

**INFORME PAE**

# **LOS TRASTORNOS PSICOSOCIALES DE ESE GRAN DESCONOCIDO DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA**



# 1. Resumen ejecutivo

Por el aumento de población y la complejidad de los centros educativos en los últimos años, el personal PAE ha aumentado en todos los territorios; sin embargo, su reconocimiento social y laboral sigue siendo escaso.

En algunos casos, incluso, existen perfiles profesionales que la Administración ha optado por externalizar, o bien por privatizar directamente, como es el caso de las monitoras de actividades formativas complementarias (AFFFCC) o el transporte escolar y su apoyo.

A ello hemos de sumar la enorme complejidad del sector, donde su vinculación sigue siendo precaria, dependiente en muchos casos de otras administraciones e incluso externalizada.

Además, los perfiles profesionales son de lo más variopintos, desde personal más vinculado al ámbito educativo, al personal de administración, informática o servicios de apoyo educativo y mantenimiento.

A lo largo de este informe, veremos cómo todas estas circunstancias influyen, y mucho, en el sentir de las profesionales y en su salud física y mental.

Este estudio nace a demanda de las propias trabajadoras que exigen soluciones porque no se sienten partícipes de la comunidad educativa a la que pertenecen, no son tenidas en cuenta en las tomas de decisiones, o se sienten inseguras ante determinadas conductas disruptivas o situaciones de conflicto en el centro.

Este análisis de situación se ha basado en una encuesta realizada en todo el territorio nacional y a todas las categorías profesionales afectadas, además de entrevistas personalizadas para ahondar en sus problemáticas y percepciones, así como en diversas fuentes que iremos desgranando en cada fase del estudio.

El objetivo es doble:

Por un lado, describir con rigor la complejidad de este sector y como ha ido evolucionando recientemente; y, por otro, tomar medidas para lograr su visibilidad y su bienestar desde el sistema público dentro de nuestra agenda de acción y negociación desde el ámbito público.

## 2. Introducción

El reconocimiento del Personal de Administración y Servicios (PAS/PAE) en España es un tema complejo, ya que, al estar las competencias educativas transferidas, la situación de este colectivo es, a menudo, una de las grandes asimetrías de nuestro sistema.

Cada comunidad autónoma negocia sus propios convenios colectivos, plantillas orgánicas y condiciones de trabajo. Esto significa que un administrativo o un personal de apoyo educativo puede tener funciones, salarios y cargas de trabajo completamente distintas dependiendo de si trabaja en Andalucía, Catalunya o Galicia.

Como señalan diversos informes, como los del IVIElab sobre gasto público y costes de personal en España, las disparidades en el gasto público por estudiante entre CC. AA. son significativas. Esto impacta directamente en las ratios de personal de apoyo, la calidad de las infraestructuras y los recursos destinados a cubrir bajas o necesidades específicas de los centros.

Algunas CC. AA. tienen un modelo más centralizado y burocratizado, mientras que otras han apostado por dotar de más autonomía de gestión a los centros, lo que a veces mejora el reconocimiento interno, pero aumenta la presión sobre el PAS.

4

A menudo, cuando pensamos en el sistema educativo, la imagen mental se queda solo en el docente frente a la pizarra, pero la realidad es que un centro funciona gracias a un ecosistema de profesionales mucho más amplio.

El personal PAS y PAE (de administración, conserjería, personal de limpieza, comedores y mantenimiento) más el personal de apoyo educativo (enfermeras, fisioterapeutas, técnicas/os de Educación Infantil, de Educación Especial o en Integración Social, etc.), constituye la columna vertebral logística de cualquier centro. A diferencia del profesorado, su labor suele ser reactiva e invisible, lo que genera una desconexión identitaria con el proyecto educativo.

El personal de apoyo educativo es un eje fundamental de nuestro sistema que acompaña a nuestro alumnado a lo largo de todas sus etapas educativas y que forman parte de la vida diaria de los centros.

Dada su presencia y su importancia en los procesos de enseñanza-aprendizaje en sentido amplio, estas trabajadoras, deberían gozar de las mismas condiciones y garantías que el denominado personal docente de nuestros centros. Sin embargo, seguimos siendo testigos de la dejadez que se tiene para con ellas, por no ser consideradas indispensables o imprescindibles. Hechos como que se cuestionen sus jornadas laborales o sus periodos de descanso, la falta de coordinación con el resto de equipo, la invisibilidad para algunos equipos directivos, o la poca o nula celeridad para cubrir sus bajas, son algunos ejemplos relevantes que las propias personas encuestadas nos han narrado y que les preocupa, porque afecta de manera importante al desempeño de sus funciones y a su salud laboral.

Teniendo en cuenta las premisas anteriores, y partiendo de la definición de Salud de la OMS considerada como el bienestar físico, mental y social, no se nos escapa que el reconocimiento de la labor socialmente considerada, y en su ámbito laboral, es un eje fundamental que afecta a la salud en sí misma y que tiene más que importantes repercusiones en el estado físico y mental de las trabajadoras y los trabajadores.

Esto es precisamente lo que demanda la población encuestada objeto de este estudio: el reconocimiento y la puesta en valor de su labor por parte de sus administraciones, sus equipos directivos, las compañeras y compañeros de centro y las familias. Su percepción es que esta labor es considerada “de segunda” y que en un mismo centro sigue existiendo segregación de clases en función de su desempeño.

## 3. Análisis del punto de partida

El personal de apoyo educativo (PAE) y las y los especialistas en inclusión no son solo “acompañantes”, sino que son los puentes que permiten que el derecho a la educación sea efectivo para todos, especialmente para quienes enfrentan mayores barreras.

Su integración diaria en la vida de los centros es la garantía de una educación de calidad; sin embargo, esta centralidad no se ve reflejada en sus actuales condiciones laborales. Es imperativo que la Administración reconozca su labor mediante la estabilidad en el empleo, el fin de la precariedad en las contrataciones y una definición clara de sus competencias profesionales dentro del marco normativo.

Desde CCOO sostenemos que fortalecer las plantillas de estos y estas profesionales no es un gasto, sino una inversión necesaria para asegurar el derecho constitucional a una educación integral y personalizada.

Vamos a intentar detallar por qué su rol es fundamental dentro del proceso educativo y una pieza clave en la comunidad educativa.

6

### 3.1. La base de la inclusión real

Sin las y los profesionales de apoyo educativo, la atención a la diversidad sería una declaración de intenciones más que una práctica. Su labor permite personalizar la enseñanza para alumnado con necesidades especiales de apoyo educativo (NEAE) que pueden adaptar los ritmos y formas de comunicación o proporcionan la autonomía básica y el apoyo físico necesario para que el alumnado pueda estar presente y activo en el aula.

El personal de apoyo suele tener una perspectiva aún más amplia que las docentes si cabe, ya que su labor trasciende a la académica pura, al acompañar al alumnado en recreos, comedores, transporte escolar o tránsitos entre clases, detectan dinámicas que a veces pasan desapercibidas.

Las orientadoras o las educadoras sociales actúan como brújula tanto para el alumnado como para las familias y el propio profesorado. Son puentes vitales entre el centro, la familia y el entorno social, combatiendo el absentismo y fomentando la integración.

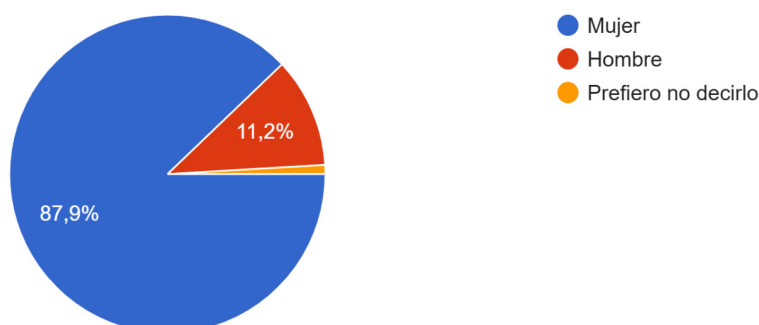
Están presentes en todo el recorrido. Desde la estimulación temprana en Infantil hasta la orientación laboral y profesional en Secundaria o FP, el personal de apoyo asegura que el expediente del alumnado no sea solo una nota, sino una hoja de ruta de su evolución personal.

El sistema educativo bien entendido en su totalidad funciona como un engranaje donde cada pieza es necesaria: imprescindible y prioritaria.

- **Personal de administración y servicios:** garantizan que el entorno físico y administrativo sea funcional.
- **Monitores de comedor y extraescolares:** extienden el aprendizaje más allá del currículo oficial, trabajando valores y socialización.

Es fundamental que se siga reivindicando su figura, ya que a menudo se enfrentan a retos como la alta rotación o la falta de recursos, a pesar de ser quienes sostienen la parte más humana y vulnerable del sistema.

Sexo  
215 respuestas



Según la encuesta realizada desde CCOO, este sigue siendo un sector profundamente feminizado, donde casi un 90% son mujeres.

De nuevo nos encontramos con que, incluso dentro de las administraciones educativas, los sectores más precarizados afectan a la mujer y que, en el ámbito docente se sigue manteniendo el sesgo de género. Esto influye, además, en la sobrecarga de trabajo, que viene muy determinada por la continuidad de la doble jornada laboral y por el hecho de que estos trabajos feminizados sigan siendo los de cuidados o servicios de limpieza y comedor, mientras que los más técnicos son ocupados en mayor proporción por hombres.

Esta feminización se concentra, sobre todo, en las ocupaciones del cuidado y en los grupos y categorías profesionales de menor escala: cocineras, camareras, limpiadoras, auxiliares técnicos educativos (ATE), cuidadoras, igualándose en las categorías dedicadas a informática, conserjería o personal de administración y servicios.

Según los últimos datos estadísticos del INE y del Ministerio, referidos a 2024 y 2025, la presencia femenina se distribuiría en estas categorías profesionales en España:

## Personal de Apoyo Directo al Alumnado

Esta es el área con mayor concentración de mujeres. En categorías que implican cuidados o apoyo especializado, los porcentajes son abrumadores:

- **Técnicos de Educación Infantil (0-3 años):** la feminización es casi total, superando el 95%.
- **Educación Especial y Auxiliares de Educación Especial:** En torno al 85%-90%.
- **Personal de Comedor y Monitoras:** Se estima que el 92% de las plantillas dedicadas a la gestión de comedores escolares son mujeres.

