

# INFORME

## Retribuciones docentes Cyl

**BIEN valorad@s**



**MAL PAGAD@S**

Estudio comparado por  
Comunidades Autónomas de  
las retribuciones docentes  
por cuerpos y antigüedad.

Año 2024



**enseñanza**

# Índice

1. OBJETIVO: REVERTIR LAS MALAS CONDICIONES SALARIALES DEL PROFESORADO DE CASTILLA Y LEÓN .....	3
2. ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO: BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS .....	4
3. RETRIBUCIONES AL INICIO DE LA TRAYECTORIA DOCENTE .....	5
4. LA NECESIDAD DE RECONOCER LAS PECULIARIDADES GEOGRÁFICAS DE CASTILLA Y LEÓN .....	7
5. LOS COMPLEMENTOS SINGULARES: TUTORÍA, BILINGÜISMO Y OTRO TIPO DE COORDINACIONES .....	8
6. CARRERA PROFESIONAL VS SEXENIOS. EL CASO DE CASTILLA Y LEÓN..	10
7. PORQUE NOS LO HEMOS GANADO, DAME UN RELEVO. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA MAYORES DE 55 AÑOS .....	13
8. CONCLUSIONES .....	15
9. ANEXO: TABLAS SALARIALES POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD .....	16



# 1

## **OBJETIVO: REVERTIR LAS MALAS CONDICIONES SALARIALES DEL PROFESORADO DE CASTILLA Y LEÓN**

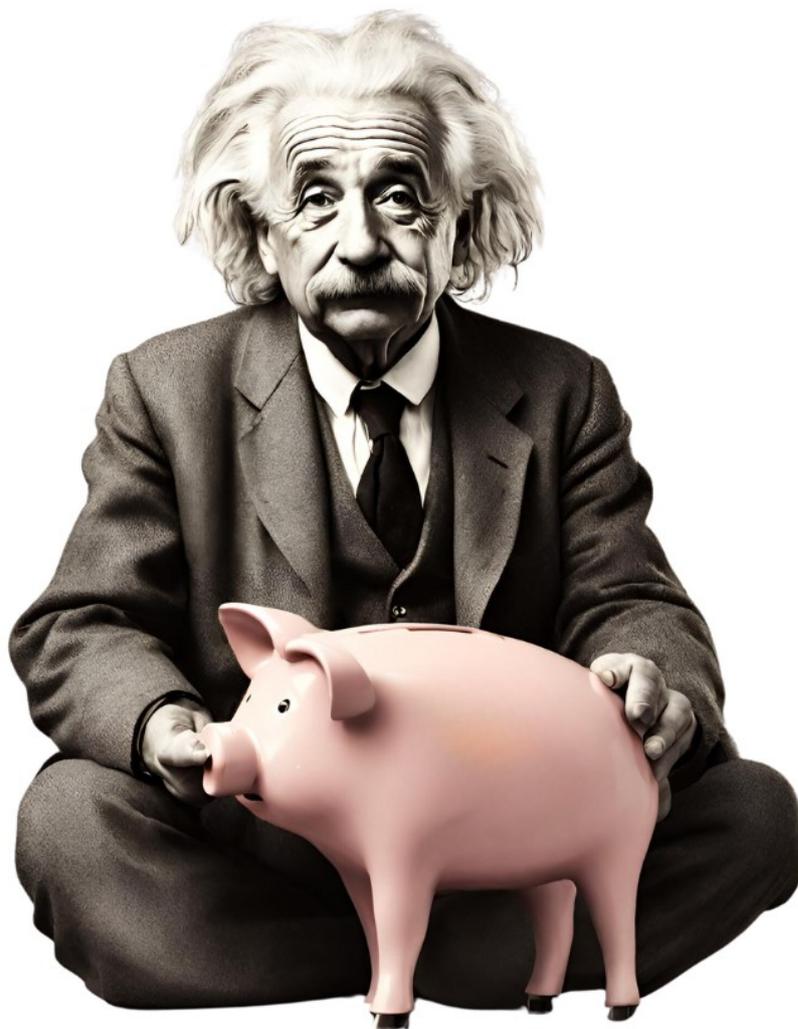
La Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla y León ha elaborado un informe de la situación económica actual del profesorado público no universitario a fecha de 2024 a partir del análisis de las retribuciones docentes en las diferentes comunidades autónomas españolas <sup>1</sup>.

El objetivo de este informe se centra en aportar los datos que demuestran la falta de voluntad política de la Junta de Castilla y León para mejorar las condiciones del colectivo docente de la comunidad, principal artífice de los resultados obtenidos en el Informe PISA y de los que tanto presumen nuestros dirigentes. Un informe que muestra

también el castigo a la experiencia laboral, que resulta más flagrante entre los profesionales que superan los 50 años de edad, que son el grueso del profesorado castellano-leonés.

Esta administración es la única responsable de la desigualdad salarial existente respecto a las y los docentes del resto del estado, ya que de ella dependen los incrementos de las retribuciones complementarias.

Como consecuencia, denunciaremos este agravio y demandamos una solución por parte de la Consejería de Educación.



1. Los datos incluyen la subida salarial que CCOO pactó con el gobierno del 9'8% acumulado en el periodo de 2022-2024.



# 2 ESTRUCTURA DE LAS RETRIBUCIONES DEL PROFESORADO: BÁSICAS Y COMPLEMENTARIAS

El Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre, en su artículo 22, clasifica las retribuciones de los funcionarios en básicas y complementarias. La cuantía de las retribuciones básicas -sueldo y trienios con sus extras correspondientes<sup>2</sup> - viene determinada por la Ley

de Presupuestos Generales del Estado, por lo que son comunes a todas las CCAA. Sin embargo, la **asignación económica de las retribuciones complementarias depende de las autonomías** y es aquí donde encontramos el principal generador de las desigualdades salariales entre docentes.



Los complementos específicos atienden a las **circunstancias concretas del trabajo a desarrollar**, retribuyendo por la complejidad o la responsabilidad asociadas al puesto. Además del caso de Ceuta, Melilla, Canarias y Baleares, que cuentan con un complemento de **residencia e insularidad** debido a sus peculiaridades geográficas, las nóminas del profesorado de otras CCAA destacan gracias a una mayor cuantía de sus retribuciones complementarias. Entre ellas, comunidades fronterizas con Castilla y León como son Euskadi, Cantabria, Navarra, Castilla La Mancha, Galicia y La Rioja.

Adicionalmente, algunas CCAA -hasta el momento Asturias, Murcia, La Rioja y Castilla y León- han incorporado a sus haberes un complemento de **carrera profesional horizontal** (como reconocimiento a la trayectoria profesional docente), que en el caso de nuestra comunidad se está implantando de manera progresiva.

La singularidad de la carrera profesional implica variaciones en el resultado de los datos, como veremos más adelante.

2. No hemos tenido en cuenta en el análisis de datos las pagas extras ni de sueldo ni de trienios. Por otro lado, en Navarra no se reconocen trienios sino quinquenios, cada 5 años cumplidos en el cuerpo.

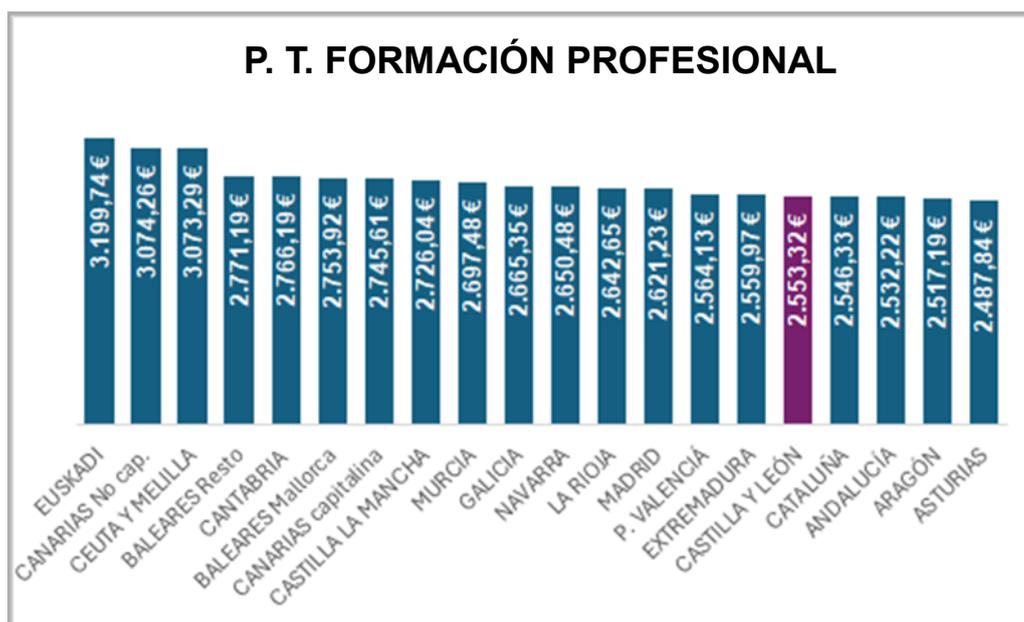
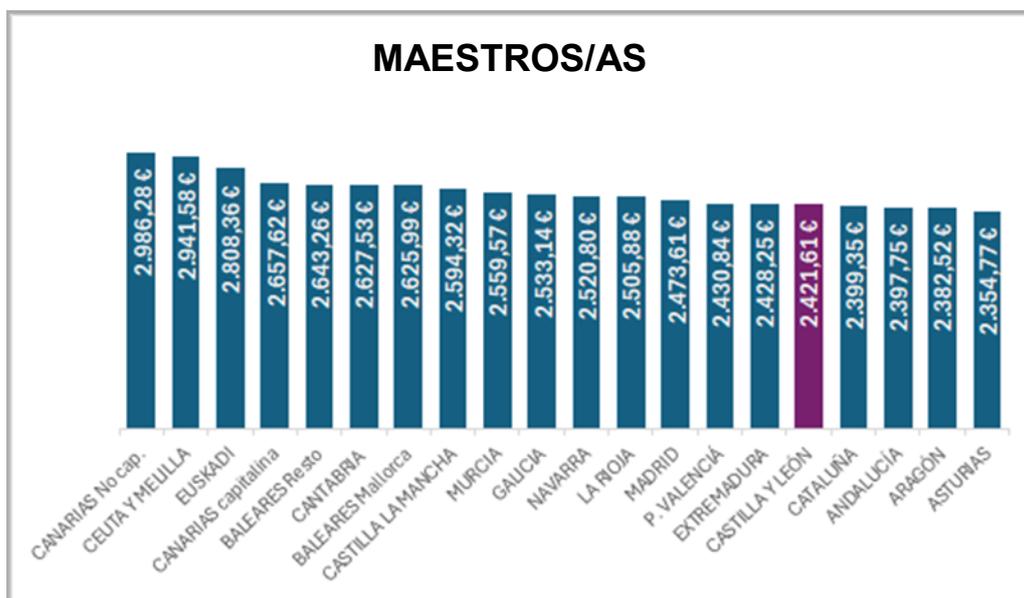


# 3

## RETRIBUCIONES AL INICIO DE LA TRAYECTORIA DOCENTE

Definido así el conjunto de retribuciones, en un análisis del escenario de partida de cualquier docente público -lo que podríamos denominar año 0, sin antigüedad ni carrera horizontal- comprobamos que Castilla y León ocupa la quinta posición por la cola, por detrás de la mayoría de nuestras CCAA vecinas (excepto Aragón y Asturias) 3.

