

Excma. Sra. Dña. Isabel Díaz Ayuso
Presidenta de la Comunidad de Madrid

Madrid, 2 de septiembre de 2026

A la atención de la Excma. Sra. Presidenta de la Comunidad de Madrid

Asunto: Solicitud de apertura de una mesa de negociación urgente sobre las condiciones laborales y retributivas del profesorado de la Comunidad de Madrid

Excelentísima Sra. Presidenta:

Me dirijo a usted, en calidad de presidenta de ANPE-Madrid, para trasladarle una preocupación que consideramos urgente y solicitar la apertura inmediata de una negociación sobre las condiciones laborales de los docentes de nuestra comunidad.

El profesorado madrileño ha demostrado en repetidas ocasiones su responsabilidad y compromiso, incluso en los momentos más difíciles: durante la crisis económica de 2012, durante la pandemia — adaptando de la noche a la mañana su forma de trabajar para salvar el curso— y ahora siendo conscientes de que una parte importante de los recursos autonómicos deberá destinarse a la respuesta ante los incendios. Somos sensibles a este contexto. Sin embargo, insistimos en que no se puede seguir relegando a los docentes: es necesario abordar ya mejoras en sus condiciones laborales si de verdad queremos que dejen de sentirse desprestigiados, ignorados y poco valorados, como reflejan no solo las encuestas sino también el hecho de que cada vez es más difícil atraer a profesionales a nuestras aulas.

Nos encontramos en un contexto delicado: distintas organizaciones sindicales ya han anunciado una huelga indefinida para dentro de unos meses. ANPE-Madrid quiere dejar constancia de que apostamos por la negociación antes que por el conflicto. Consideramos que una huelga exige al profesorado un sacrificio muy considerable, sobre todo teniendo en cuenta la situación económica en que se encuentra la mayoría de las familias, con el IPC disparado estos últimos años superando con creces las subidas salariales.

El pasado 1 de julio ya trasladamos estas mismas preocupaciones a la consejera de Educación, Ciencia y Universidades, solicitando la apertura inmediata de una negociación de calado sobre las condiciones laborales del profesorado. A día de hoy no se ha abierto esa negociación y por ello nos dirigimos directamente a usted, pues consideramos que la magnitud del problema y el riesgo de un conflicto laboral que ninguna de las partes desea justifican que la Presidencia se implique personalmente en desbloquear esta situación.

1. La cuestión retributiva

El pasado año elaboramos un informe de retribuciones (disponible en https://documentos.anpemadrid.es/informe_retribuciones_2025/), cuyos datos consideramos que la Presidencia debería conocer directamente. Entre 2015 y 2025, los sueldos base y complementos de destino del profesorado madrileño han subido en torno a un 20,2 %, mientras que la inflación acumulada en la Comunidad de Madrid en ese periodo ha rondado el 29,5 %, muy por encima de la subida salarial y superior a la inflación media estatal (26,7 %). Esta pérdida de poder adquisitivo se suma a la ya sufrida tras la crisis de 2012 y sitúa hoy a los docentes de Madrid a la cola de retribuciones básicas entre las comunidades autónomas, pese a ser la región con mayor coste de vida.

Y esta brecha va en aumento. Según los últimos datos del INE, en junio de 2026 la Comunidad de Madrid volvió a registrar la inflación interanual más alta de España, un 3,8 %, seis décimas por encima de la media nacional (3,2 %), consolidando una posición que ya ocupaba en marzo (4,1 %, frente al 3,4 % nacional). Esta persistencia confirma que la pérdida de poder adquisitivo del profesorado no es un episodio puntual, sino una tendencia estructural que continúa agravándose.

El factor que más empeora esta pérdida de poder adquisitivo es la vivienda. En la última década su precio se ha encarecido un 67,9 % en Madrid, más del doble que la media nacional (29 %), y solo en los últimos cinco años ha subido un 33,6 %. Los datos de este mismo año confirman que la tendencia no se ha frenado: en junio de 2026 la vivienda usada en Madrid capital alcanzó un máximo histórico de 6.013 euros por metro cuadrado, un 6,6 % más que un año antes, y en el conjunto de la Comunidad de Madrid el precio medio subió un 10,7 % interanual en el segundo trimestre, según datos de Idealista y Gesvalt. Una familia de cuatro miembros necesita hoy en Madrid en torno a 4.100 euros mensuales para cubrir gastos básicos, frente a los 3.550 euros de media estatal, lo que supone un sobrecoste estructural del 15,5 %.

Esta situación ya está teniendo consecuencias directas y medibles sobre la plantilla docente. En los últimos cuatro cursos del Concurso General de Traslados, la Comunidad de Madrid ha perdido 1.223 docentes más de los que ha logrado atraer, la peor cifra de toda España y muy superior, por ejemplo, a los 446 de Cataluña, otra de las comunidades con mayor coste de vida. A esto se añade que cada vez menos titulados universitarios eligen la docencia como salida profesional: un titulado en ingeniería, informática o sanidad puede cobrar entre un 30 % y un 70 % más que un docente desde el inicio de su carrera, y en varias especialidades industriales la Formación Profesional de Grado Superior supera ya el salario de un maestro.

Por todo ello, ANPE-Madrid solicita específicamente: un complemento de capitalidad que refleje el coste real de vivir y trabajar en la Comunidad de Madrid; un incremento estructural y consolidado de las retribuciones; un plan plurianual de mejoras retributivas, que permita recuperar la pérdida de poder adquisitivo acumulada desde 2010, y la revalorización salarial conforme al IPC anual.