## Personal de Administración y Servicios (PAS)

Aquí la distribución varía según la jerarquía, aunque la base administrativa sigue siendo mayoritariamente femenina:

Categoría Profesional	Estimación de Feminización	Notas
Administrativos/Auxiliares	70% - 75%	Muy estable en la última década.
Personal de Limpieza	> 90%	Sigue siendo uno de los sectores más segregados.
Personal de Cocina	75%	Fuerte presencia femenina en puestos operativos.
Subalternos (Conserjes)	55% - 60%	Es la categoría de apoyo más equilibrada.

8

## Personal de Orientación y Servicios Psicosociales

Aunque a menudo se les agrupa con el profesorado, su labor es de apoyo técnico-educativo:

- **Orientadores/as y Psicopedagogos/as:** Aproximadamente el 72% son mujeres.
- **Trabajadores/as Sociales:** Es una de las categorías de apoyo con mayor índice de feminización, rozando el 88%.

<https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Personal.html>

[https://estadisticas.ciencia.gob.es/dynPx/inebase/index.htm?file=pcaxis&l=s0&path=%2FUniversitaria%2FPersonal%2FEPU22%2FPAS%2FPAS\\_PERM&type=pcaxis](https://estadisticas.ciencia.gob.es/dynPx/inebase/index.htm?file=pcaxis&l=s0&path=%2FUniversitaria%2FPersonal%2FEPU22%2FPAS%2FPAS_PERM&type=pcaxis)

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?capsel=2448&padre=2127>

- **La “Escalera de Cristal”:** aunque las mujeres son mayoría en el apoyo educativo, los puestos de gestión técnica de alto nivel o mantenimiento de infraestructuras (TIC, electricidad, reparaciones) siguen estando ocupados mayoritariamente por hombres (menos del **20%** de mujeres en mantenimiento técnico).
- **Brecha en STEM de apoyo:** en los servicios de soporte informático de los centros educativos, la presencia femenina es notablemente inferior, situándose cerca del 30%.
- **Tendencia:** Según el informe de 2026 del Ministerio de Educación, la feminización en la educación en su conjunto (incluyendo apoyo) se sitúa en el 70,5%, consolidando al sector educativo como uno de los tres más feminizados del país junto a la sanidad y los servicios sociales.

Estos datos reflejan una estructura donde el “cuidado” y la “gestión administrativa” recaen mayoritariamente en mujeres, mientras que el soporte técnico, físico o tecnológico, aún mantiene un sesgo masculino.

Volvemos a encontrarnos un sistema estructurado en el que las áreas feminizadas recaen sobre las mujeres, que están vinculadas a los trabajos de cuidados, mientras que las más técnicas son más ocupadas por hombres.

De ahí que este personal siga sufriendo la doble o triple carga de trabajo que influye en su salud mental y en los riesgos psicosociales, tal y como analizaremos en el siguiente apartado.

Por lo que al personal informático se refiere, a pesar del aumento en la oferta pública este año, la brecha entre la infraestructura tecnológica y el personal técnico real es alarmante.

Existe un déficit estructural de personal informático en el sector educativo. La digitalización del sistema educativo se está sosteniendo sobre la “voluntad” del profesorado y no sobre una estructura técnica profesionalizada.

En 2026, por ejemplo, el Gobierno anunció 1.700 plazas tecnológicas<sup>1</sup> en la Oferta de Empleo Público (OEP) de 2026, sin embargo CCOO ya denunció que estas plazas se destinan mayoritariamente a la Administración General del Estado (AGE) y no llegan de forma capilar a los centros educativos de Primaria y Secundaria.

Mientras la Administración presume de una OEP 2026 con un incremento del 42% en plazas TIC, la realidad en las aulas es de un abandono técnico absoluto.

En el 85% de los centros públicos no existe la figura del informático residente. Las tareas de mantenimiento, gestión de redes y protección de datos recaen en el “Coordinador TIC” (un docente con reducción de horas), lo que genera una pérdida de calidad pedagógica y riesgos de ciberseguridad.

Actualmente, la ratio media es de un técnico informático por cada 15-20 centros educativos (según la comunidad autónoma), lo que hace imposible una respuesta inmediata ante incidencias. Esta falta de plazas estructurales obliga a que tareas de alta responsabilidad –como la gestión de identidades digitales o el mantenimiento de infraestructuras de IA– sean asumidas por personal docente sin la cualificación técnica ni el tiempo necesario, detrayendo recursos de la atención directa al alumnado.

<sup>1</sup> <https://digital.gob.es/comunicacion/notas-prensa/mtdfp/2026/05/el-gobierno-aprueba-la-oferta-de-empleo-publico-para-2026--con-1#:~:text=El%20Gobierno%20aprueba%20la%20oferta%20de%20Empleo,plazas%20tecnol%C3%B3gicas%20y%20refuerzos%20para%20emergencias%20clim%C3%A1ticas>

El 90% del profesorado ya utiliza herramientas de IA, pero el 48,5% manifiesta una honda preocupación por la privacidad y seguridad de los datos del alumnado al no contar con soporte técnico especializado en el centro.

Muchas comunidades están derivando este servicio a empresas externas (contratas), lo que precariza el empleo y genera un servicio de “parcheo” en lugar de mantenimiento preventivo.

- **El caso específico de las educadoras infantiles 0-3:** dado la enorme trascendencia que en los últimos tiempos ha tenido la protesta del colectivo, y que se fundamenta en la dignificación de su profesión y en el hecho de querer ser reconocidas, como el resto de los colectivos estudiados, hemos optado por incluir un apartado específico que analice por qué se sienten invisibles y cómo afectan estas condiciones laborales a su salud, que en términos generales, se asemejan mucho a las condiciones y patologías presentadas por el personal de apoyo educativo, planteadas en el informe.

**a) Desgaste emocional.** La carga afectiva es constante. Una educadora no solo enseña, sino que consuela, media en conflictos y gestiona las crisis emocionales de 20 o 25 niños simultáneamente. Este desgaste viene igualmente muy determinado por el estado de alerta constante y el nivel de vigilancia para garantizar la integridad física de las y los menores, unido, por último, a un estado de empatía acumulada muy ligada a “la vocación” mal entendida que hace que asuman casi como propias las necesidades y problemas familiares del alumnado, que genera lo que conocemos como fatiga de compasión.

**b) Ratios elevadas y heterogeneidad.** Es quizás la queja más recurrente de los sectores de apoyo educativo, en general. Gestionar un aula con 20-25 menores (dependiendo de la legislación local), dificulta la atención individualizada que esta etapa requiere. Integrar a niñas y niños con necesidades específicas de apoyo educativo sin los recursos o el personal de apoyo suficiente, dificulta atender a sus distintos ritmos biológicos, propios de las diferencias de edad.

**c) Carga administrativa y burocrática.** El tiempo que debería dedicarse a la innovación pedagógica o a la observación de las y los menores se ve consumido por: la redacción de informes detallados, planificaciones anuales, trimestrales y semanales; registros de evaluación y burocracia interna del centro.

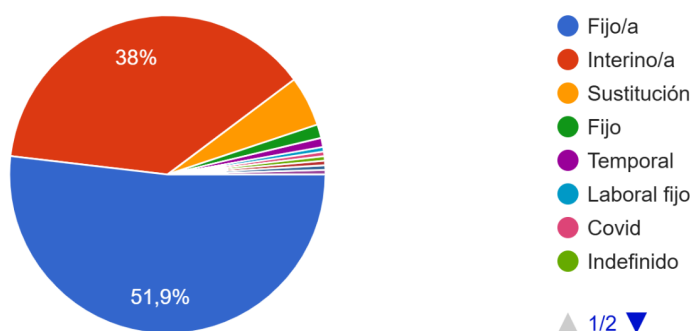
**d) Relación con las familias.** La comunicación con los padres es un pilar fundamental, pero también una fuente de fricción, debido a, entre otras causas, la generación de expectativas irreales exigiendo resultados académicos prematuros (lectoescritura rápida) e ignorando los procesos madurativos, o la generación de desconfianza o sobreprotección.

**e) Falta de reconocimiento y salarios.** A pesar de ser la etapa donde se asientan las bases del desarrollo cerebral y emocional, la sociedad (y a veces el sistema educativo) la considera una etapa “menor”.

- **Brecha salarial:** en muchos países, las educadoras de Infantil (especialmente en el primer ciclo, 0-3 años) perciben salarios significativamente menores que sus colegas de Secundaria o Universidad.
- **Invisibilidad profesional:** se suele confundir la labor docente con la “guardería” o el simple cuidado asistencial.

### 3.2. Las condiciones laborales:

Tipo de contrato  
216 respuestas



Casi el 50% no son fijos, siguen siendo contratos de interinidad muy por encima de la imposición del TJUE. Si bien es cierto que territorios como Extremadura o Galicia aún no han concluido sus procesos de estabilización, es igualmente cierto que del 51% de las personas que responden al cuestionario como fijas en el sector PAE, un alto porcentaje se han convertido en personal fijo precisamente gracias a esos procesos o con sistemas contractuales de precario que continúan teniendo una altísima tasa de interinidad, casi el 40%.

Por lo que a la diferencia salarial respecta, muy unido al sistema de externalización y a la discontinuidad de contrataciones estudiada, es fundamental abordar el concepto de brecha salarial territorial en el sector. En este estudio nos llama la atención que esta brecha incide sobre todo en la categoría de camareras, limpiadoras, monitoras o servicios de comedor.

A diferencia del profesorado, el personal de limpieza en educación convive con una realidad fragmentada: mientras unos pertenecen directamente a la Administración (personal laboral), otros trabajan para empresas adjudicatarias (externalizados), lo que genera diferencias abismales de sueldo por realizar el mismo trabajo<sup>2</sup>.

Desde este sindicato denunciaremos la existencia de una “lotería geográfica” en el sector de la limpieza educativa. Las diferencias en las tablas salariales de los convenios provinciales y autonómicos generan una brecha que, en algunos casos, supera los 400 euros mensuales por idénticas funciones.