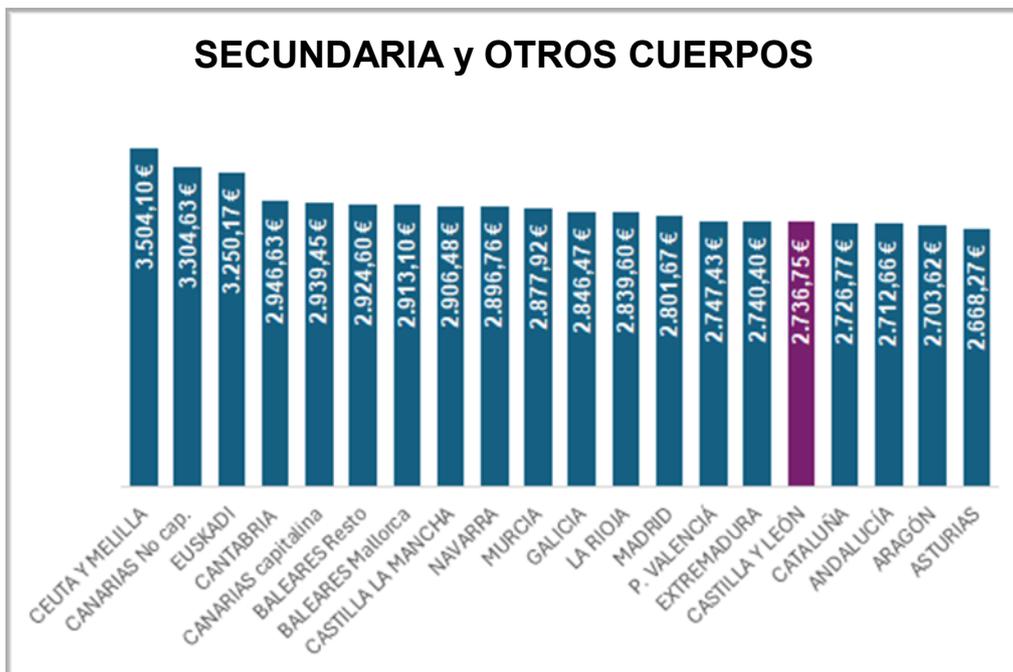
### Gráficas salariales correspondientes al año 0 (salario mensual bruto)



3. En el análisis hemos desglosado Canarias y Baleares según las dos variables de sus complementos específicos. Canarias tiene una indemnización distinta para quien trabaje en isla capitalina (Tenerife y Gran Canaria) o en isla no capitalina (el resto de las islas). En el caso de Baleares, el complemento por residencia es menor en Mallorca que en las demás islas.



## SECUNDARIA y OTROS CUERPOS



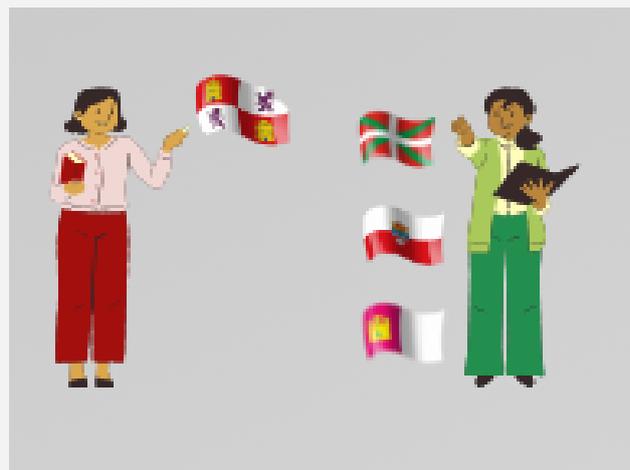
En los tres cuerpos, las CCAA peninsulares con mejores retribuciones iniciales son Euskadi y Cantabria, seguidas por Castilla La Mancha, ya que sus complementos específicos general y de destino superan al de las comunidades vecinas.

Esto explica que un/a docente del **cuerpo de maestros** trabajando en Medinaceli (Soria) gane 173 €/brutos mensuales menos que quien hace el mismo trabajo a 20 km de distancia, en Alcolea del Pinar (Guadalajara).

650 € brutos menos al mes que su homólogo en Vitoria, separados solo por 40 km. En términos porcentuales, **la diferencia salarial entre Euskadi y Castilla y León es de un 25,32%**, mientras que nuestra comunidad solo está a un 2,5 % de la última posición de la tabla.

En el caso del profesorado de **enseñanza secundaria**, hay una diferencia de 515 € entre trabajar en Balmaseda (Vizcaya) o en Villasana de Mena (Burgos), a tan solo 15 km de distancia, y 210 € si la comparativa se hace entre el instituto de Aguilar de Campoo (Palencia) y el de Reinosa (Cantabria).

Más llamativo aún es que **el profesorado de FP** de Miranda de Ebro en su primer año cobre casi



# 4 LA NECESIDAD DE RECONOCER LAS PECULIARIDADES GEOGRÁFICAS DE CASTILLA Y LEÓN

A la vista de las tablas anteriores, queda claro que una vez se ha ingresado en el cuerpo de enseñanza, **la única vía de ver recompensada la propia labor docente viene de la mano de los complementos económicos que cada comunidad autónoma asigna** por el desempeño de ciertas funciones y por las características ligadas al puesto de trabajo como, por ejemplo, su localización geográfica.

Así ocurre con el profesorado tanto de las ciudades autónomas como de los territorios insulares, que percibe un **complemento por residencia**. Baleares cuenta con un complemento específico de comunidad autónoma que va incrementando en paralelo al reconocimiento de los sexenios y además paga una indemnización por residencia distinta según se trabaje en Mallorca o en el resto de las islas. Parecido ocurre en Canarias, cuya indemnización por estar destinado en una isla no capitalina es sustancialmente mayor a la correspondiente por trabajar en Tenerife o Gran Canaria.

En ambos casos se percibe la voluntad de sus administraciones por compensar a quienes sufren las consecuencias derivadas de encontrarse en zonas menos atractivas por estar peor comunicadas o contar con menos servicios. Si trasladamos este contexto a nuestra comunidad,

creemos que **la complejidad geográfica de Castilla y León también debería reconocerse a través de complementos retributivos** que incentiven la movilidad del profesorado hacia las zonas rurales y, especialmente, a los centros educativos de la periferia de la comunidad.

En un territorio tan extenso y a menudo poco accesible como el nuestro, si la Administración verdaderamente quisiera potenciar la conciliación familiar, luchar contra la despoblación y mejorar las condiciones laborales del profesorado destinado fuera de las capitales de provincia y de las pocas localidades más densamente pobladas, debería consolidar complementos retributivos a tal efecto.

---

Desde hace tiempo, la Federación de Enseñanza de CCOO de CyL reivindica una **retribución económica para compensar destinos ultraperiféricos** de cada provincia, que combata las desigualdades salariales respecto a los territorios que sí reconocen sus peculiaridades geográficas.

---



# 5 LOS COMPLEMENTOS SINGULARES: TUTORÍA, BILINGÜISMO Y OTRO TIPO DE COORDINACIONES

Otra fuente de disparidad a nivel retributivo en la comparativa territorial son los complementos específicos singulares, supeditados al desempeño de ciertas funciones (cargos directivos, tutorías, coordinaciones, etc.) que, al depender de la legislación autonómica, se pueden cobrar o no.

Entre las reivindicaciones históricas de la Federación de Enseñanza de CCOO en Castilla y León, se encuentra precisamente el reconocimiento de un **complemento retributivo**

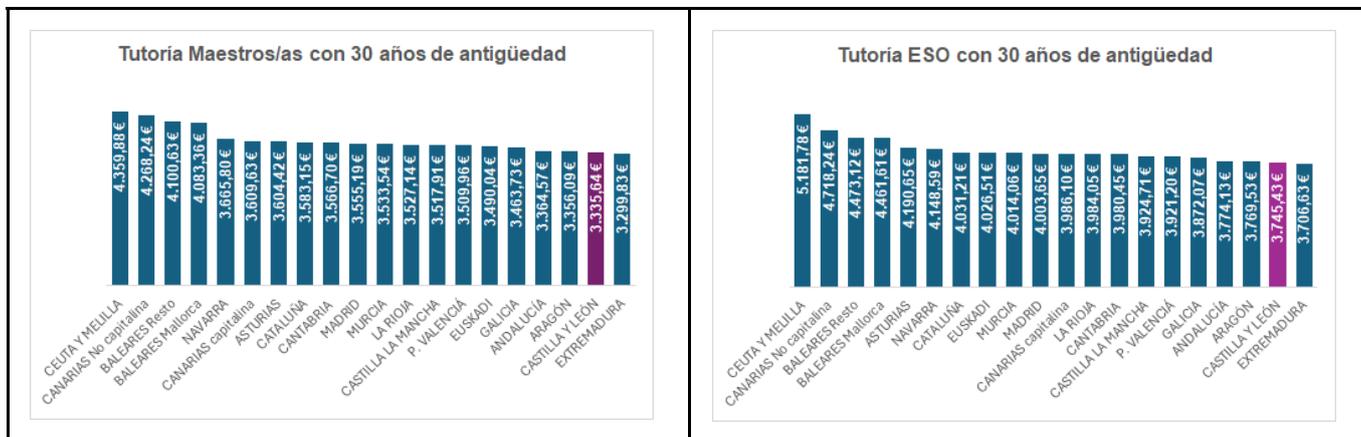
**para el profesorado que ejerce la función tutorial** en su centro, a fin de compensar el plus de carga laboral y emocional asociados a esta responsabilidad.

Si echamos un vistazo a la situación en el resto de los territorios podemos comprobar que más de la mitad cuentan con este complemento, con la singularidad de que en Galicia y Murcia lo cobra toda la plantilla docente, sean o no tutores/as de un grupo.