2. Reconocimiento y autoridad profesional

Aunque las encuestas de opinión suelen mostrar una valoración social positiva del profesorado, nuestra percepción como docentes es distinta. Con demasiada frecuencia nuestro criterio profesional se pone en duda o directamente no se tiene en cuenta a la hora de tomar decisiones que afectan al sistema educativo.

Por otro lado, los médicos, por ejemplo, no tienen que defender constantemente su autoridad profesional porque la sociedad ya reconoce su capacidad y conocimiento específico para tomar decisiones. En cambio, las decisiones de los docentes quedan expuestas a la opinión de demasiados actores, sin recibir el respaldo institucional necesario.

Resulta, además, contradictorio que, al mismo tiempo que se cuestiona su criterio, se exija al profesorado dominar ámbitos de conocimiento cada vez más ajenos a su formación específica: se espera que sepa detectar problemas de salud mental, que actúe casi como personal sanitario ante situaciones de salud del alumnado, que domine protocolos de protección de datos, convivencia, prevención de riesgos y un largo etcétera. Esta acumulación de funciones, sin la formación, el tiempo ni el reconocimiento correspondientes, no hace sino confirmar que no se está tratando la docencia como la profesión especializada que es, con un ámbito de competencia propio y respetado, sino como un espacio donde se depositan responsabilidades de otros perfiles profesionales sin dotarlo de los medios necesarios.

Falta, además, apoyo administrativo real en las distintas instancias, muchas veces por temor a la repercusión política de respaldar a un profesional frente a una familia en conflicto. Esta falta de respaldo no se limita al profesorado que está en el aula. Percibimos una sensación similar de desprotección en equipos directivos e Inspección Educativa, cada uno expuesto en su propio nivel a la hora de sostener una decisión difícil. Esta cadena de desamparo, que recorre distintos niveles de la estructura del sistema, acaba viciando su funcionamiento en su conjunto. Y percibimos que la Consejería está más dispuesta a atender y responder a organizaciones o personas con capacidad de impacto mediático que a sus propios profesionales, cuando estos plantean un problema o se encuentran en una situación que debería corregirse.

3. Burocracia

La carga burocrática no ha disminuido, pese a los planes de reducción anunciados. En la práctica, lo único que se ha hecho ha sido trasladar el papel a formato digital, pero el tiempo real que exige no se ha reducido.

4. Carrera profesional

La carrera profesional docente, que debería funcionar como aliciente, reconocimiento y vía de desarrollo, sigue sin existir. Más allá de los sexenios, un docente apenas cuenta con itinerarios reales de progresión ligados a la especialización, la experiencia acumulada o la asunción de nuevas responsabilidades. Esta ausencia está directamente relacionada con la falta de reconocimiento de la autoridad profesional que señalábamos antes. En otras profesiones, avanzar en la carrera implica

también mayor autonomía y mayor autoridad reconocida en el propio ámbito de trabajo. En la docencia, la falta de ese recorrido consolida la sensación de que la experiencia y la especialización no se traducen ni en mayor respaldo institucional ni en mayor capacidad de decisión y, desde luego, tampoco en mayor reconocimiento.

5. Jubilación anticipada y sexenios

Tampoco se están teniendo en cuenta las diferencias que se han ido generando respecto al sistema anterior. Quienes ingresaron a partir de 2011 ya no pueden acceder a la jubilación anticipada y, sin embargo, los sexenios no se han modificado para compensar esta pérdida. Consideramos que al quinto sexenio habría de corresponder una cuantía mayor y que debería crearse un sexto sexenio.

A este agravio se suma uno más reciente y, a nuestro juicio, aún más difícil de justificar: la Consejería de Educación ha alcanzado con la Mesa Sectorial de la enseñanza concertada un acuerdo por el que la Comunidad de Madrid financia la jubilación parcial del profesorado concertado, permitiéndole reducir su jornada lectiva de 25 a 7 horas semanales durante los dos años previos a la jubilación, manteniendo el 100 % de la cotización a la Seguridad Social. No existe, sin embargo, ninguna medida equivalente para el profesorado de la enseñanza pública adscrito al Régimen General de la Seguridad Social, que no puede acogerse a la jubilación anticipada del Régimen de Clases Pasivas ni a una jubilación parcial con contrato de relevo. ANPE-Madrid considera este trato desigual un agravio comparativo. Solicitamos que la Comunidad de Madrid explore alternativas que garanticen un tratamiento equitativo entre el profesorado de la red pública y el de la red concertada en esta materia.

6. Ley de incompatibilidades

Por último, entendemos que la ley de incompatibilidades debería revisarse para facilitar la atracción de más profesionales a la docencia, especialmente en las especialidades donde la competencia con el sector privado es hoy más difícil de sostener.

Por todo lo anterior, solicitamos formalmente la apertura de una mesa de negociación urgente entre la Consejería de Educación y las organizaciones sindicales representativas del profesorado, donde puedan abordarse de forma conjunta las cuestiones retributivas, el reconocimiento y la autoridad profesional, la reducción efectiva de la carga burocrática, la puesta en marcha de una carrera profesional docente real, las desigualdades en materia de jubilación anticipada y sexenios —incluido el agravio comparativo con la enseñanza concertada—, y la revisión de la ley de incompatibilidades.

Desde ANPE-Madrid reiteramos nuestra disposición al diálogo y nuestra voluntad de llegar a acuerdos que permitan mejorar las condiciones del profesorado sin necesidad de llegar a un conflicto que, aunque legítimo, preferiríamos evitar. Quedamos a su disposición para concretar una fecha de reunión a la mayor brevedad posible.

A la espera de su respuesta, reciba un cordial saludo,



Carolina Fernández del Pino Vidal
Presidenta de ANPE-Madrid