2 Según datos de mayo de 2026 del INE: <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=2429>

## Comparativa Salarial Estimada (2025-2026)

Comunidad Autónoma / Zona	Salario Bruto Mensual (Media/Convenio)	Observaciones
País Vasco	1.585 € - 1.624 €	Tablas actualizadas (Convenio Educación/UPV).
Comunidad de Madrid	1.100 € - 1.250 €	Alta variabilidad según antigüedad y pluses.
Navarra / La Rioja	1.350 € - 1.450 €	Convenios con mejor indexación al IPC.
Andalucía / Extremadura	1.080 € - 1.150 €	Muy próximos al SMI; alta dependencia de pluses.
Castilla-La Mancha	1.100 € - 1.200 €	Diferencias notables entre gestión directa y privada.

Estas cifras demuestran que, en las regiones con convenios bloqueados o alta tasa de externalización, los salarios apenas superan el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que para 2026 se sitúa en torno a los 1.134 € - 1.160 € (según actualización).

### Factores que profundizan la brecha salarial:

- La Trampa de la Parcialidad: más del 70% del personal de limpieza en centros educativos (mayoritariamente mujeres) tiene contratos a tiempo parcial. Esto supone que, aunque el salario base sea digno, el salario real percibido no permite llegar a fin de mes, perpetuando la brecha de género.
- Externalización vs. Gestión Directa: el personal laboral de la Administración suele tener mejores complementos (trienios, carrera profesional) que el personal de las contrata de limpieza, que dependen de convenios provinciales a menudo congelados.
- Falta de Pluses de Especialidad: reivindicamos que la limpieza en entornos educativos no es “limpieza común”. Requiere una formación en seguridad ante productos químicos, desinfección específica y trato con menores, aspectos que no se remuneran económicamente.

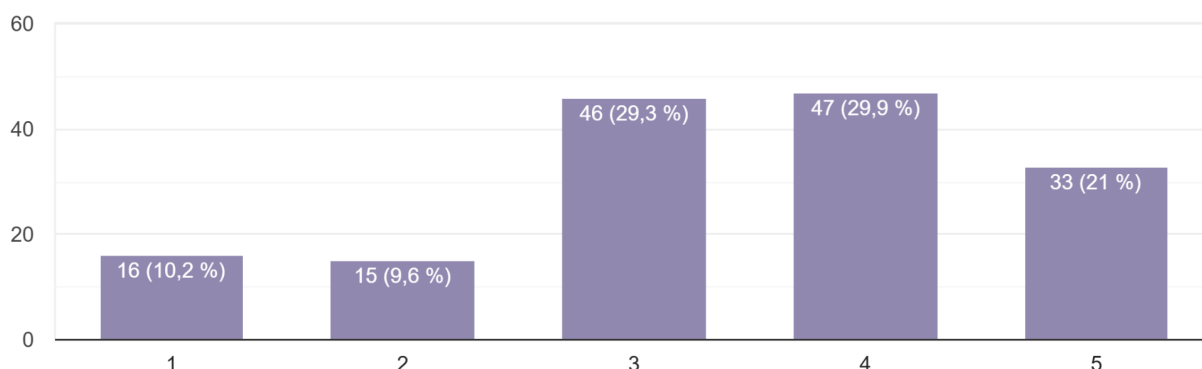
12

### Exigencias sindicales:

1. Homologación salarial: a igual trabajo, igual salario. No pueden existir diferencias de hasta el 30% entre comunidades autónomas dentro del mismo sistema educativo público.
2. Cláusulas sociales en contrata: exigimos que los pliegos de condiciones obliguen a las empresas adjudicatarias a cumplir con tablas salariales dignas por encima del SMI.
3. Conversión de jornadas: transformación de contratos parciales en jornadas completas para combatir la precariedad estructural del sector.

### ¿Cómo crees que te valora el resto de la comunidad educativa de tu centro?

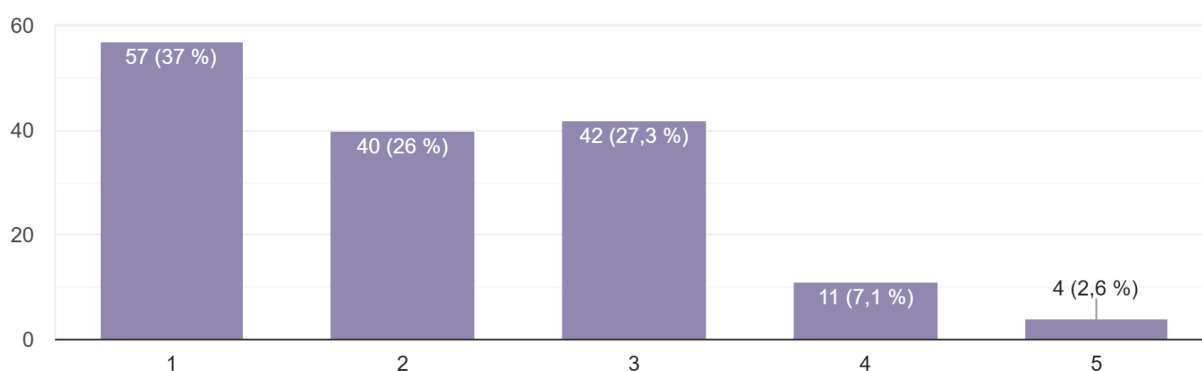
157 respuestas



Solo un 21% de las personas encuestadas se sienten valoradas en el centro y más del 30% se sienten muy poco o nada valoradas. Esto se debe, generalmente, a la premura en la demanda para la realización de tareas y, sobre todo, a que no son consideradas parte de la comunidad educativa.

### ¿Cómo crees que te considera la administración?

154 respuestas



La mayoría considera que son prescindibles para sus administraciones y que no valoran la necesidad de sus figuras en los distintos centros educativos. Tan solo un 2,6% cree que la Administración educativa cree necesaria su plaza y/o su función.

Uno de los datos que revela esta falta de consideración como personal necesario e imprescindible es el tiempo que tardan en cubrirse las bajas de este personal y la tendencia a la externalización de este.

No hay un registro oficial homogéneo por comunidad autónoma sobre el tiempo medio de sustitución del personal de apoyo educativo (PTIS, educadores, fisioterapeutas, intérpretes de lengua de signos, personal técnico educativo, administrativo, etc.). Las administraciones sí publican a veces datos del profesorado, pero mucho menos del PAS-PAE.

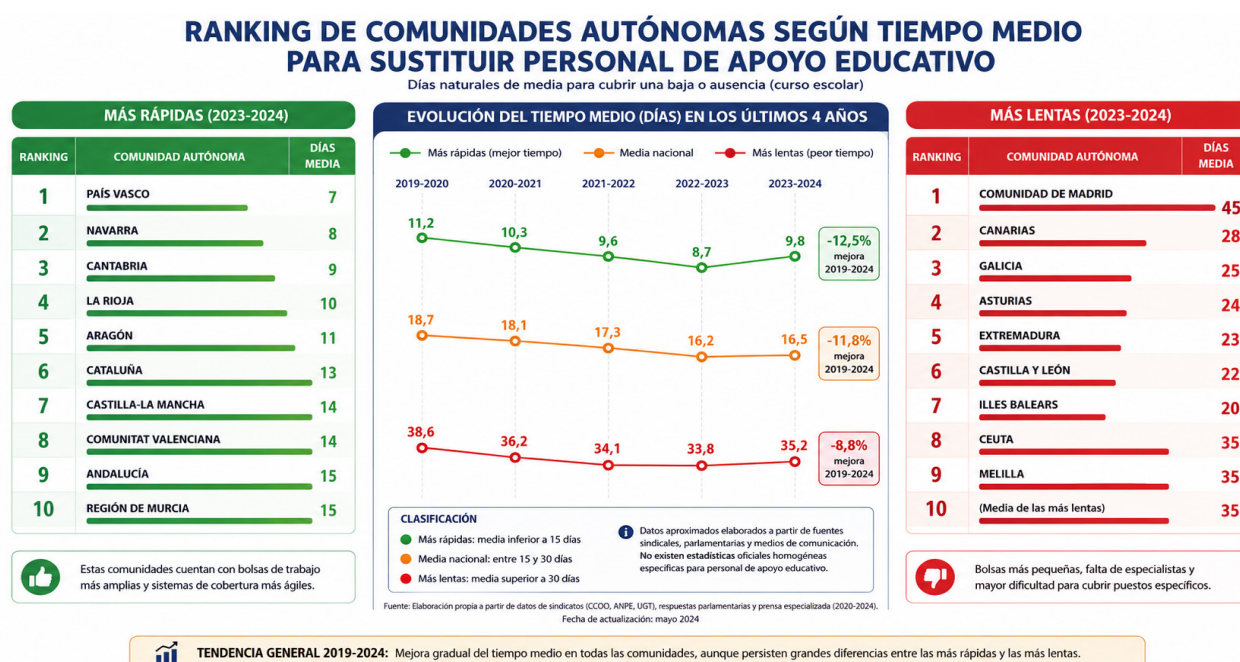
Comunidad autónoma	Tiempo medio aproximado para sustituir personal de apoyo educativo	Situación habitual
Andalucía	3-10 días en casos ágiles; más para PTIS y laborales	Sistema relativamente rápido para docentes, pero el PAE suele ir más lento ( <a href="http://diariojaen.es">diariojaen.es</a> )
Aragón	1-3 semanas	Dependencia de bolsas provinciales
Asturias	1-4 semanas	Retrasos frecuentes en perfiles especializados
Illes Balears	1-3 semanas	Problemas por falta de candidatos en islas
Canarias	2-4 semanas	Dificultad de cobertura en determinadas islas
Cantabria	1-3 semanas	Cobertura variable según categoría
Castilla-La Mancha	1-3 semanas	Mejor en capitales que en zonas rurales
Castilla y León	10 días-1 mes	Hay denuncias recientes de retrasos largos en PAS y personal laboral ( <a href="#">Zamora News</a> )
Cataluña	5-15 días	Docentes: unos 5,3 días; personal de apoyo suele tardar más ( <a href="#">EL País</a> )
Comunitat Valenciana	1-3 semanas	Alta presión por aumento de alumnado con necesidades específicas ( <a href="#">Cadena SER</a> )
Extremadura	1-4 semanas	Bolsas pequeñas en determinados perfiles
Galicia	2-4 semanas	Retrasos frecuentes en educación especial
La Rioja	1-3 semanas	Sistema pequeño pero dependiente de disponibilidad
Comunidad de Madrid	2 semanas-2 meses	En educación especial se denunciaron medias de hasta 80 días ( <a href="#">Cadena SER</a> )
Región de Murcia	1-3 semanas	Variabilidad según especialidad
Navarra	1-2 semanas	Cobertura relativamente rápida
País Vasco	1-2 semanas	Mejor dotación estructural y bolsas más estables
Ceuta y Melilla	2-6 semanas	Dependencia directa del Ministerio

Por lo que al tiempo en el que se tardan en cubrir estas bajas respecta, se observa una diferencia entre el personal docente y el personal PAS/PAE, muy significativa. Mientras que el personal docente suele sustituirse en un periodo de entre 1 y 5 días, el personal PAE puede tardar una media de 3 semanas y no cubrir las bajas de corta duración.