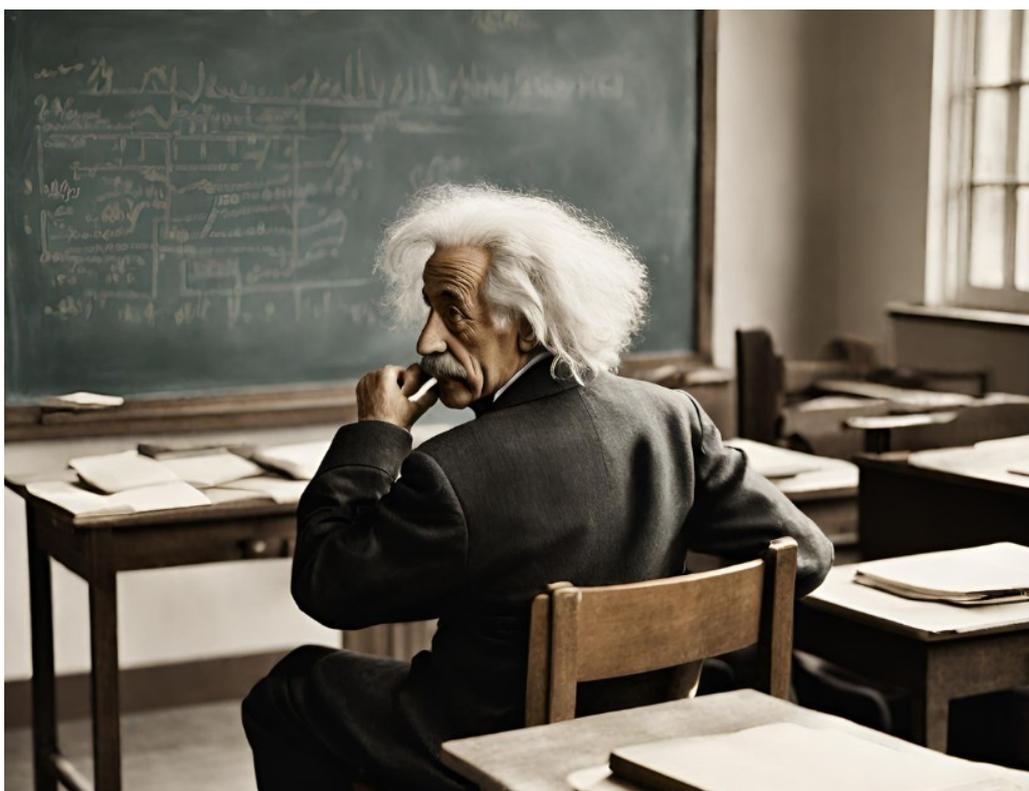
Ciudades y Comunidades Autónomas	Tutoría Maestros	Tutoría PES
ANDALUCÍA	30,73 €	30,73 €
ARAGÓN	-	-
ASTURIAS	-	-
BALEARES	34,79 €	34,79 €
CANARIAS	36,05 €	36,05 €
CANTABRIA	-	-
CATALUÑA	63,94 €	89,94 €
CASTILLA LA MANCHA	-	-
CASTILLA Y LEÓN	-	-
CEUTA Y MELILLA	48,17 €	60,82 €
EUSKADI	68,57 €	68,57 €
EXTREMADURA	-	-
GALICIA (todo el profesorado)	52,65 €	52,65 €
LA RIOJA	-	-
MADRID	42,45 €	68,20 €
MELILLA	48,17 €	60,82 €
MURCIA (todo el profesorado)	61,70 €	61,70 €
NAVARRA	-	-
P. VALENCIÁ	-	-



Cuando sumamos el complemento tutorial al resto de retribuciones en las autonomías que lo reconocen, los resultados de la tabla empeoran en nuestra comunidad. En el caso del profesorado que comienza a trabajar y debe ser tutor/a, le coloca en el tercer puesto empezando por la cola. Quienes salen peor parados son los que han llegado a los 30 años de experiencia, que pasan a ser los segundos con menor cuantía en el conjunto de territorios.



En esta misma línea y en consonancia con los complementos singulares de otras comunidades, entendemos que el **reconocimiento económico** debería extenderse a todas y cada una de las **coordinaciones** que se realizan en los centros y que implican una especial responsabilidad: coordinador de convivencia, de bienestar, de recursos TIC, de Biblioteca, etc. Y por supuesto, debería reconocerse también la labor de quienes imparten docencia de su materia no lingüística en un programa bilingüe, por la responsabilidad y el esfuerzo que conlleva preparar y elaborar materiales didácticos y de evaluación en un idioma no nativo. Extremadura, Castilla La Mancha y Madrid sí lo contemplan en sus retribuciones y las tres son comunidades vecinas.



# 6

## CARRERA PROFESIONAL VS SEXENIOS. EL CASO DE CASTILLA Y LEÓN

La Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) reconoce el derecho individual de sus trabajadores/as a la promoción a través de la carrera profesional, definida como el conjunto de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. La modalidad aplicable al funcionariado docente es la carrera profesional horizontal, sin cambio de puesto de trabajo y estructurada a través de sucesivos tramos o categorías (dos en Asturias y La Rioja, uno en Murcia y cuatro en Castilla y León, aunque solo se han convocado tres, a fecha de mayo de 2024).

La regulación y articulado de la carrera profesional en Castilla y León se recoge en la Ley 7/2019, de 19 de marzo, con una particularidad para el funcionariado perteneciente a la enseñanza: la **incompatibilidad** entre el complemento de carrera profesional y el complemento específico de formación permanente (conocido como sexenio). Esto significa que, una vez cumplidos los requisitos para acceder a la carrera profesional, se debe optar entre cobrar esta cuantía o la correspondiente al número de sexenios obtenidos <sup>5</sup>.

La imposición de escoger entre carrera profesional y sexenios en el caso del profesorado de nuestra comunidad crea un agravio comparativo respecto a dos colectivos que sí pueden sumar las dos retribuciones:

1. El resto de funcionariado público no docente de Castilla y León.
2. El profesorado de las otras CCAA que tienen carrera profesional.

A esta anomalía se añade otra: la experiencia docente exigida para progresar a las distintas categorías se circunscribe sólo a la Administración de Castilla y León. Teniendo en cuenta que el propio personal laboral de la Consejería de Educación no debe cumplir este requisito, nos encontramos ante una nueva desigualdad. Esto perjudica especialmente al profesorado que, pudiendo beneficiarse de los tramos de carrera más cuantiosos por cumplir con la suficiente antigüedad, se queda fuera porque parte de su trabajo lo ha desempeñado en otras comunidades.

No conforme con las condiciones de la Ley y tras un arduo proceso de negociación, CCOO consiguió llegar a un Acuerdo en el seno de Función Pública (el 23 de julio de 2021) en el que la Administración aceptaba convocar entre 2021-2024 de manera extraordinaria las categorías I, II y III sin más requisitos que la antigüedad (5, 15 y 20 años respectivamente), evitando así tener que esperar a las convocatorias ordinarias <sup>6</sup>.

Sin embargo, la Administración rechazó hacer lo mismo con la categoría IV, a la que habría podido acceder el profesorado de más largo recorrido en nuestra comunidad. Esta injusta decisión acarrea un perjuicio para el personal docente de 53 años en adelante sujeto a la jubilación de clases pasivas, que no podrá beneficiarse de ella y, en el caso de jubilación por el régimen de seguridad social, muy poco <sup>7</sup>.

5. Para alcanzar un sexenio es de obligado cumplimiento completar un mínimo de 100 horas de formación en cursos homologados para el profesorado.

6. En el Decreto 49/2022, de 22 de diciembre, art. 6 sobre la progresión en la carrera horizontal, se especifica el tiempo mínimo de permanencia en cada categoría para poder pasar a la siguiente:

- Categoría profesional I.- 5 años de permanencia en el mismo grupo o subgrupo.
- Categoría profesional II.- 5 años desde la adquisición de la categoría I
- Categoría profesional III.- 6 años desde la adquisición de la categoría II
- Categoría profesional IV.- 7 años desde la adquisición de la categoría III

7. El profesorado que aprobó la oposición antes de 2011 pertenece a clases pasivas para el régimen de jubilación, lo que le permite jubilarse a los 60 años si ha computado 30 o 32 años de servicio activo, según el subgrupo. Por otro lado, aun perteneciendo al régimen del INSS, un/a docente con 53 años en 2024 sólo se beneficiaría de la carrera profesional a partir de los 60 años, siendo un porcentaje de tiempo muy reducido en comparación con toda su trayectoria docente.



En vista de las circunstancias, analizamos las retribuciones docentes a fecha de 2024, incluyendo todas las subidas salariales pactadas por CCOO con el gobierno central junto al resto de complementos <sup>8</sup>.

En Castilla y León se dan las siguientes situaciones (pueden consultarse las tablas comparativas en el anexo):

1. Si el profesorado con una antigüedad de **hasta 24 años** en su respectivo cuerpo y subgrupo (A1 para profesorado de secundaria y otros cuerpos y A2 para maestros/as y profesorado de FP) puede acogerse al complemento de carrera profesional que le corresponde por antigüedad, nunca mejora una undécima posición y siempre se sitúa por detrás de las otras CCAA que sí la tienen (resaltadas en verde en las gráficas).

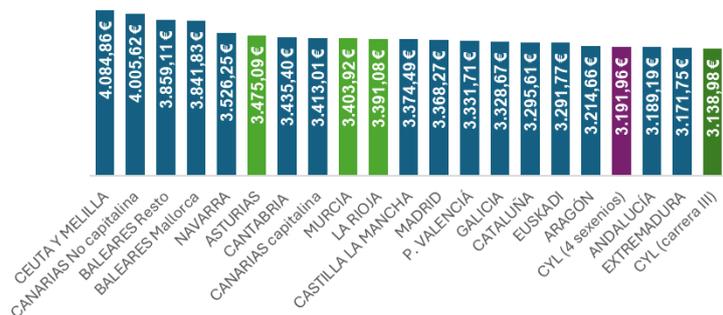
Sin embargo, en el caso de no poder acogerse a la carrera profesional III por no sumar 20 años de antigüedad dentro de la comunidad, la situación

del subgrupo A1 cambia radicalmente, cayendo al decimosexto puesto.

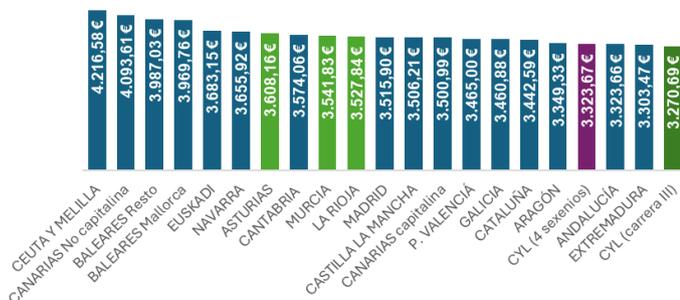
2. **A partir de los 24 años** el profesorado del subgrupo A1 se beneficia más si puede continuar en carrera profesional, mientras que el profesorado del A2 mejora solicitando el complemento de sexenios (con cuatro la cuantía supera a la de carrera). Aún así, las posiciones de Castilla y León en el conjunto de territorios caen al tercer y cuarto puesto por la cola, muy por detrás de las otras tres CCAA con carrera profesional.

## Gráficas salariales correspondientes a una antigüedad de 24 años

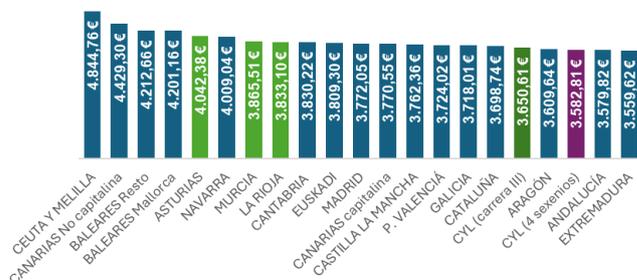
### MAESTROS/AS



### P. T. FORMACIÓN PROFESIONAL



### SECUNDARIA y OTROS CUERPOS



8. En Navarra no existen sexenios como tal sino grados, que dependen de otros periodos temporales distintos y en Cataluña reciben el nombre de estadis (estadios).

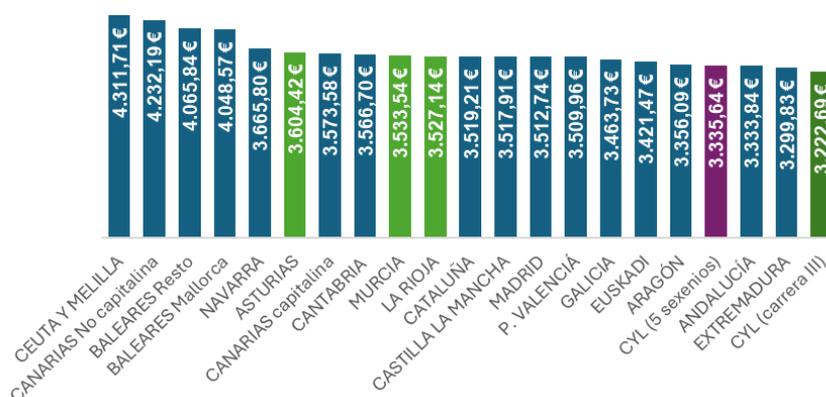


3. La situación se cronifica y empeora una vez **cumplidos los 30 años de antigüedad**. Ante la imposibilidad de acogerse a la carrera IV, solo existe la opción de cobrar el quinto y último sexenio o seguir en categoría III. En este caso, el profesorado del cuerpo de maestros y el de PES y otros cuerpos permanecen los terceros empezando por la cola y el de FP pasa a la penúltima posición.

