes.	
Navarra	**Mayores de 55 años:** 1 sesión **Mayores de 56 años:** 2 sesiones **Mayores de 57 años:** 3 sesiones **Mayores de 58 años:** Reducción de 6 horas lectivas. Se deja de cobrar si cumplidos los 65 años se tiene el tiempo cotizado para cobrar el 100% de la pensión de jubilación.	**Mayores de 55 años:** 1 sesión **Mayores de 56 años:** 2 sesiones **Mayores de 57 años:** 3 sesiones **Mayores de 58 años:** Reducción de 6 horas lectivas. Se deja de cobrar si cumplidos los 65 años se tiene el tiempo cotizado para cobrar el 100% de la pensión de jubilación.

País Valenciá	**Mayores de 55 años:** La dirección aplicará las horas lectivas disponibles de manera que se destinen preferentemente a aquellos que, con más de 55 años, realizarán actividades complementarias hasta completar las 25 horas a la semana. Su aplicación depende de las necesidades del centro.	
Euskadi	**Mayores de 59 años:** Reducción de 2 horas lectivas y sustitución por complementarias, sin reducción de permanencia en el centro. Sin reducción de haberes	**Mayores de 59 años:** Reducción de 1/3 de las horas lectivas y sustitución por actividades complementarias, sin reducción de permanencia en el centro. Sin reducción de haberes.

De esta manera el panorama estatal que se dibuja es totalmente heterogéneo donde, no existe una homogeneidad tanto de la edad a partir de la que se puede solicitar ni el número de horas máximas que pueden reducirse ni el carácter retributivo de la reducción de horario lectivo.

Pero la realidad es que la plantilla está sufriendo un aumento de la edad del profesorado que hay que abordar desde la Junta de Castilla La Mancha. Según el avance de los datos que nos ofrece la Consejería de Educación para el curso escolar 2022-2023, en la actualidad en la región contamos con 9.579 docentes mayores de 50 años en un total de 30.134 docentes en centros públicos en enseñanzas de régimen general, de los cuales el 67,85% son mujeres. En otras palabras, el 31, 78% del profesorado tiene 50 o más años.

Si existiera la posibilidad de reducciones horarias para mayores de 55 años, casi 1 de cada 5 docentes podría reducirse parte de su horario lectivo (18%) que, de querer ejercer ese derecho, supondría la contratación de 864 docentes.

Es importante puntualizar que no existe la figura de jubilaciones parciales en el ámbito docente público, y que, por tanto, la única manera de acceder a una figura que pueda aligerar la carga de trabajo para estos y estas trabajadoras es a través de esta vía que, además, permite que se puedan desarrollar otras tareas y proyectos imprescindibles en los centros educativos y también la entrada de nuevo personal para asumir la carga lectiva reducida.

- **Reivindicaciones de CCOO en materia de jornada lectiva de profesorado mayor de 55 años**

En Castilla La Mancha en las órdenes de organización y funcionamiento del año 2008 recogían que “El profesorado de edades comprendidas entre los cincuenta y cinco y cincuenta y nueve años, cumplidos a 31 de agosto del año correspondiente, dispondrá de una reducción de tres períodos lectivos, siempre que así lo soliciten los interesados y se autorice por la Administración educativa. Dicha solicitud deberá realizarse durante el curso anterior al que se cumple la edad requerida, con el fin de tramitar ésta antes de empezar el nuevo curso. El equipo directivo asignará a tal profesorado tareas que

redunden en la mejora del servicio educativo y en el desarrollo del proyecto educativo del centro".

En la actual regulación de organización y funcionamiento de los centros educativos publicada en junio de 2022 recoge la reducción para personal educativo mayor de 55 años de la jornada con la correspondiente reducción proporcional de retribuciones.

En la línea de avanzar en la adquisición y consolidación de derechos del personal docente y la mejora de la educación, CCOO propone:

- La eliminación voluntaria de una parte de la carga lectiva del profesorado de 55 años o más sin reducción de haberes, y supletoriamente la sustitución de determinadas horas lectivas por horas complementarias.
- La desvinculación de las reducciones horarias de las personas de 55 años o más a las "circunstancias del servicio".
- Que estas reducciones se apliquen a todo el personal docente de forma directa ante petición del personal interesado independientemente de las circunstancias administrativas: personal interino, en prácticas, expectativas de destino, medias jornadas, etc.
- La reducción de la jornada lectiva para personal mayor de 55 años no debe suponer un aumento de la carga de trabajo para el resto del profesorado por lo que se requiere de contratación de personal y ampliación de plantillas.

Fuentes:

- OCDE (2013), Education at a Glance 2013: OECD Indicators, OECD Publishing, Paris.
- OCDE (2018) TALIS 2018 Estudio internacional de la enseñanza y del aprendizaje. Informe español
- OCDE (2023), Panorama de la educación. Indicadores de la OCDE 2023. Informe español.
- Ministerio de Educación y Formación Profesional. Estadísticas de la Educación.
- Consejería de Educación, Cultura y Deportes. Estadísticas de la Educación.
- Red Educación y Solidaridad (2023). Barómetro Internacional de la Salud y del Bienestar del Personal de la Educación I-BEST | Informe España.
- Comisión Europea (2023). Monitor de la Educación y la Formación de 2023.
- ORDEN de 20 de agosto de 2010, por la que se regula la organización y el funcionamiento de los institutos de educación secundaria, así como el horario de los centros, del alumnado y del profesorado. BOJA núm. 169. Sevilla, 30 de agosto de 2010.
- ORDEN ECD/728/2023, de 26 de mayo, por la que se dispone la publicación del Pacto de la Mesa Sectorial de Educación para la recuperación y mejora de las condiciones laborales del profesorado en Aragón.
- Acord del Consell de Govern de dia 8 de setembre de 2023 pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial d'Educació de 29 d'agost de 2023 sobre l'aplicació de l'Acord de la Mesa Sectorial d'Educació de 27 de febrer de 2023 sobre mesures sociolaborals i
- Resolución de 16 de junio de 2020, por la que se dictan instrucciones sobre la regulación del periodo vacacional y el régimen de permisos y licencias del personal docente no universitario al servicio de la Administración Educativa Canaria.
- ACUERDO GOV/176/2023, de 29 de agosto, de medidas en materia de personal docente dependiente del Departamento de Educación.

- ORDEN de 19 de agosto de 2022 por la que se regula el régimen de permisos del personal docente que imparte las enseñanzas reguladas en la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en el ámbito de gestión de la Consejería competente en materia de ed
- Instrucciones de 7 de junio de 2021, de la Dirección General de Gestión Educativa, por las que se regula la organización y el funcionamiento de los Centros Docentes Públicos situados en la Comunidad Autónoma de La Rioja para el curso académico 2021/2022
- Acuerdo sobre medidas para el desarrollo de la disposición adicional tercera del acuerdo sectorial del personal funcionario docente al servicio de la administración de la comunidad de Madrid que imparte enseñanzas no universitarias
- Resolución de 15 de mayo de 2023 de la Dirección General de Recursos Humanos, Planificación Educativa y Evaluación por la que se establecen las condiciones de adecuación de jornada para los docentes mayores de 55 años prevista en el apartado 2 e) del artí
- Decreto foral 225/1998, de 6 de julio, por el que se regula la jornada y el horario del profesorado de los centros docentes públicos que imparten las enseñanzas de educación infantil, educación primaria, educación secundaria obligatoria, bachillerato, for
- DECRETO 185/2010, de 6 de julio, por el que se aprueba el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario docente no universitario de la Comunidad Autónoma de Euskadi.