- Los mayores retrasos aparecen en:
  - Educación Especial.
  - Fisioterapeutas.
  - PTIS/Técnicos de Integración Social.
  - Intérpretes de lengua de signos.
  - Personal administrativo y laboral.

Hay casos documentados en los que las sustituciones del personal laboral educativo han tardado entre **1 y 3 meses**<sup>3</sup>.

Según los datos oficiales publicados por REDIE/Eurydice<sup>4</sup>, la media de cobertura y su evolutivo sería<sup>5</sup>:



Según la estadística que reflejamos en esta imagen gráfica, vuelven a repetirse tendencias muy dispares dependiendo de la autonomía, con diferencias de 4 semanas entre unas y otras.

3 <https://cadenaser.com/2022/02/08/mas-de-dos-meses-para-cubrir-una-sustitucion-en-los-centros-de-educacion-especial-hay-un-de-terioro-en-la-atencion-a-estos-alumnos/>

4 <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/redie-eurydice/sistemas-educativos/apoyo-educativo/unidades-responsables.html>

5 <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/contenidos/in/comunidades-autonomas.html>

Así, mientras la media de cobertura de P. Vasco, Navarra o Cantabria es de una semana aproximadamente, territorios como Madrid, Canarias o Galicia superan el mes de espera para cubrir estas sustituciones.

Esto incide significativamente en la sobrecarga de trabajo del resto de compañeras que duplican sus tareas en la misma jornada laboral tanto en atención directa como indirecta, lo que provoca un estado de agotamiento físico y mental, además de desánimo, apatía y un “desencanto generalizado en el sistema”, que genera un sentimiento de que no les importan sus funciones o no son un asunto prioritario.

No existe una estadística pública homogénea y directa que mida exactamente el personal externalizado (PAS y PAE) en centros educativos por comunidad autónoma en España. Esto no es casual: la externalización no se recoge como categoría estadística estándar en las operaciones del Ministerio, sino que aparece indirectamente en partidas de gasto o en tipologías de personal.

Esto obliga a inferir la externalización a partir de<sup>6</sup>:

- Gasto en servicios (limpieza, comedor, mantenimiento, monitores).
- Casos documentados por comunidades autónomas.

Aun así, se puede reconstruir una aproximación sólida combinando fuentes oficiales y evidencias sectoriales.

A partir de estadísticas de gasto y estructura de personal educativo (últimos datos comparables 2022-2024), se puede estimar:

### **Peso de servicios externalizados sobre el total de personal no docente**

*(aproximación basada en gasto en servicios + estructura de centros)*

<b>Comunidad Autónoma</b>	<b>Nivel estimado de externalización PAS/PAE</b>
Madrid	Alto (25–40%)
Cataluña	Alto (20–35%)
Andalucía	Medio-alto (20–30%)
C. Valenciana	Medio (15–25%)
Murcia	Medio (15–25%)
Castilla-La Mancha	Medio-bajo (10–20%)
Castilla y León	Medio-bajo (10–20%)
Galicia	Medio-bajo (10–20%)
Aragón	Medio-bajo (10–20%)
Extremadura	Bajo (5–15%)
Asturias	Bajo (5–15%)
Cantabria	Bajo (5–15%)
Navarra	Bajo (5–15%)
País Vasco	Muy bajo ( $\leq 10\%$ )

En las CC. AA. más externalizadoras, como Catalunya o Madrid, hasta 1 de cada 3 trabajadores no docentes puede no ser personal público directo. En las menos externalizadoras, la mayoría sigue siendo plantilla pública.

Cuando hablamos de PAS/PAE externalizado, en realidad estamos agrupando:

- PAS externalizado: limpieza, mantenimiento, seguridad, conserjería (en algunos casos).
- PAE externalizado: monitoras de comedor, actividades extraescolares, auxiliares de apoyo o educación especial, en algunos casos.

Muchas funciones, además, no aparecen como “personal educativo” sino como “servicios contratados” de ahí la dificultad de poder realizar un análisis estadístico en este punto concreto.

Sin ir más lejos, en la Comunidad de Madrid se ha recurrido a la externalización de los servicios de limpieza de los centros educativos por una falta estructural de plantilla, y esto, es una decisión política, la voluntad política ha de ir por la vía de la dotación completa e integral de los centros públicos con personal suficiente<sup>7</sup>.

Las grandes áreas metropolitanas suelen tener más nivel de externalización, mientras que las zonas más rurales suelen disponer de recursos propios.

Esto provoca un efecto presupuestario oculto: el gasto en personal baja artificialmente mientras que el gasto en bienes y servicios sube. Pero no nos engañemos, el coste real puede ser similar o mayor, ya que habría que incluir el margen empresarial con el riesgo de la aceptación de licitaciones con bajas temerarias que conlleva.

18

Esta externalización provoca una serie de consecuencias negativas para la comunidad educativa y para el personal PAS-PAE, que se sienten vulnerables: un alto nivel de rotación, menor integración en el centro, pérdida de control público que afecta directamente a la salud y seguridad en el trabajo, y una enorme desigualdad entre centros.

### **Evolución estimada de externalización PAS/PAE (España)**

% sobre total de funciones no docentes

<b>Año</b>	<b>% externalizado</b>
2015	14%
2016	15%
2017	16%
2018	17%
2019	18%
2020	20%
2021	21%
2022	22%
2023	23%
2024	24%

<sup>7</sup> <https://elpais.com/espana/madrid/2026-02-05/los-institutos-publicos-de-la-comunidad-de-madrid-recurren-a-empresas-privadas-de-limpieza-por-la-falta-de-personal.html>

Esta es una decisión clara sobre el modelo de gestión. La externalización **se ha duplicado en una década** (~14% → ~24%); no es un fenómeno coyuntural.

Está ligado a:

- Límites estructurales de empleo público
- Gestión presupuestaria.
- Decisiones políticas autonómicas.

Existe un Crecimiento sostenido (2015-2019) con una subida lenta pero constante (~+1% anual) derivada de la contención de empleo público.

Aunque la media nacional sube ~10 puntos:

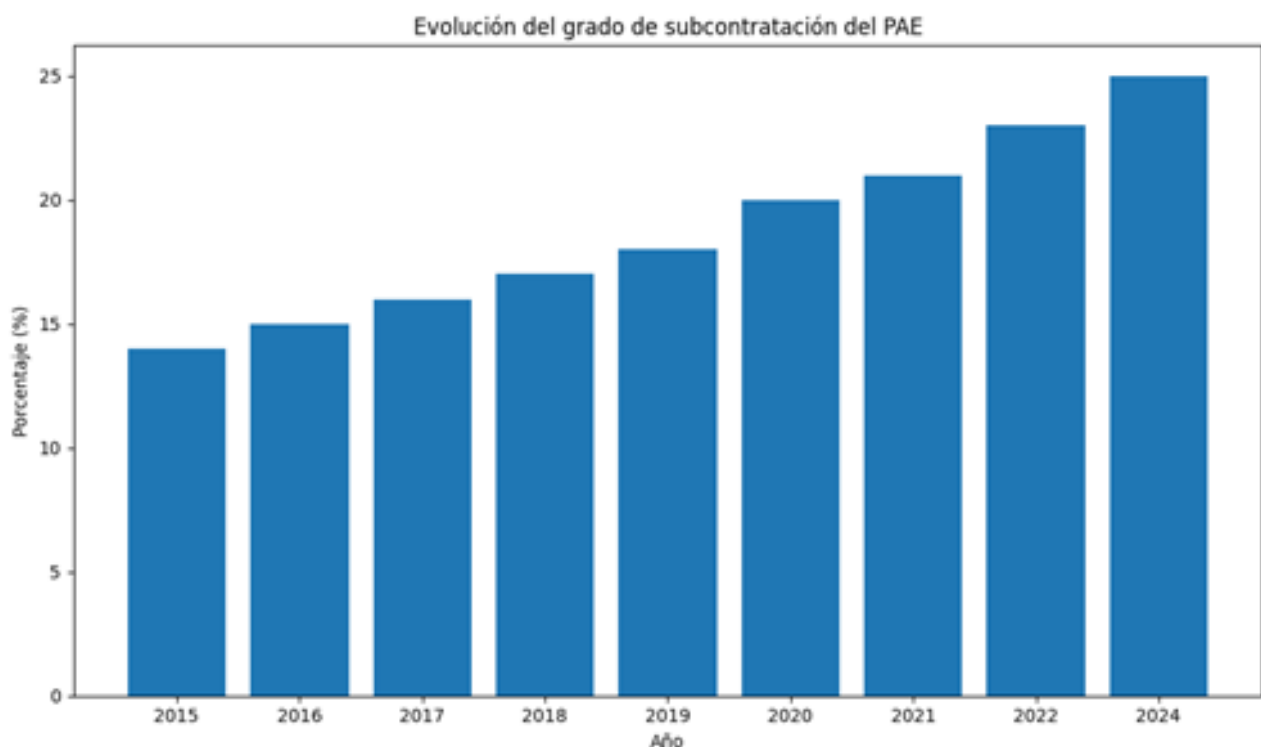
<https://www.datosgraficos.com/>

<https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?capsel=12725&padre=12724>

<https://datos.gob.es/es/catalogo/ea0010587-numero-medio-de-plazas-existentes-y-numero-de-plazas-ocupadas-en-centros-que-prestan-servicios-ocupacionales-y-o-educativos-segun-comunidad-autonoma-identificador-api-59750>

<https://www.educacionfpydeportes.gob.es/en/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/centros/centrosyunid.html>