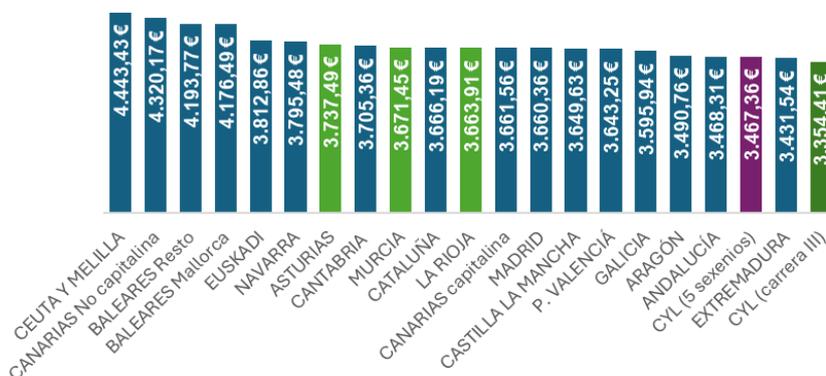
Hay que resaltar que la cuantía de este último sexenio en el subgrupo A1 es prácticamente la misma que la de carrera de categoría III, a la que accede el profesorado con 20 años de antigüedad. El resultado paradójico de esta circunstancia, al contrario de lo que cabría esperar y de lo que sucede en cualquier otro ámbito laboral, es la **pérdida de poder adquisitivo del colectivo que cuenta con más experiencia en nuestra comunidad, al que la Administración debería cuidar y recompensar por su trayectoria**.

## Gráficas salariales correspondientes a una antigüedad de 30 años

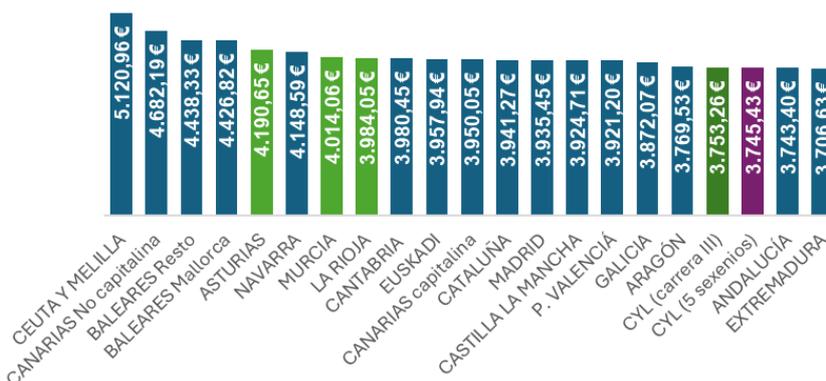
### MAESTROS/AS



### P. T. FORMACIÓN PROFESIONAL



### SECUNDARIA y OTROS CUERPOS

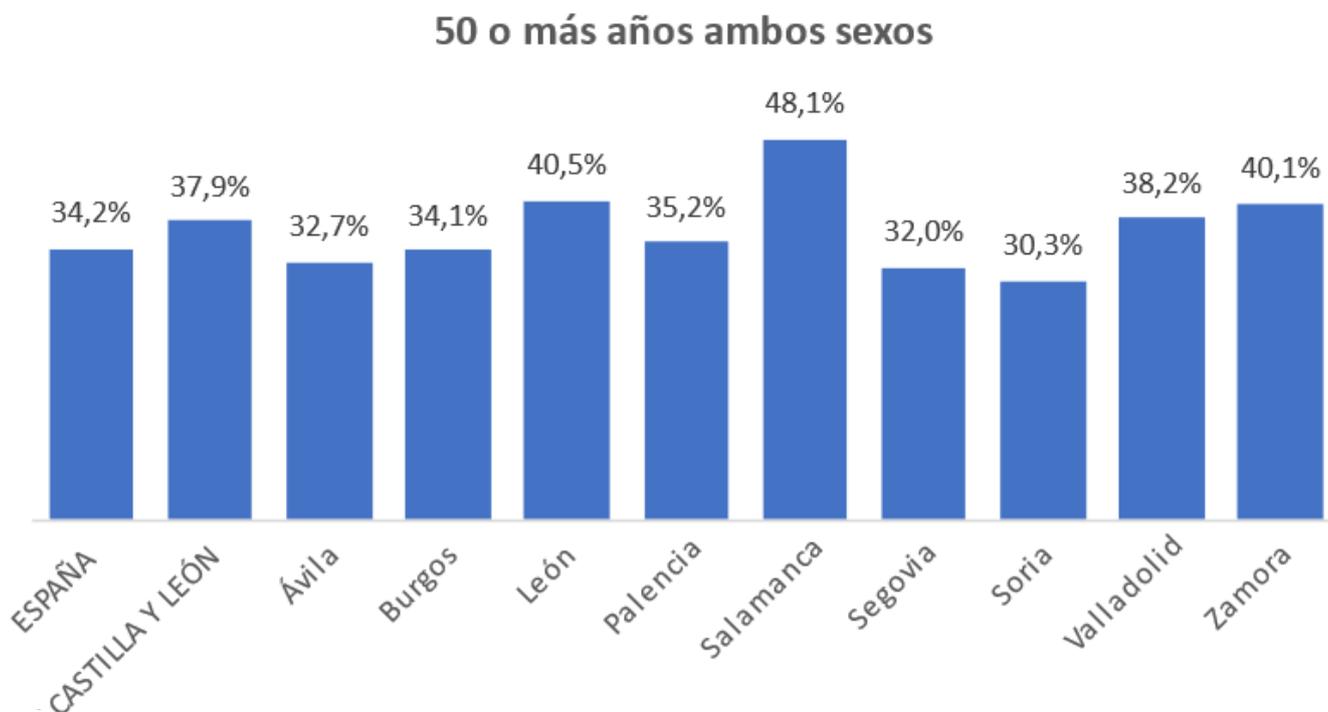


# 7 PORQUE NOS LO HEMOS GANADO, DAME UN RELEVO. REDUCCIÓN DE JORNADA PARA MAYORES DE 55 AÑOS

Una vez analizados todos los datos, llegamos a la conclusión de que, dentro de las mediocres condiciones económicas del profesorado de Castilla y León en la comparativa autonómica, el sector que sufre un mayor deterioro a la larga es el de mayor antigüedad en el cuerpo. En la Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla y León somos conscientes de este agravio y tenemos especial sensibilidad hacia las acciones que puedan contrarrestarlo. Recordemos que casi el 38 % de las y los docentes de la comunidad superan la edad de 50 años.

La OCDE establece que, como composición óptima de las plantillas, debería haber un docente menor de 30 años por cada dos mayores de 50. En el caso de Castilla y León, la proporción es de uno de cada seis, lo que evidencia su envejecimiento. Al extinguirse la jubilación LOE, que incentivaba la jubilación anticipada del personal docente mayor de 60 años, se produjo el aumento del porcentaje de profesorado en esta franja de edad. Por otro lado, las políticas de recorte, que limitaron la oferta de empleo público y aumentaron la jornada lectiva, han restringido el acceso de los menores de 30 años al sistema.

## Porcentaje de profesorado mayor de 50 años por provincias en CyL



Nuestra propuesta para facilitar el relevo generacional y desagraviar al profesorado con mayor experiencia es sencilla y trata de aplicar una medida que ya se contempla en la LOE. **El artículo 105 de la Ley Orgánica de Educación permite a las comunidades autónomas reducir el horario lectivo del profesorado mayor de 55 años** mediante dos modalidades:

1. Sustitución de horas lectivas por otras tareas en el centro sin reducción de jornada laboral, disminuyendo únicamente la carga lectiva y manteniendo el cobro del 100% del salario.
2. Reducción de la jornada laboral con la correspondiente disminución proporcional de haberes en función de las horas reducidas.

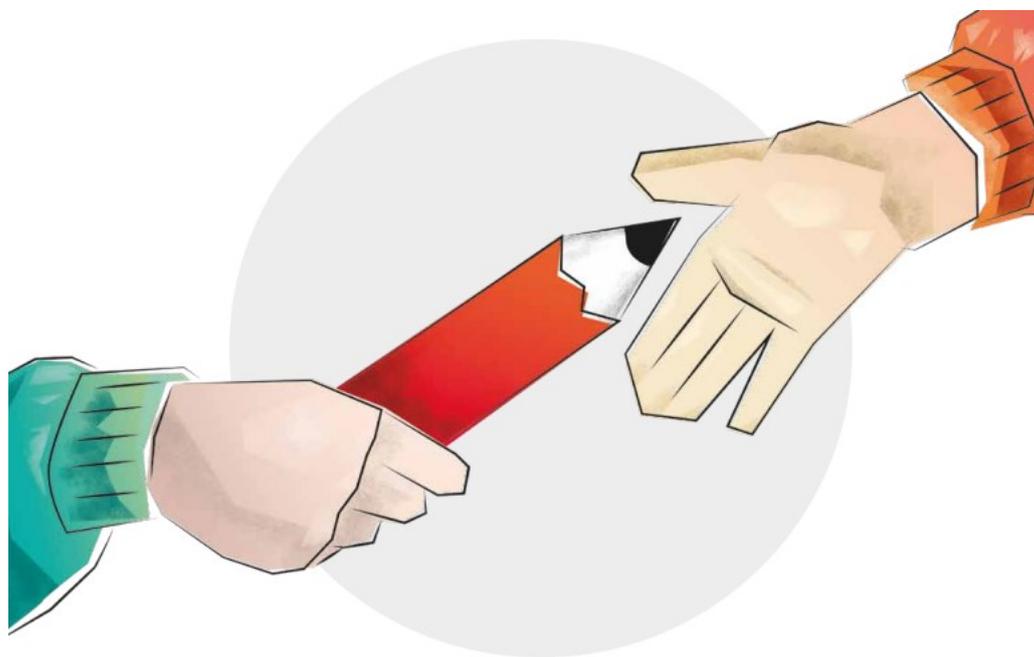
Al tratarse de una reducción contemplada en una ley orgánica, no requiere autorización del gobierno central ni de ningún otro organismo. Se trata de una iniciativa que **depende exclusivamente de la voluntad política de la Consejería de Educación de Castilla y León**, pero que, a la vista de los hechos, es reacia a comenzar siquiera una negociación. Sin embargo, vamos tarde, pues todas las ciudades y CCAA la han recogido en su legislación excepto Asturias, Galicia y la nuestra.

La reducción de horas lectivas en mayores de 55 aporta ventajas a toda la comunidad educativa. Estas horas que no se emplean en la jornada lectiva se trasladan a tareas complementarias del centro minimizando la intensidad y el nivel de estrés en este colectivo. El profesorado mayor de

55 años ha aportado todo su esfuerzo y dedicación a la formación de numerosas generaciones de estudiantes en las distintas etapas que constituyen nuestro sistema educativo. Este reconocimiento no solo debe articularse en el campo de lo simbólico, sino también con medidas reales que nos permitan afrontar en mejores condiciones el tramo final de nuestra carrera profesional. Las horas complementarias permiten al docente mayor de 55 organizar su jornada laboral de manera más flexible.