<https://ine.es/dyngs/IOE/es/operacion.htm?numinv=41001>



Madrid / Cataluña

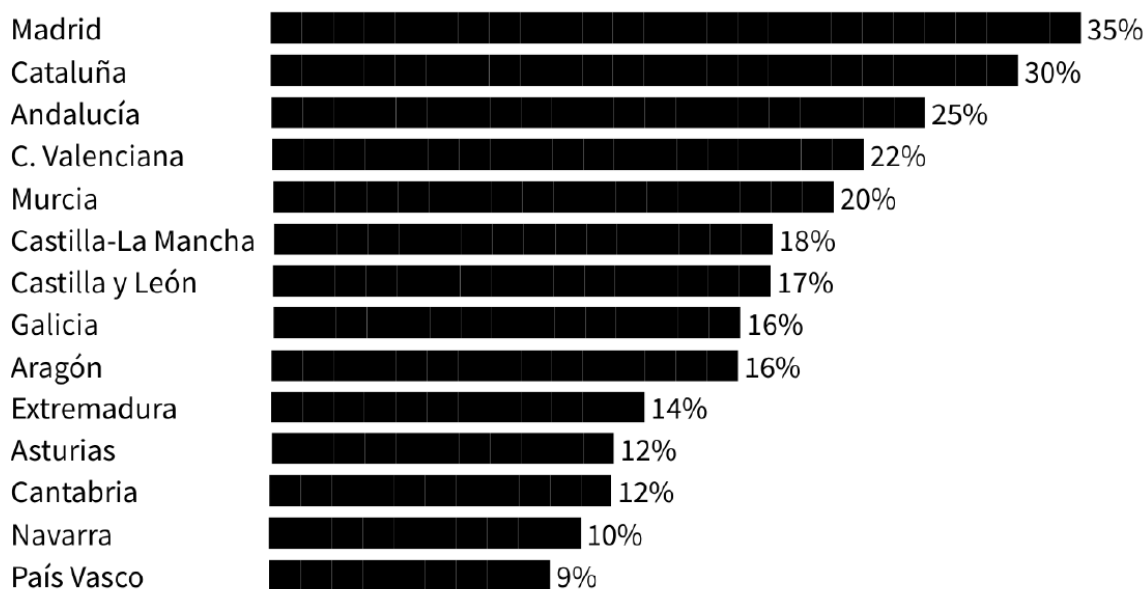
+12 a +15 puntos → crecimiento más agresivo

Andalucía / C. Valenciana

+8 a +10 puntos → crecimiento medio

Extremadura / Asturias / Navarra

+3 a +6 puntos → crecimiento limitado.

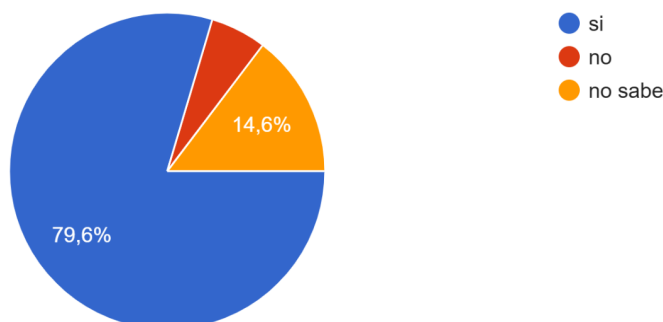


- Hay **dos modelos educativos en España**:
  - uno más “externalizado” (urbano, flexible)
  - otro más “público directo” (territorial, estable)

## Y la diferencia enorme: Madrid cuadruplica prácticamente al País Vasco

¿Crees que el alumnado te respeta?

157 respuestas



Sin embargo, casi un 80%, como dato positivo, sí cree que es respetado por el alumnado, pero consideran que influye la cuestión de género y que el propio equipo directivo no les apoye en situaciones de altercado.

Existen distintos indicadores que pueden ayudar a evaluar qué territorio trata mejor el PAS/PAE:

- Estabilidad en las plantillas: las CC. AA. que realizan ofertas de empleo público (OEP) regulares y que han reducido la temporalidad (interinidad) ofrecen, por definición, un mayor reconocimiento institucional.
- Inclusión en el proyecto educativo: aquellas comunidades que, a través de sus normas de organización y funcionamiento de los centros, invitan explícitamente a participar al personal no docente en los consejos escolares o en las reuniones de planificación, fomentan un mayor sentido de pertenencia.
- Desarrollo profesional: la existencia de planes de formación continua específicos (no compartidos con el profesorado, sino adaptados a sus funciones administrativas, técnicas o de atención directa) es un indicador de que la Administración considera al PAE como una pieza estratégica y no solo como un coste operativo.

## 4. Principales Trastornos Identificados. Consecuencias para la salud

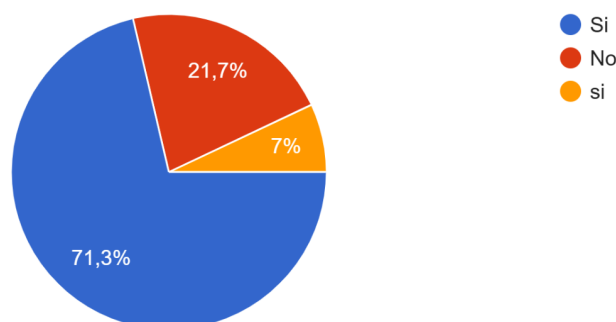
Teniendo en cuenta los datos expuestos en el presente informe, que pasan por:

- Un sistema de contratación en el que sigue primando la interinidad, los contratos de corta duración y el alto índice de rotación, lo que provoca en la población encuestada una sensación de no pertenencia real al sistema, en general, y al centro, en concreto; y una falta de arraigo que hace que no sean tenidas en cuenta como parte integrante de la comunidad educativa.
- Una sobrecarga de trabajo determinada por las ratios en trabajos como cuidadoras, monitoras de comedor o actividades formativas, complementariedad en las que por añadidura no se sustituyen las bajas, más cuando estas son de corta duración.
- Y un sistema estructurado con tendencia a la externalización, entre otros factores, hace que la exposición a estos factores de riesgos continuados en el tiempo derive en sintomatologías y patologías como:

22

¿Se producen situaciones tensas o de conflicto en tu centro?

157 respuestas



Un 73% de las personas encuestadas afirman haber vivido situaciones tensas y de conflicto en su centro de trabajo, dominando en estos casos la sensación de impotencia muy vinculada a esa falta de reconocimiento y generando episodios de ansiedad más o menos sostenidos en el tiempo. Esto les genera un estado de ansiedad, insomnio, estrés por anticipación, o trastornos digestivos entre otros.

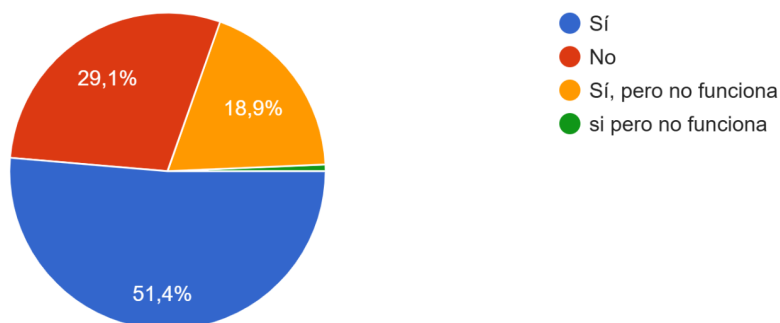
De las trabajadoras que reconocieron estas situaciones tensas en sus centros de trabajo, es muy elevado el porcentaje que asegura que no existe un protocolo para estos casos o que, aun existiendo, no funciona.

Y este u otros factores psicosociales ha provocado situaciones de IT en ocasiones repetidas en el tiempo.

Demandan investigación de las situaciones de conflictos y agresiones cuando estas se producen hacia el personal PAE.

¿Tu centro tiene un protocolo para casos de conflicto o agresión?

148 respuestas



### Se sienten invisibles

Existen variables específicas que detonan trastornos psicosociales en este grupo. Los factores de riesgo prevalentes:

- **Invisibilidad y falta de reconocimiento:** sentimiento de no pertenencia o de ser “personal de segunda” frente al cuerpo docente.
- **Sobrecarga rol-conflicto:** a menudo deben realizar tareas que exceden sus competencias o lidiar con demandas contradictorias de dirección, padres y alumnado.
- **Ambigüedad de funciones:** la falta de definición clara de sus límites laborales facilita el agotamiento emocional.
- **Contacto con el conflicto:** son, frecuentemente, la primera línea de choque ante padres descontentos o problemas de disciplina en pasillos y comedores.

<b>Síndrome de Burnout</b>	Agotamiento físico y mental crónico; sensación de que el trabajo “le supera”.
<b>Ansiedad Reactiva</b>	Palpitaciones o irritabilidad ante la entrada de nuevos procesos burocráticos o conflictos en el centro educativo.
<b>Depresión por Desvalimiento</b>	Sentimiento de que su esfuerzo no impacta en el éxito del centro. En nuestro caso, que no es considerado parte esencial de los procesos educativos.
<b>Trastornos Somáticos</b>	Dolores de espalda, cefaleas de tensión y problemas digestivos derivados del estrés.

Centrándonos en los factores de riesgos psicosociales del colectivo e intentando determinar las causas que han especificado como más comunes en la encuesta realizada, podemos establecer los siguientes patrones:

## Falta de reconocimiento:

Es uno de los principales factores de riesgos psicosociales detectados en este estudio. La ausencia de validación no es un simple problema de cortesía empresarial, sino un detonante directo de afecciones psicológicas que deterioran tanto al individuo como a la organización.

Este hecho, conlleva consecuencias graves, tanto a nivel laboral como personal, destacando la desmotivación, el aumento de estrés crónico, el síndrome de *burnout*, y una alta rotación de personal. Además, impacta la autoestima, provoca insatisfacción y deteriora el clima organizacional.

El sentimiento de no ser valorado provoca un desgaste emocional profundo que suele manifestarse en estrés crónico y el conocido como “síndrome de estar quemado”.

Afecta la confianza en uno mismo, limitando la capacidad de decisión y la seguridad personal. Esto genera en algunos casos, una autopercepción baja, asociada a la baja autoestima, además de sentimientos de frustración y desilusión constantes.

En resumen, como señala Psonrie<sup>8</sup>, el reconocimiento es fundamental para la salud mental y el desempeño, y su ausencia puede llevar a que los colaboradores se sientan estresados, desmotivados e insatisfechos con su empleo. En el ámbito personal, la falta de reconocimiento puede generar una búsqueda de aprobación que, a su vez, puede causar dificultades en la construcción de la propia identidad, tal como menciona La Tercera al referirse a la teoría de Axel Honneth sobre el sufrimiento humano<sup>9</sup>, el cual se basa en la falta de reconocimiento en las esferas del amor, el derecho y la solidaridad.

24

El estudio científico desarrollado por el sociólogo Alemán Johannes Siegrist [“El Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (DER)”], demuestra que el estrés laboral crónico no surge solo por trabajar mucho, sino por la falta de reciprocidad. Cuando un empleado realiza un alto esfuerzo (tiempo, energía, carga mental), pero recibe una baja recompensa (donde el reconocimiento y la estima son pilares clave junto al salario y la seguridad laboral), se genera un estado de distrés emocional severo.

Las psicólogas Christina Maslach y Susan Jackson<sup>10</sup>, en su investigación del *burnout* (desgaste profesional) *El Modelo de Desgaste Ocupacional*, identificaron que la falta de reconocimiento es un factor ambiental crítico en las organizaciones.

- Las personas suelen presentar síntomas claros divididos en cuatro niveles: emocional, conductual, cognitivo y físico.
- Sensación de que nada de lo que se hace es suficiente.
- Pérdida total del entusiasmo por las tareas o actividades cotidianas.
- Respuestas defensivas o de mal humor ante críticas menores.
- Creencia de que el rendimiento propio no alterará el resultado final. Lo que conocemos como desamparo aprendido.

8 El impacto de la falta de reconocimiento en el trabajo. Noticias de Psicología. <https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/el-impacto-de-la-falta-de-reconocimiento-en-el-trabajo>

9 Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento: Por una gramática moral de los conflictos sociales*. Editorial Crítica.

10 Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.

Estas respuestas psicológicas desembocan, a su vez, en una serie de conductas laborales no queridas, pero que se incrementan en espiral, sin que la persona empiece a tener mucho poder de cambiarlas, como son:

- El presentismo laboral, también conocido como renuncia silenciosa en estos casos: la persona va a trabajar pero realizando el mínimo esfuerzo posible; distanciamiento de los compañeros de equipo; procrastinación, foco obsesivo en los aspectos negativos del entorno.
- El fenómeno del abandono silencioso<sup>11 12</sup> o *quiet quitting*: consiste en limitar el desempeño laboral al mínimo indispensable, sin renunciar formalmente. Surge del agotamiento, falta de reconocimiento o el deseo de establecer límites saludables, priorizando el equilibrio personal sobre la hiperproductividad, desconectando el lado emocional en su desempeño.

A nivel físico, algunos de los síntomas más comunes son: fatiga crónica, trastornos del sueño o somatizaciones.

Su externalización somática más evaluable, es sin duda, el índice de bajas que se derivan de factores de riesgos físicos y psicológicos en este sector.

A continuación analizaremos la incidencia y duración de estas en algunos de los subsectores más afectados.

El sector educativo, y especialmente el de 0-3 años, presenta tasas de bajas por Incapacidad Temporal (IT) superiores a la media de servicios, debido a la exposición biológica y física. Su duración media, según datos de 2024-2025, ha subido a 30,28 días, frente a los 26 días de 2019. Así, las educadoras de 0-3 años tienen una frecuencia de bajas por enfermedades infectocontagiosas (gripe, gastroenteritis, virus respiratorios) hasta tres veces mayor que la población administrativa general durante los meses de invierno.

En el sector de servicios educativos asistenciales, la tasa de absentismo por Incapacidad Temporal (IT) se sitúa en torno al 7,5%-8,2% en 2026, lo cual está por encima de la media nacional (aprox. 6%). El promedio de jornadas perdidas por trabajador al año en este sector ha escalado a 18-22 días, impulsado por el aumento de patologías de salud mental tras la reestructuración del sector después de 2024.

11 [“Renuncia silenciosa: Consideraciones conceptuales sobre un fenómeno emergente”. Salessi, S. M. \(2024\).](#)

12 [Robledo, J., et al. \(2024\). “El fenómeno de la renuncia silenciosa y su relación con el riesgo psicosocial”.](#)

Los informes de salud laboral de 2025 y 2026 de las distintas administraciones públicas registran como los principales motivos alegados en las situaciones de IT:

Causa	Prevalencia Estimada	Observaciones
Salud mental (ansiedad/ burnout)	17,8% - 21%	Es la segunda causa de baja más común. El 71% de las y los docentes manifiesta síntomas de ansiedad crónica.
Trastornos musculoesqueléticos	36,8%	Derivados de la carga física: levantar menores, posturas en mobiliario bajo y movimientos repetitivos.
Patologías infecciosas	25% - 30%	Especialmente incidentes en el primer ciclo (0-3) debido al sistema inmunitario inmaduro del alumnado.

El personal de administración y servicios (PAS) y el personal de atención educativa (PAE) muestran una evolución ascendente en los procesos de Incapacidad Temporal (IT), reflejando un incremento sostenido del absentismo laboral en estos colectivos. Esta situación los sitúa entre los sectores con mayores índices de ausencia por motivos de salud, especialmente en un contexto marcado por el aumento de las bajas relacionadas con enfermedades comunes, factores psicosociales y problemas de salud mental.

[https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/prestaciones\\_SS\\_otra\\_proteccion/IT/welcome.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/prestaciones_SS_otra_proteccion/IT/welcome.htm)

[https://catalogobibliotecaingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/internet/Manual\\_incap.htm](https://catalogobibliotecaingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/internet/Manual_incap.htm)

Según datos de la mutua ASEPEYO, las actividades de servicios, incluyendo apoyo administrativo y educativo, reportan una incidencia alta, con tasas que superan las 69.000 bajas por cada 100.000 trabajadores/as en sectores afines.

El Personal de Administración y Servicios (PAS) constituye uno de los colectivos con mayor incidencia de absentismo en el ámbito universitario, concentrando históricamente más de la mitad de los procesos de Incapacidad Temporal (IT), según reflejan diversos estudios publicados en SciELO.

La duración media de las bajas por contingencias comunes se ha mantenido en torno a los 36-40 días en 2025-2026, incrementándose el porcentaje de las bajas de larga duración, así como las bajas derivadas de trastornos de salud mental que superan ya la media de 100 días de duración.

El PAE, al incluir personal de apoyo directo (enfermería, cuidados, monitoras/es) presenta índices de IT más elevados relacionados con el riesgo psicosocial y la carga física en comparación con el PAS, situándose dentro de las actividades de salud y servicios sociales que reportan tasas altas de absentismo.

Un punto crítico detectado en 2026 es el aumento de las bajas por “estrés de intervención” en auxiliares de integración que trabajan con menores con Trastorno del Espectro Autista (TEA) o conductas disruptivas, debido a la falta de formación específica y protocolos de apoyo emocional en las escuelas infantiles.

A menudo, un PAE se siente valorado cuando:

- 1. La dirección del centro:** es la principal agente de reconocimiento. Si la dirección se integra al PAE en el día a día, el impacto en su salud mental es positivo, independientemente de la normativa autonómica.
- 2. La carga de trabajo:** las CC. AA. que cuentan con una ratio adecuada de personal de servicios (ej. un administrativo por cada X número de estudiantes) evitan el colapso del personal, lo que es la forma más básica de reconocimiento.

## 5. La interacción con el alumnado y el entorno educativo

Educación Especial (TIS, ATE, fisioterapeutas): es la categoría con mayor riesgo de agresiones físicas y lesiones por sobreesfuerzo. Esto se debe fundamentalmente, al perfil de alumnado con el que trabajan día a día. Estas además no dejan constancia escrita como accidente o incidente laboral, lo cual no hace sino agravar el problema y conferir un efecto acumulativo.

De hecho, no existen estadísticas oficiales estatales específicas y homogéneas sobre agresiones dirigidas exclusivamente a TIS/TAE (técnicos de Integración Social, técnicos de Atención Educativa o personal de apoyo educativo no docente). Ese es precisamente uno de los problemas que denunciarnos desde CCOO, ya que las agresiones suelen registrarse, tal y como hemos apuntado, dentro de categorías generales (“personal educativo” o “docentes”) y el PAS-PAE queda invisibilizado, o ni siquiera son registradas.

Las profesionales de Educación Especial, Aulas TEA, Integración Social, Apoyo Conductual y atención directa a alumnado con necesidades complejas presentan una exposición especialmente alta a agresiones físicas, mordeduras, empujones, arañazos, golpes y amenazas verbales.

28

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/4125>

<https://cadenaser.com/andalucia/2025/09/15/ccoo-denuncia-una-brutal-agresion-a-una-educadora-social-en-un-centro-de-menores-de-huelva-radio-huelva/>

Colectivo	Nivel de exposición a agresiones	Tipo más frecuente
TIS / TAE / educación especial	Muy alto	Física y conductual
Educadores sociales	Muy alto	Física grave y amenazas
Monitores de educación especial	Alto	Física leve-moderada
Profesorado ordinario	Medio-alto	Verbal y amenazas
Personal administrativo PAS	Medio	Conflictos con familias/alumnado
Personal de limpieza	Bajo-medio	Incidentes verbales o indirectos
Conserjería	Medio	Amenazas y conflictos de acceso

<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/211263>

Los protocolos actuales (actualizados a 2025-2026) se centran en:

Manejo de conductas desafiantes: se han implementado guías de Contención Mínima Proactiva. El protocolo exige que cualquier intervención ante una crisis del alumnado se realice por parejas para evitar lesiones, tanto en el profesional como en el estudiante. Pero este sistema es absolutamente inviable, ya que en la mayoría de las aulas no cuentan con esta pareja educativa o personal de apoyo especializado, por lo que las ratios reales no ayudan a la contención o al tratamiento individualizado del alumnado ACNEAE.

Esto desemboca en una situación de alerta constante entre las profesionales, una sobrecarga mental y emocional, y situaciones de miedo, angustia o preocupación que afectan a su estabilidad y su salud mental.