La Federación de Enseñanza de CCOO de Castilla y León inició en el curso 2022-2023 una campaña denominada **“Dame un relevo. Reducción horaria para mayores de 55 años”** que, después de exponerse por los centros educativos de toda la comunidad a través de material y charlas informativas, cierra este curso escolar el día 9 de mayo con la entrega de las más de 6.000 firmas recogidas entre nuestro profesorado en la Consejería de Educación.

**La reducción de horas lectivas para el profesorado mayor de 55 supondría un beneficio generalizado**, una creación importante de puestos de trabajo (más de 2.100) y un incremento en la calidad educativa que recibe el alumnado de Castilla y León. Es el momento de dar un relevo a un colectivo que ha demostrado su valía y entrega dando una oportunidad a las nuevas generaciones que construirán el futuro de Castilla y León.



# 8 CONCLUSIONES

**1. El profesorado de nuestra comunidad,** recientemente destacado en los informes PISA por su labor docente al obtener uno de los mejores resultados del estudio, **no se siente reconocido por** parte de su empresa empleadora, **la Junta de Castilla y León.** La administración aprovecha a ponerse la medalla del mérito como si fuera el agente principal de estos óptimos datos, cuando hace oídos sordos a las necesidades del profesorado, no pisa las aulas ni se bate el cobre diariamente con las limitaciones de los recursos materiales y humanos que hay en los centros.

**2. Es necesario que la Consejería de Educación de Castilla y León indemnice a su profesorado con complementos adecuados a las características geográficas de la comunidad y a las funciones desempeñadas en los centros.** En este sentido, debería implementar retribuciones para los desplazados a las zonas rurales de peor acceso y más periféricas de cada provincia.

La responsabilidad y esfuerzo asociados a los distintos cargos y coordinaciones debe ser remunerada también, como es el caso de la tutoría, el bilingüismo, la convivencia, la biblioteca, las TIC y otras. Gran parte del éxito del profesorado reflejado en el informe PISA recae directamente sobre los hombros de tutores y tutoras. Son quienes cumplen la función de orientar a su alumnado, median con el resto del

claustró de profesores y crean lazos comunicativos con las familias del alumnado. Una muestra más de que el profesorado mejor valorado no tiene un reconocimiento retributivo a su esfuerzo y dedicación, en este caso en forma de complemento a la función tutorial.

**3. La incompatibilidad entre carrera profesional y sexenios en el caso del profesorado de nuestra comunidad crea un agravio comparativo** respecto a dos colectivos: el propio funcionariado público no docente de Castilla y León y el profesorado de las otras CCAA que sí la permiten. Paradójicamente, el reconocimiento de solo uno de estos complementos causa que el profesorado más perjudicado sea el de mayor antigüedad, con más de 24 años de permanencia en el cuerpo. Este profesorado, el gran olvidado de la administración, coincide en un alto porcentaje con la franja de edad de mayores de 55 años y supone una buena parte del grueso de la cantera.

**4. Las decisiones políticas en Castilla y León en materia de educación castigan las trayectorias profesionales más largas.** De ahí la urgencia de poner una solución como la del reconocimiento del derecho a **reducirse la jornada laboral al profesorado que supera los 55 años.** Esta reducción facilita el relevo generacional y recompensa la labor docente de los más experimentados.

**Por todas estas razones, exigimos a la Consejería de Educación de nuestra comunidad una negociación real y urgente de las condiciones laborales y económicas de nuestro profesorado materializadas en los siguientes puntos:**

- **Compatibilidad carrera profesional-sexenios.**
- **Reducción de jornada para mayores de 55 años.**
- **Reconocimiento de la función tutorial y cuantas funciones de coordinación existan en el centro.**
- **Complementos especiales para los destinos ultraperiféricos.**



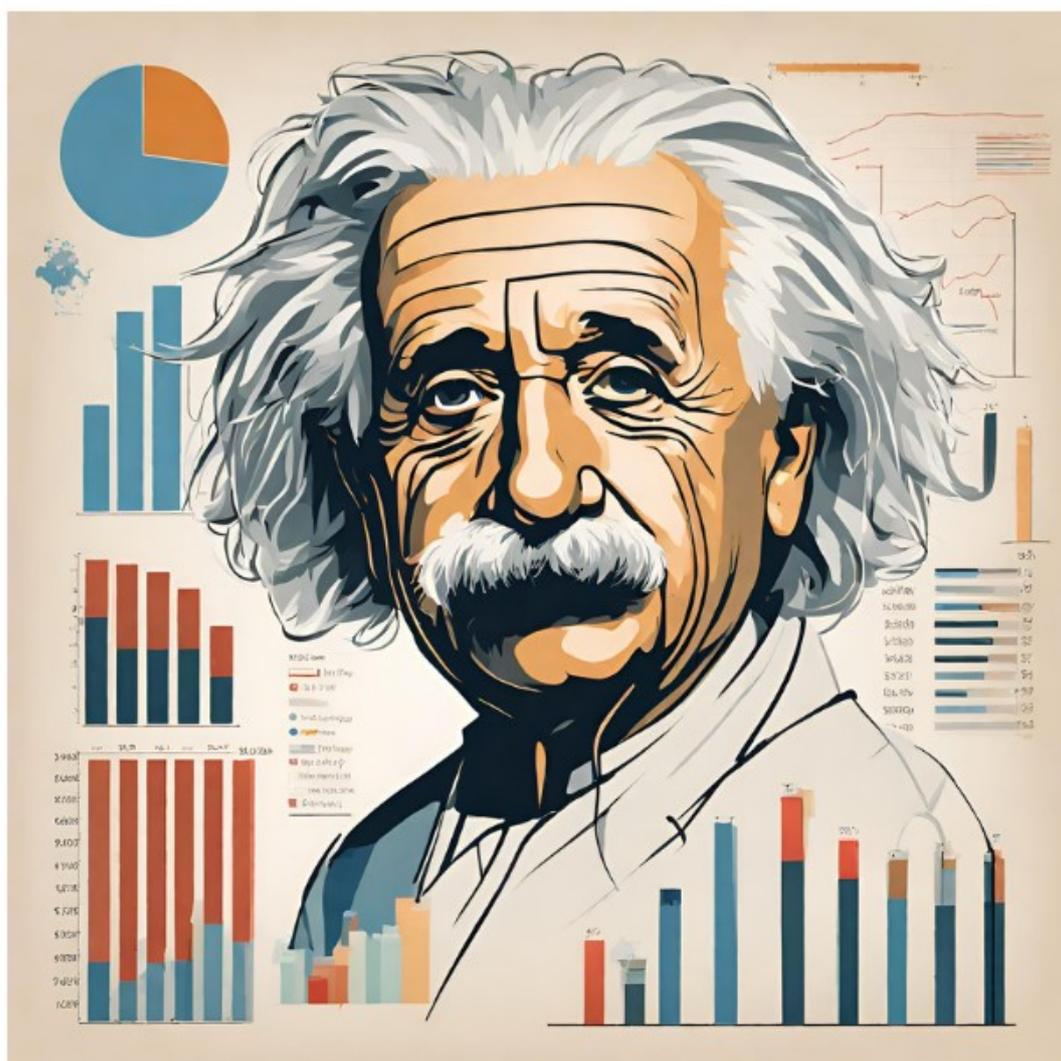
# 9 ANEXO: TABLAS SALARIALES POR TRAMOS DE ANTIGÜEDAD

Como hemos visto en el estudio, al inicio de la trayectoria de un/a docente en Castilla y León, sin antigüedad ni carrera horizontal, nos encontramos en relación a los demás territorios nacionales en una quinta posición por la cola, por detrás de la mayoría de nuestras CCAA vecinas (excepto Aragón y Asturias).

Esta posición cambia a partir del sexto año, cuando se cumple el primer sexenio y comienzan a reconocerse los primeros tramos de la carrera profesional. Entre el sexto y el vigesimotercer año de antigüedad -correspondientes a los sexenios 1,

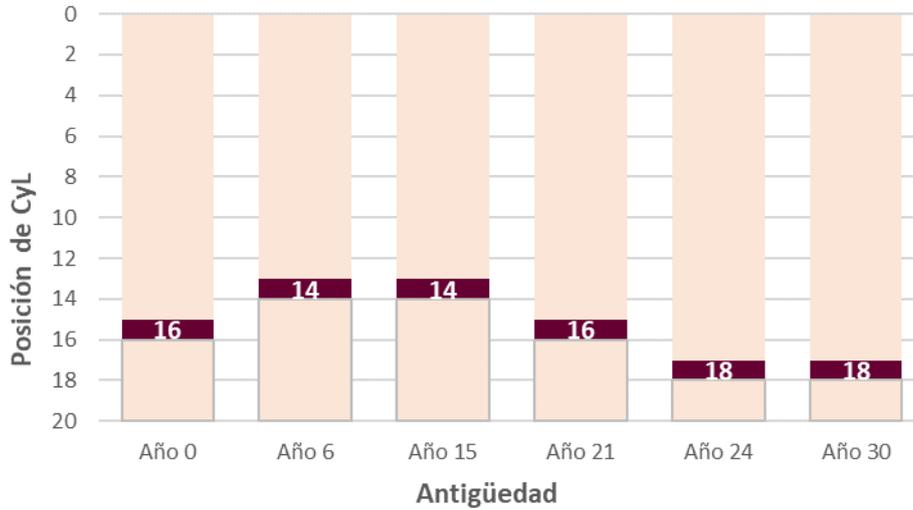
2 y 3, y en el caso de Castilla y León, a la carrera profesional excepcional de categoría I, II y III- la posición de nuestra comunidad (dependiendo del cuerpo del que se trate) oscila entre el undécimo y el decimosexto lugar de los 20 analizados.

Sin embargo, una vez cumplidos los 24 años de antigüedad y hasta el momento de la jubilación, Castilla y León permanece siempre entre los tres últimos puestos de la lista, por detrás tanto de las comunidades con carrera profesional horizontal reconocida como de las otras CCAA limítrofes que no la tienen.