De igual forma, el personal tendría derecho a la aplicación del Protocolo de Post-Agresión, es decir, a un “tiempo de descompresión” inmediato y apoyo psicológico, pero esto suele chocar con la falta de personal sustituto en el momento y a corto medio plazo.

Existen varios protocolos autonómicos y guías de actuación frente a agresiones en centros educativos que incluyen expresamente al personal de administración y servicios (PAS) o al personal no docente. Por ejemplo, en la Comunitat Valenciana dispone de un protocolo específico de actuación ante agresiones en centros educativos que contempla medidas de apoyo jurídico, psicológico y administrativo para el personal docente, el personal de atención educativa y el personal de administración y servicios.

Diversas comunidades autónomas han desarrollado protocolos específicos de actuación frente a agresiones, acoso y situaciones de violencia en centros educativos, incorporando progresivamente medidas de protección no solo para el personal docente, sino también para el personal de administración y servicios (PAS) y el personal de atención educativa. Comunidades como la Comunitat Valenciana, Canarias o el País Vasco contemplan mecanismos de apoyo jurídico, psicológico y organizativo dirigidos a estos colectivos profesionales.

<https://valenciaplaza.com/valenciaplaza/dogv-publica-nuevo-protocolo-apoyo-agresiones-personal-centros-educativos>

En Canarias se han desarrollado protocolos de actuación frente a agresiones y situaciones de acoso en el entorno educativo, incorporando medidas de protección y actuación tanto para el personal docente como para el Personal de Administración y Servicios (PAS) y otros profesionales no docentes vinculados a los centros educativos.

El País Vasco cuenta con una guía de actuación frente a agresiones dirigida al personal de los centros educativos públicos, que establece medidas preventivas, protocolos de intervención y apoyo institucional para los profesionales afectados.

[Redined – Guía de actuación en casos de agresión al personal educativo](#)

[Gobierno Vasco – Protocolo de actuación ante agresiones](#)

Navarra ha impulsado recientemente un nuevo Decreto Foral de Convivencia que incorpora medidas específicas frente al acoso, ciberacoso y distintas formas de violencia en centros educativos, reforzando la protección de toda la comunidad educativa.

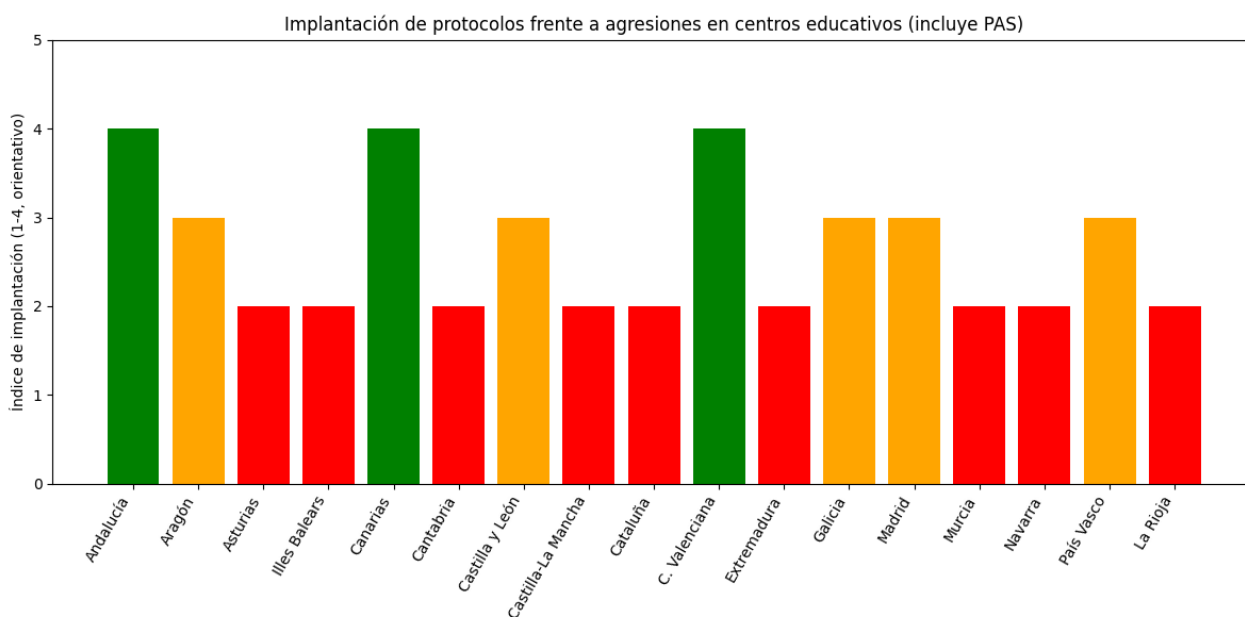
Pero es cierto que no todos los territorios tienen el mismo ritmo legislativo ni el mismo nivel de uso e implantación de estos protocolos. Mientras algunas autonomías han incorporado expresamente al personal de administración y servicios (PAS) y al personal no docente dentro de sus protocolos de protección y convivencia, otras continúan centrando las medidas principalmente en el profesorado.

Comunidad Autónoma	¿Existe protocolo específico?	¿Incluye expresamente al PAS o personal no docente?	Nivel de implantación	Observaciones
Andalucía	Sí	Sí	Alto	Incluye protocolos de actuación ante agresiones al profesorado y personal no docente en centros sostenidos con fondos públicos. ( <a href="#">Junta de Andalucía</a> )
Comunitat Valenciana	Sí	Sí	Alto	Desarrollo amplio de protocolos de convivencia, violencia y agresiones; contempla personal educativo y PAS. ( <a href="#">Educació</a> )
Canarias	Sí	Parcial/Sí	Alto	Dispone de protocolo específico para agresiones al personal docente y otros protocolos laborales aplicables al PAS. ( <a href="#">Gobierno de Canarias</a> )
Comunidad de Madrid	Sí	Parcial	Medio-Alto	Protocolos amplios contra la violencia escolar; la protección al PAS aparece menos desarrollada y más vinculada a convivencia general. ( <a href="#">Educa2</a> )
País Vasco	Sí	Sí	Medio-Alto	Guías de actuación dirigidas al conjunto del personal de centros educativos públicos.
Navarra	Sí	Parcial	Medio	Nuevo Decreto Foral de convivencia incorpora medidas integrales frente a violencia y acoso, aunque con menor desarrollo específico hacia PAS. ( <a href="#">Cadena SER</a> )
Cataluña	Sí	Parcial	Medio	Protocolos de convivencia y violencia escolar consolidados; la referencia al PAS suele integrarse en medidas generales de convivencia. ( <a href="#">bullying.cat</a> )
Aragón	Sí	Parcial	Medio-Alto	Refuerzo reciente de protocolos antiacoso y actuación inmediata en centros educativos. ( <a href="#">Cadena SER</a> )

Partiendo de estas estadísticas, su lectura nos indica que:

- **Andalucía y Comunitat Valenciana** son actualmente las comunidades con un desarrollo más explícito e integral de protocolos que incluyen tanto al profesorado como al PAS y personal no docente.
- **Canarias** dispone de uno de los marcos protocolarios más amplios y sistematizados, aunque la protección específica del PAS aparece más vinculada a protocolos de convivencia y prevención de riesgos laborales.
- **Madrid, Cataluña y Navarra** cuentan con sistemas consolidados de convivencia y prevención de violencia escolar, pero con menor concreción normativa específica para el PAS.
- **Aragón** destaca por la reciente actualización de protocolos y endurecimiento de las medidas de intervención inmediata.

En términos generales, la tendencia autonómica apunta hacia una ampliación progresiva de la protección institucional a todos los colectivos educativos, incluyendo personal administrativo, de atención educativa y servicios complementarios.



## 6. ¿Y ahora qué?

El carácter multidisciplinar de los centros educativos actuales exige una visión transversal donde el personal de apoyo educativo sea valorado como parte orgánica de la comunidad docente y no como un recurso periférico. Su intervención en el acompañamiento psicopedagógico, la asistencia técnica y la mediación social es vital para la cohesión del alumnado.

Exigimos que se consolide su papel en los proyectos educativos de centro mediante una dotación de recursos humanos suficiente, estable y distribuida proporcionalmente a las necesidades reales de escolarización.

Este conjunto de profesionales acompaña al alumnado en todas sus etapas, conformando un entorno educativo seguro, organizado y funcional. La invisibilización de sus funciones o la externalización de sus servicios atentan directamente contra la calidad educativa.

Urge la necesidad de reconocer al personal de apoyo y servicios como pilar estructural del sistema educativo. El personal de apoyo educativo, junto con el personal de servicios y administración, constituye el eje estructural y humano de nuestro sistema público. Su labor no es accesorio, sino una condición de posibilidad para el ejercicio del derecho a la educación. Desde CCOO reivindicamos la profesionalidad de todos los perfiles que integran la vida diaria de los centros.

32

### 6.1. Garantía de entorno y convivencia.

El personal de **limpieza, mantenimiento, bedeles y conserjes** representa la primera línea de los centros. No solo garantizan la salubridad y el estado óptimo de las infraestructuras, sino que su figura es clave en la **vigilancia, custodia y seguridad** del alumnado. Son, en muchos casos, el primer contacto de las familias con la institución y una figura de referencia en la convivencia diaria de los patios y pasillos.

### 6.2. Soporte técnico y gestión: administrativos e informáticos

En una era de digitalización creciente, el personal **informático** se ha vuelto imprescindible para sostener la infraestructura pedagógica digital, evitando la brecha tecnológica en las aulas. Por su parte, el personal **administrativo** es el motor burocrático que descarga de tareas de gestión al equipo docente, asegurando que la interlocución con la Administración sea ágil y eficiente.

Exigimos la creación de la figura del **técnico de sistemas residente** en cada centro educativo de especial complejidad o, al menos, un técnico por cada tres centros ordinarios, garantizando condiciones laborales dignas que eviten la fuga de talento hacia el sector privado”.

Sin informáticos en los centros, los datos de los menores están expuestos. Es una cuestión de responsabilidad civil de la Administración.

Para que este eje fundamental no se quiebre, este informe exige:

- Dignificación y reconocimiento: actualización de las categorías profesionales y catálogos de funciones para ajustarlos a la realidad actual de los centros.
- Cobertura inmediata de bajas: la falta de personal en servicios tan críticos como limpieza o conserjería genera una sobrecarga inasumible y un deterioro del servicio público.
- Gestión pública directa: rechazo frontal a la externalización de servicios básicos, que precariza el empleo y debilita la cohesión de la comunidad educativa.
- Formación continua: acceso a planes de formación específicos para personal no docente, especialmente en áreas de digitalización y prevención de riesgos”.
- Sistema de promoción real.
- Integración real en la vida de los centros educativos. Inclusión en los Planes de Convivencia: los nuevos protocolos de 2026 obligan a que el personal de apoyo sea parte activa de las reuniones de convivencia, otorgándoles respaldo institucional ante agresiones verbales de alumnos o familias.
- Implementación unificada de protocolo de actuación frente a situaciones de conflicto y agresiones sufridas por el personal con apoyo jurídico y psicológicos.
- Reconocimiento de la circunstancia anteriormente mencionada como accidentes de trabajo y enfermedad profesional en su caso.
- La Lucha contra la Invisibilidad.
- Derecho a la desconexión digital: especialmente para el personal administrativo, que a menudo recibe consultas de familias o dirección fuera de horario.
- Seguimiento de la salud mental: a diferencia de otros funcionarios, el personal de apoyo externalizado a menudo no cuenta con servicios de vigilancia de la salud mental especializados en el entorno educativo.
- Autoridad pública. Esta es una de las fronteras legales más importantes actualmente en el sistema educativo. Tradicionalmente, las leyes de Autoridad pública se diseñaron pensando exclusivamente en el profesorado. Sin embargo, en 2026, la presión sindical y la realidad de los centros han forzado cambios significativos en algunas comunidades.

## CC. AA. con reconocimiento ampliado (líderes en protección)

Algunas comunidades han entendido que si un estudiante agrede a una administrativa o a un monitor de Educación Especial, la gravedad es la misma que si lo hace a un docente.

- Comunitat Valenciana: Con la actualización de su normativa de convivencia en 2025-2026, ha sido de las más activas en extender el concepto de “autoridad” a otros perfiles. Su enfoque es que toda persona que trabaje en el centro (incluyendo el PAS y personal de apoyo) goza de la presunción de veracidad en sus informes sobre incidentes de convivencia.
- Galicia y Canarias: ambas comunidades tienen leyes de convivencia que, aunque no otorgan el rango de Autoridad pública, con todas las implicaciones penales al personal de apoyo, sí les incluyen explícitamente en los protocolos de defensa jurídica y asistencia psicológica gratuita de la Consejería.
- Islas Baleares y Extremadura: han integrado en sus leyes de Educación que la consideración de autoridad debe extenderse a quienes realizan tareas de orientación y apoyo directo, reconociendo que su figura es clave para el orden en el centro.

El hecho de poder tener reconocida esta condición no es baladí, ya que implica:

34

- Presunción de veracidad: si el personal de apoyo denuncia que un alumno ha faltado al respeto o agredido, su palabra tiene valor probatorio (se da por cierta a menos que se demuestre lo contrario).
- Protección jurídica: la Administración pone a sus abogados para defender al trabajador sin coste.
- Agravante penal: en casos graves, la agresión puede ser considerada atentado contra la autoridad, lo que conlleva penas de cárcel mucho más severas que una simple falta por lesiones.

Esta diferencia de consideración viene determinada, además, por el vínculo laboral establecido entre la Administración autonómica y el personal afectado. Así el personal laboral-funcionario: en casi todas las CC. AA., si eres administrativo o conserje *fijo de la Junta/Gobierno regional*, tienen mayor cobertura legal y acceso a los servicios jurídicos públicos.

Sin embargo, el personal externo (subcontratado): monitoras de comedor, limpieza y muchos técnicos de integración social, en regiones como Madrid o Andalucía, siguen quedando fuera de estas leyes de autoridad. Legalmente, si sufren una agresión, se trata como un conflicto entre civiles, no como un atentado contra la autoridad.

## Resumen de la situación por regiones en 2026

Nivel de protección	Comunidades ejemplo	Situación del personal de apoyo
Alto	C. Valenciana, Galicia, País Vasco	Incluidos en protocolos de defensa y presunción de veracidad.
Medio	Baleares, Extremadura, Castilla y León	Reconocimiento en leyes de convivencia, pero protección penal limitada.
Bajo	Madrid, Andalucía, Cataluña (en externos)	El personal externalizado carece de protección como autoridad pública.

El reconocimiento del personal de apoyo educativo (TSEI, TIS, auxiliares de educación especial, fisioterapeutas, etc.) como personal prioritario no es solo una cuestión de reconocimiento social y laboral; es una necesidad estratégica para la supervivencia del sistema público de enseñanza.

Considerar a este personal como prioritario elevaría la Educación Infantil y Especial al nivel de servicio esencial, blindando contra recortes presupuestarios y asegurando que las ratios no sean solo números, sino una garantía de dignidad para la persona trabajadora y el alumnado.

Abordar la negociación de los convenios colectivos bajo la premisa de considerar a este personal como prioritario cambiaría radicalmente las reglas del juego. Actualmente, estos convenios suelen negociarse desde una posición de “sector auxiliar” o de servicios, pero el cambio de estatus permitiría introducir cláusulas de blindaje que hoy son inexistentes.

Grupo beneficiado	Impacto positivo
Alumnado	Atención continua, seguridad física y desarrollo de su autonomía personal.
Familias	Conciliación real y tranquilidad al saber que sus hijas e hijos están bien atendidas/os.
Docentes	Reducción de la carga de trabajo, permitiéndoles centrarse en la docencia pura.
Administración	Cumplimiento de la ley y mejora de los indicadores de calidad y ahorro en bajas laborales.

Los centros con menos recursos son los que más sufren la falta de personal, lo que aumenta la desigualdad educativa. Es fundamental invertir en recursos educativos de apoyo y acompañamiento suficientes para lograr la educación igualitaria e inclusiva que queremos, desde la red pública.

## 7. Bibliografía y documentación

- Boletín Oficial del Estado (BOE) y Diarios Oficiales autonómicos.
- Convenios colectivos de los distintos territorios.
- Informe de brecha salarial CCOO.
- Análisis sobre la “lotería geográfica” y la precariedad en sectores feminizados del Gabinete de estudios de CCOO.
- Noticias Jurídicas y Wolters Kluwer.
- Entrevistas personalizadas.

### Documentación:

- *El impacto de la falta de reconocimiento en el trabajo*. Noticias de Psicología. <https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/el-impacto-de-la-falta-de-reconocimiento-en-el-trabajo>
- Honneth, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento: Por una gramática moral de los conflictos sociales*. Editorial Crítica.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual* (3rd ed.). Consulting Psychologists Press.
- “Renuncia silenciosa: Consideraciones conceptuales sobre un fenómeno emergente”. [Salessi, S. M. \(2024\)](#).
- [Robledo, J., et al. \(2024\)](#). “El fenómeno de la renuncia silenciosa y su relación con el riesgo psicosocial”.

## Páginas web relacionadas:

- <https://digital.gob.es/comunicacion/notas-prensa/mtdfp/2026/05/el-gobierno-aprueba-la-oferta-de-empleo-publico-para-2026--con-1#:~:text=El%20Gobierno%20aprueba%20la%20Oferta%20de%20Empleo,plazas%20tecnol%C3%B3gicas%20y%20refuerzos%20para%20emergencias%20clim%C3%A1ticas.>
- <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/gl/servicios-al-ciudadano/estadisticas/indicadores/sistema-estatal-indicadores.html>
- <https://elpais.com/espana/madrid/2026-02-05/los-institutos-publicos-de-la-comunidad-de-madrid-recurren-a-empresas-privadas-de-limpieza-por-la-falta-de-personal.html>
- <https://www.datosgraficos.com/>
- <https://www.ine.es/dynt3/inebase/index.htm?capsel=12725&padre=12724>
- <https://datos.gob.es/es/catalogo/ea0010587-numero-medio-de-plazas-existentes-y-numero-de-plazas-ocupadas-en-centros-que-prestan-servicios-ocupacionales-y-o-educativos-segun-comunidad-autonoma-identificador-api-59750>
- <https://cadenaser.com/2022/02/08/mas-de-dos-meses-para-cubrir-una-sustitucion-en-los-centros-de-educacion-especial-hay-un-deterioro-en-la-atencion-a-estos-alumnos/>
- <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/en/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/centros/centrosyunid.html>
- <https://ine.es/dyngs/IOE/es/operacion.htm?numinv=41001>
- <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/contenidos/in/comunidades-autonomas.html>
- <https://educagob.educacionfpydeportes.gob.es/comunidad-educativa/administraciones-educativas.html>
- <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/redie-eurydice/sistemas-educativos/apoyo-educativo/idades-responsables.html>
- <https://www.educacionfpydeportes.gob.es/mc/redie-eurydice/sistemas-educativos/apoyo-educativo/idades-responsables.html>
- <https://www.ciencia.gob.es/Ministerio/Estadisticas/SIIU/Personal.html>
- <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?capsel=2448&padre=2127>
- <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=2429>
- <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/handle/11162/211263>
- [https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/prestaciones\\_SS\\_otra\\_proteccion/IT/welcome.htm](https://www.mites.gob.es/es/estadisticas/prestaciones_SS_otra_proteccion/IT/welcome.htm)

- [https://catalogobibliotecaingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/internet/Manual\\_incap.htm](https://catalogobibliotecaingesa.sanidad.gob.es/bibliotecaPublicaciones/publicaciones/internet/Manual_incap.htm)
- <https://valenciaplaza.com/valenciaplaza/dogv-publica-nuevo-protocolo-apoyo-agresiones-personal-centros-educativos>
- [Redined – Guía de actuación en casos de agresión al personal educativo](#)
- [Gobierno Vasco – Protocolo de actuación ante agresiones](#)
- [https://estadisticas.ciencia.gob.es/dynPx/inebase/index.htm?file=pcaxis&l=s0&-path=%2FUniversitaria%2FPersonal%2FEPU22%2FPAS%2FPAS\\_PERM&type=pcaxis](https://estadisticas.ciencia.gob.es/dynPx/inebase/index.htm?file=pcaxis&l=s0&-path=%2FUniversitaria%2FPersonal%2FEPU22%2FPAS%2FPAS_PERM&type=pcaxis)