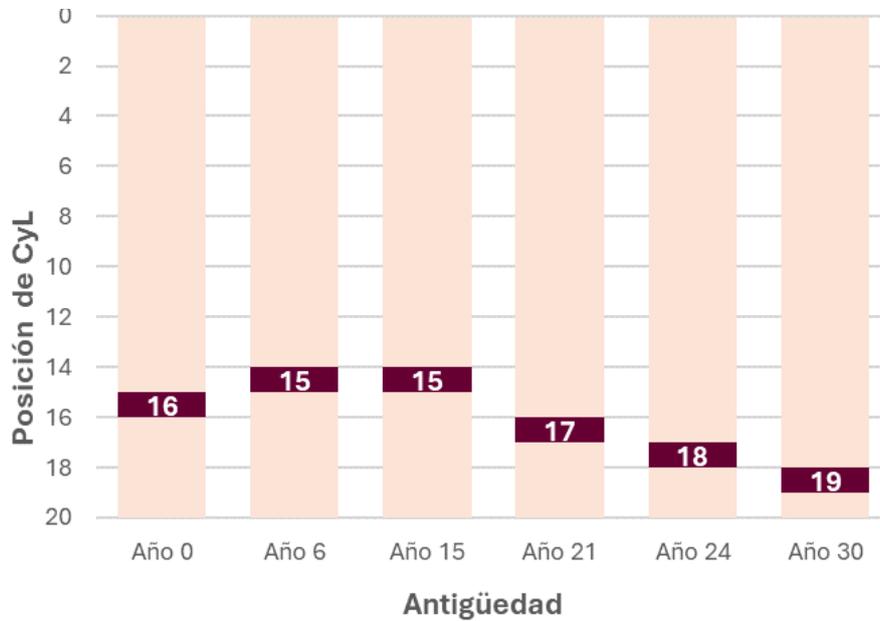


## Posición de Castilla y León en el conjunto del estado

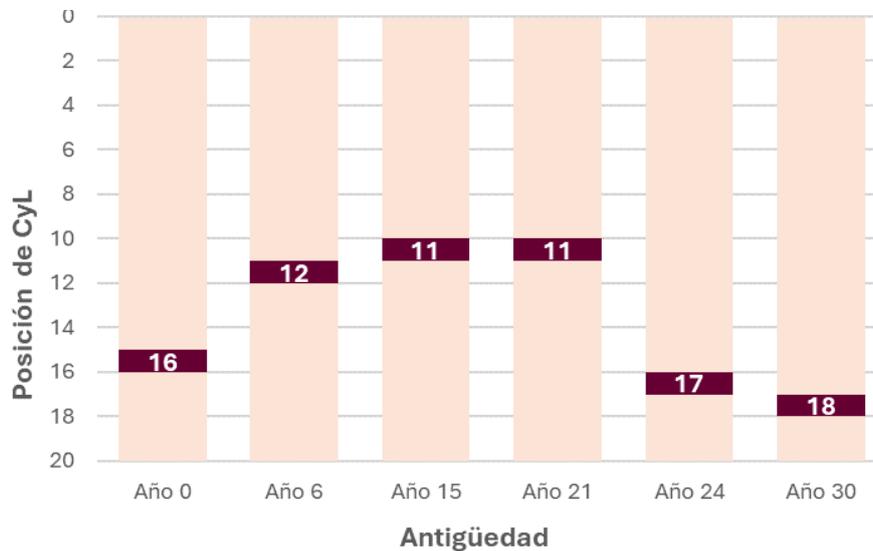
### MAESTROS/AS



### P. T. FORMACIÓN PROFESIONAL

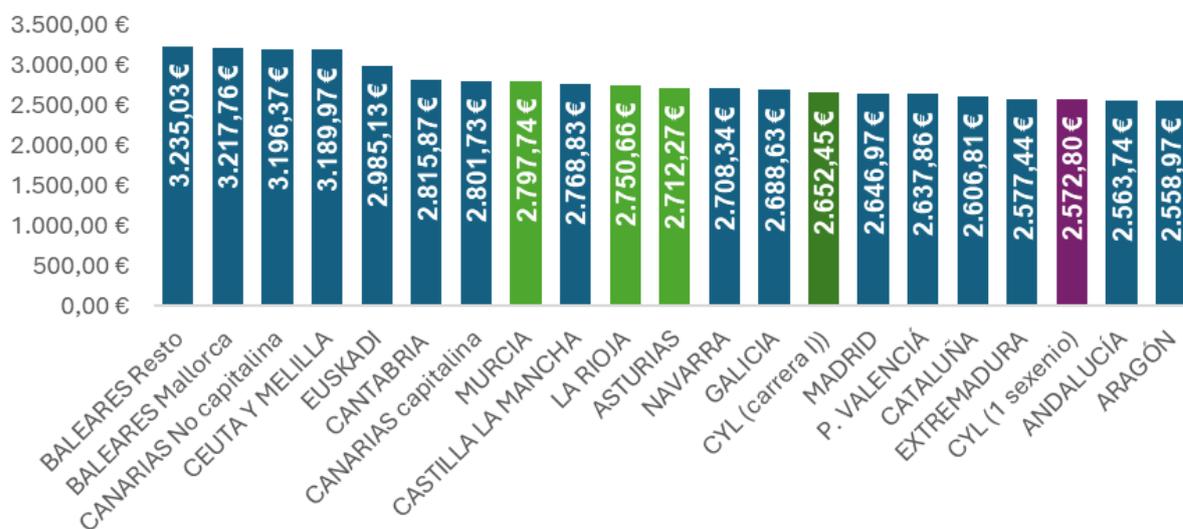


### SECUNDARIA Y OTROS CUERPOS

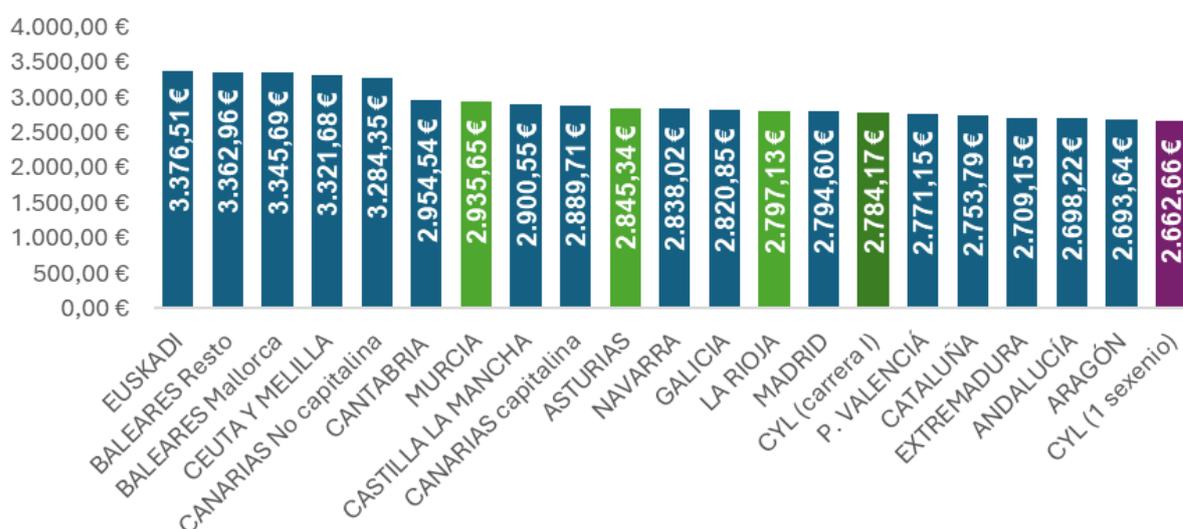


## Gráficas salariales correspondientes a una antigüedad de 6 años

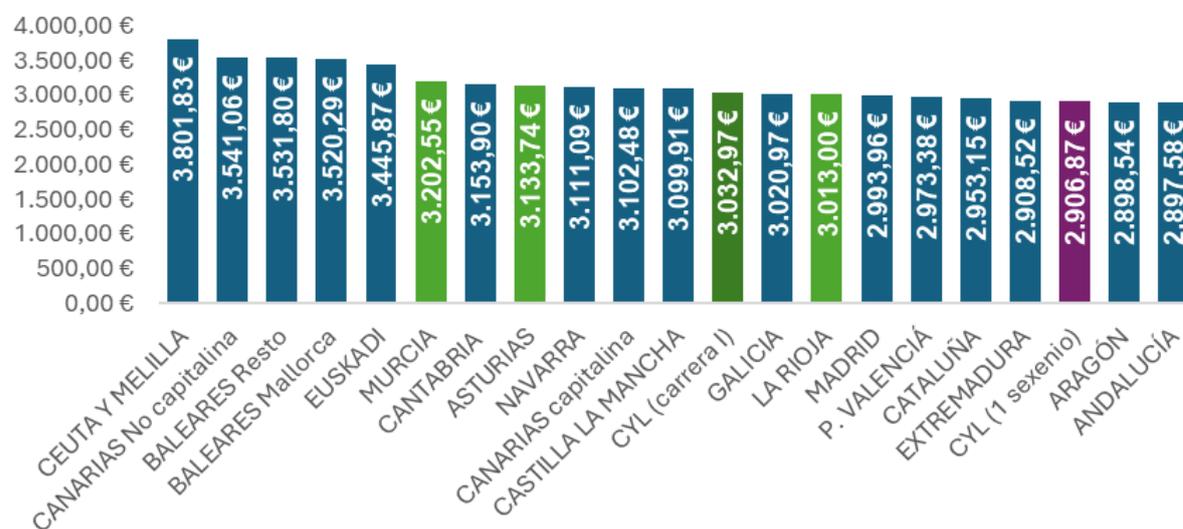
### MAESTROS/AS



### P. T. FORMACIÓN PROFESIONAL

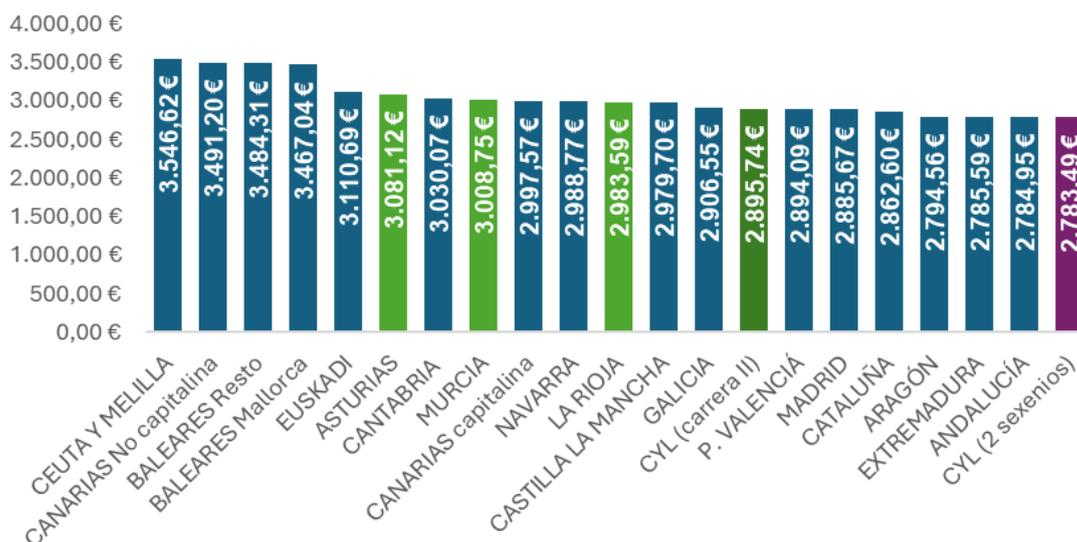


### SECUNDARIA y OTROS CUERPOS

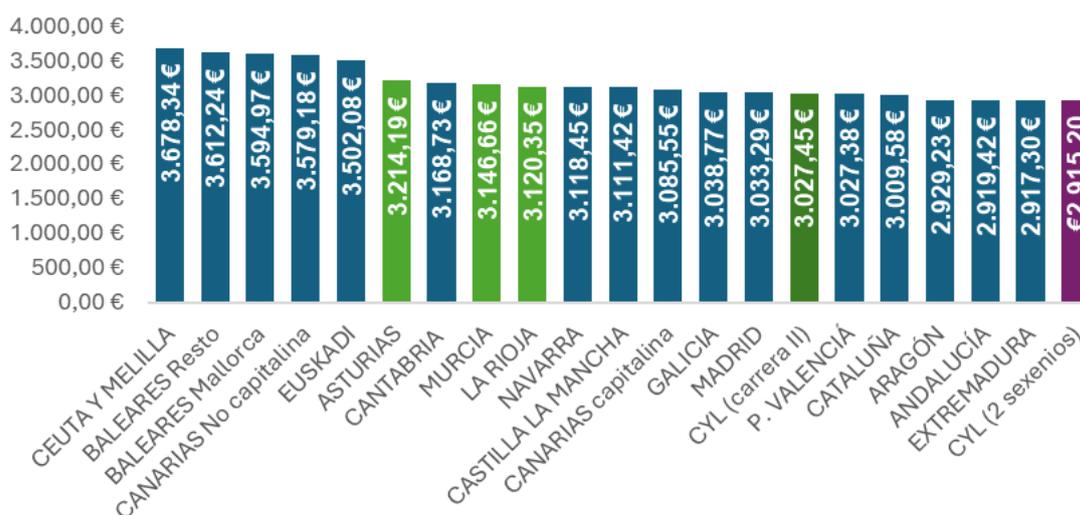


## Gráficas salariales correspondientes a una antigüedad de 15 años

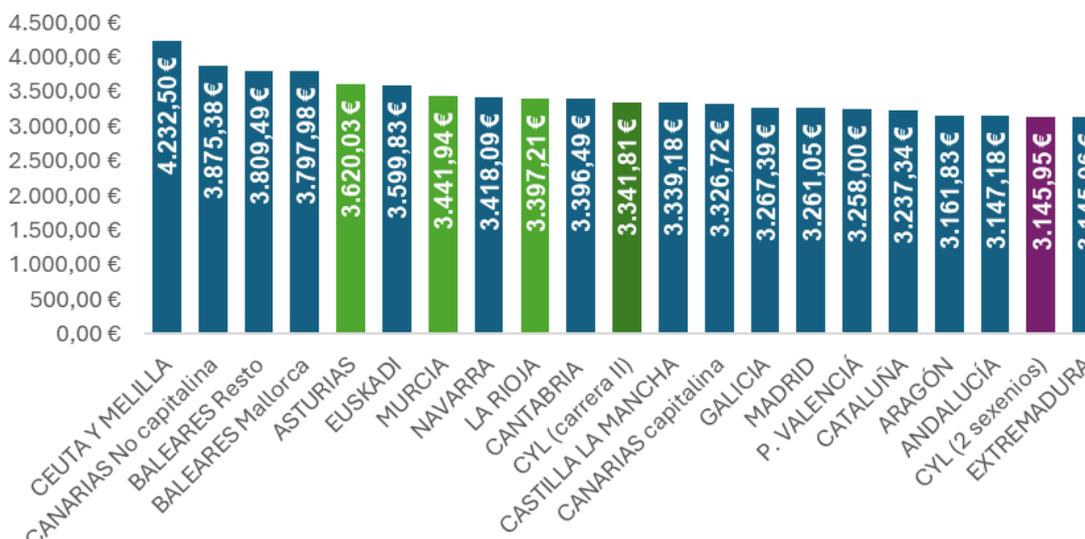
### MAESTROS/AS



### P. T. FORMACIÓN PROFESIONAL

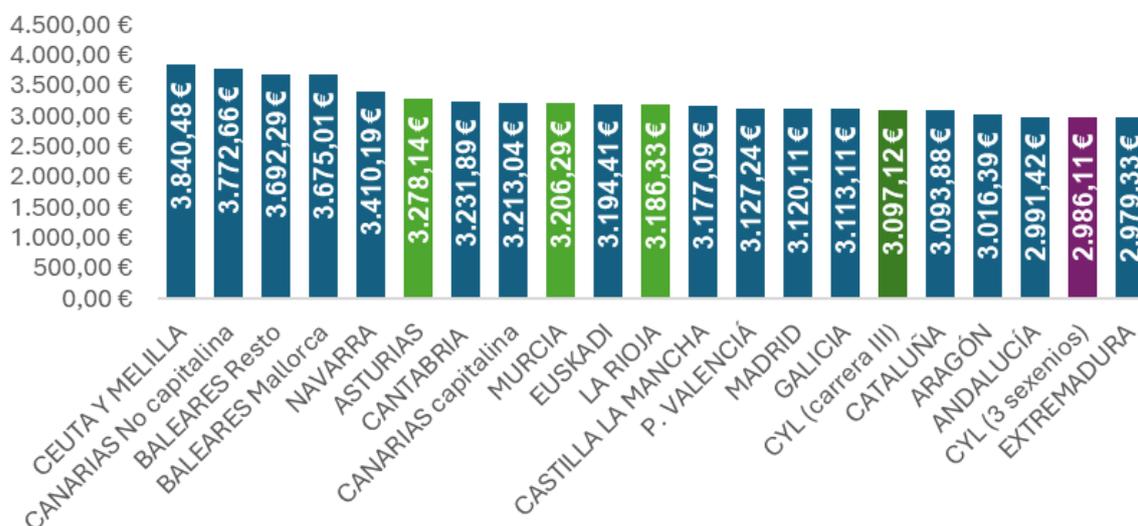


### SECUNDARIA y OTROS CUERPOS

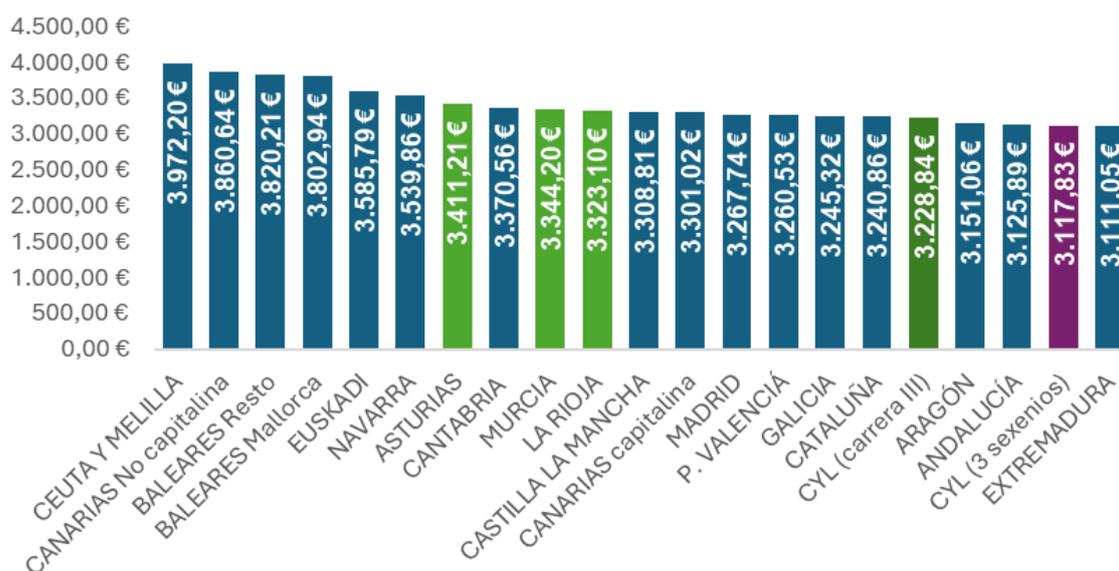


## Gráficas salariales correspondientes a una antigüedad de 21 años

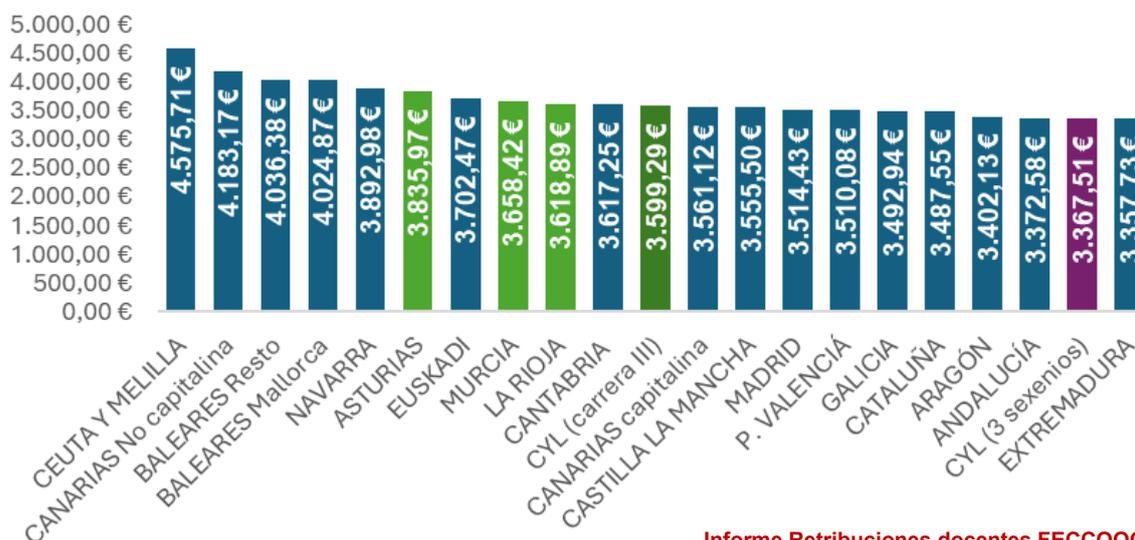
### MAESTROS/AS



### P. T. FORMACIÓN PROFESIONAL

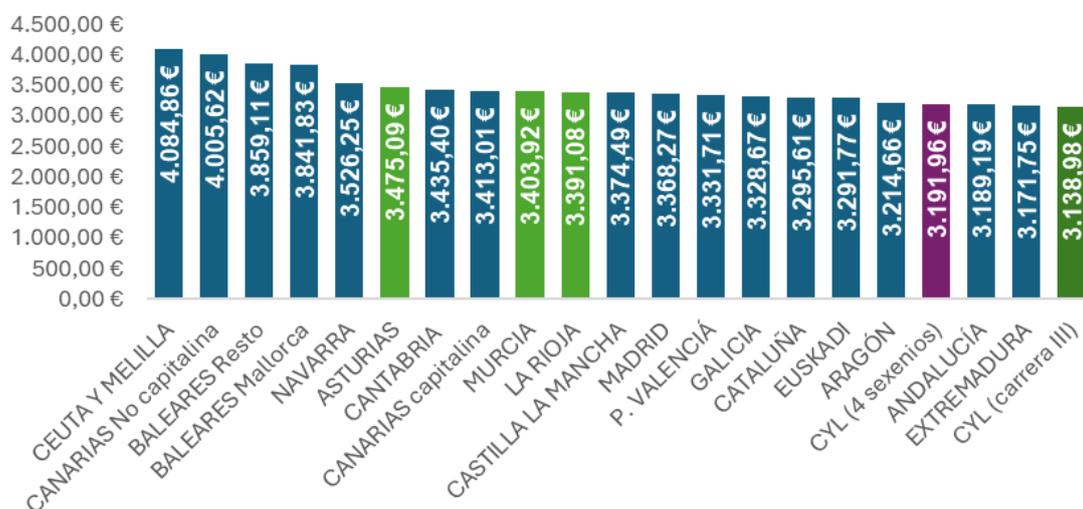


### SECUNDARIA y OTROS CUERPOS

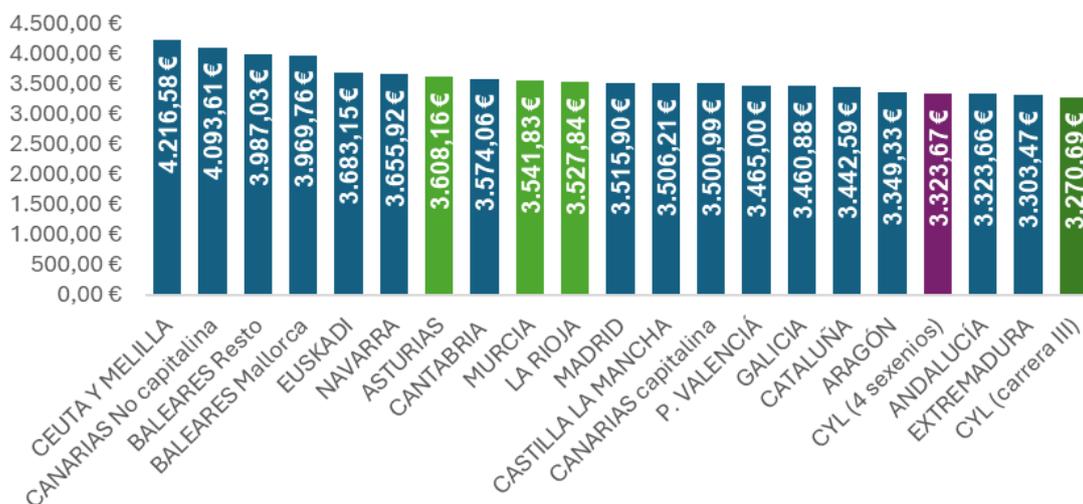


## Gráficas salariales correspondientes a una antigüedad de 24 años

### MAESTROS/AS



### P. T. FORMACIÓN PROFESIONAL

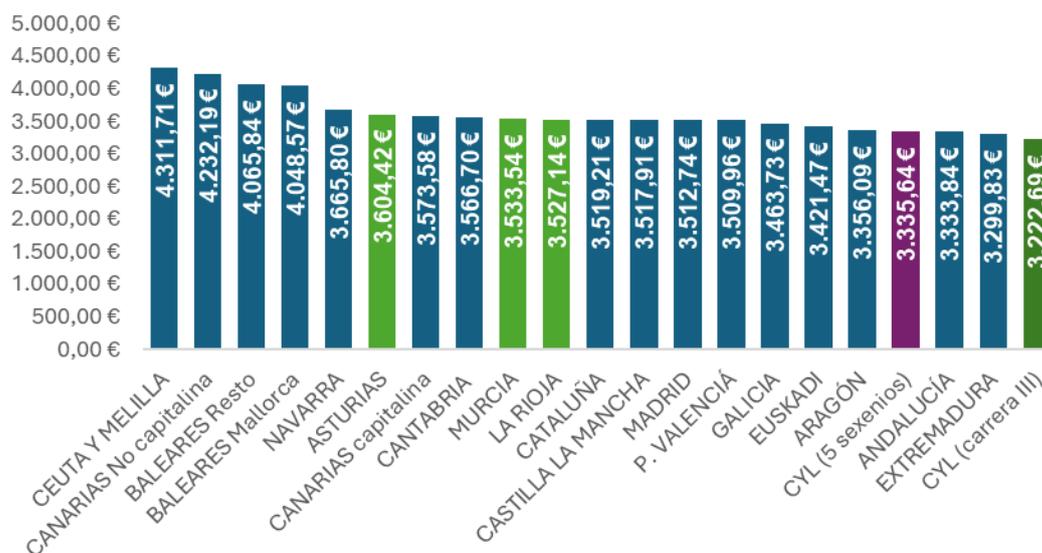


### SECUNDARIA y OTROS CUERPOS

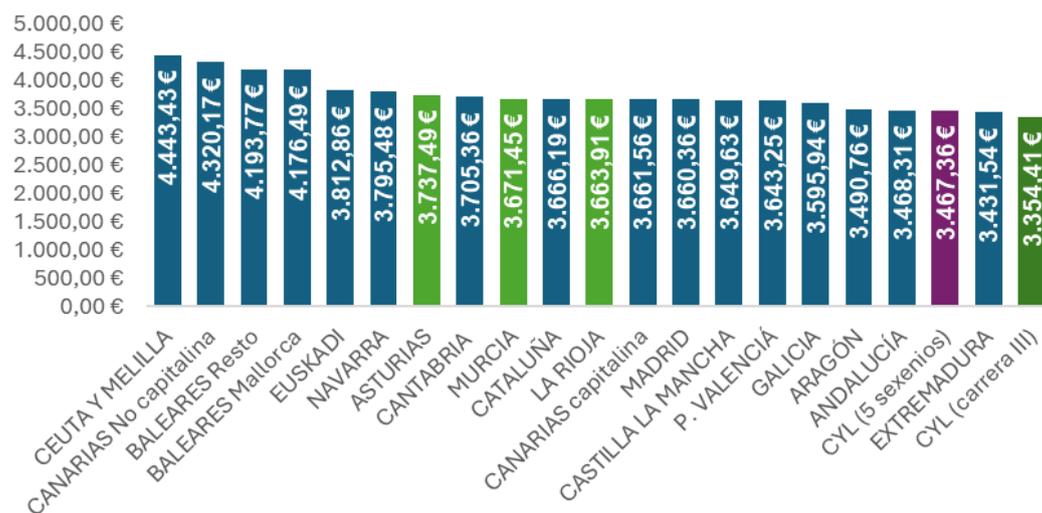


## Gráficas salariales correspondientes a una antigüedad de 30 años

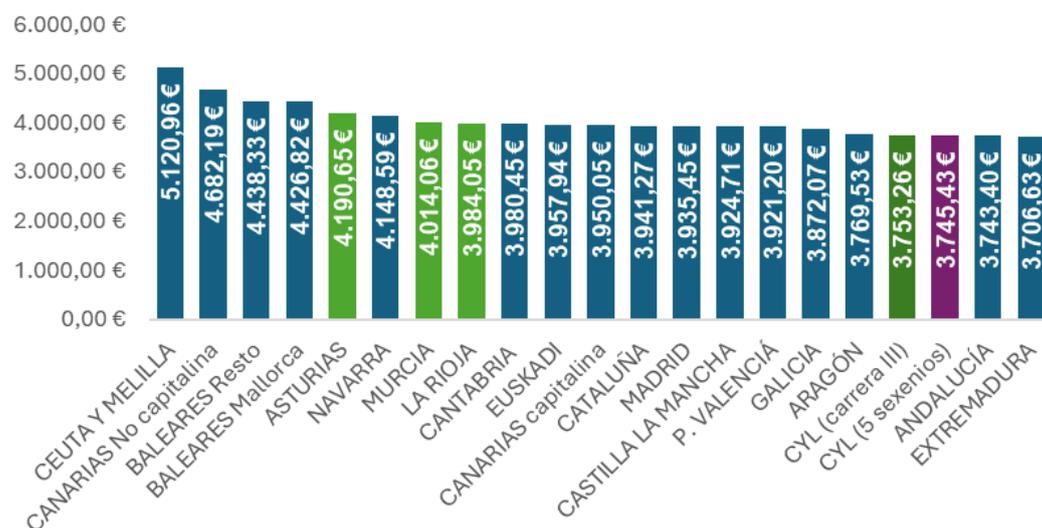
### MAESTROS/AS

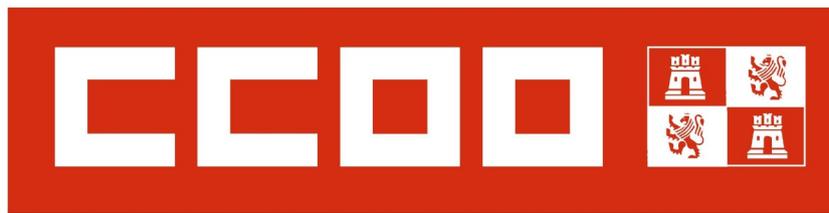
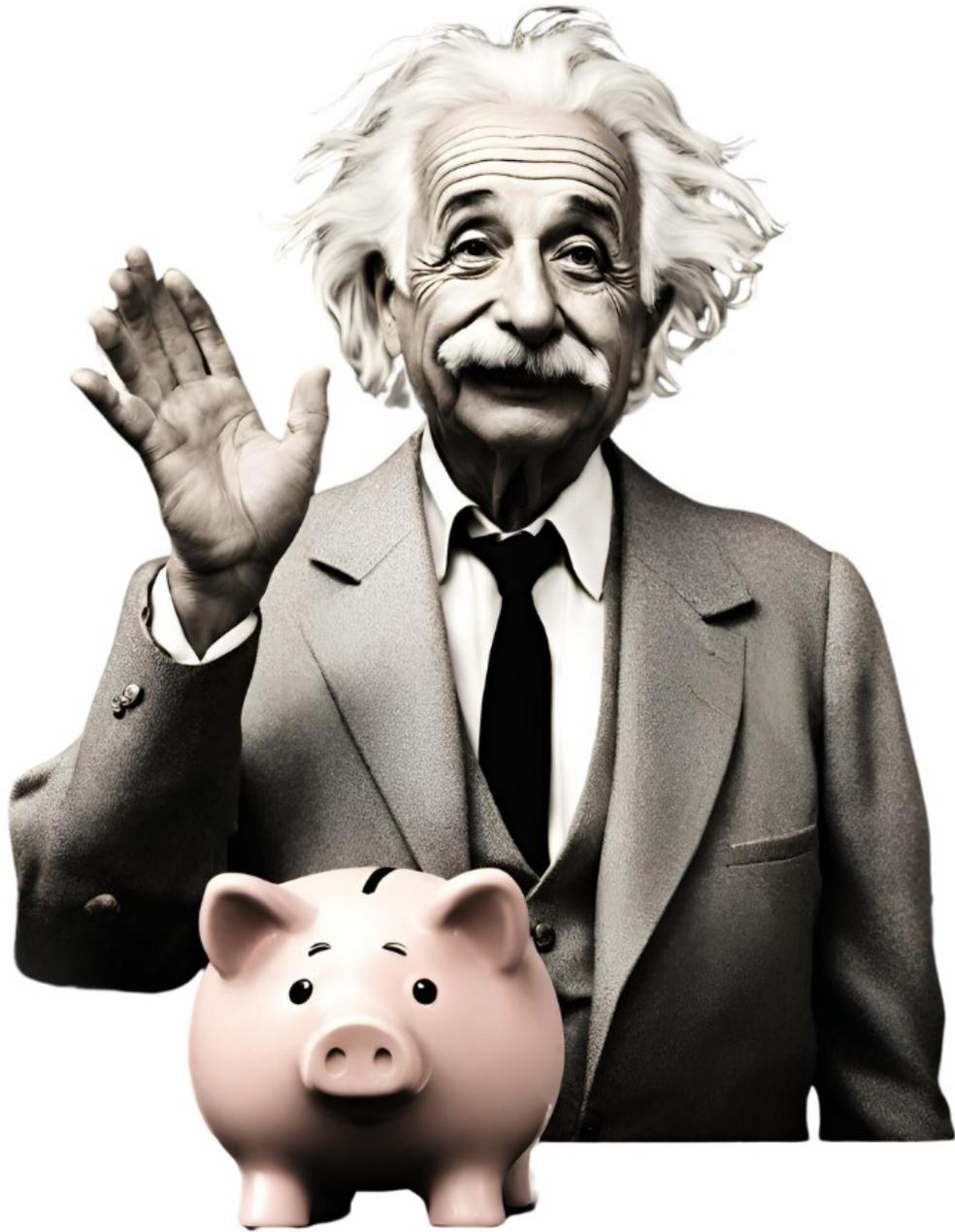


### P. T. FORMACIÓN PROFESIONAL



### SECUNDARIA y OTROS CUERPOS





**enseñanza**