

CUIDAR · RECONOCER · FACILITAR · TRANSFORMAR

PLAN HORIZONTE

IMPULSO
en las condiciones docentes
2026/2030



**Educación y
Formación Profesional**

JUNTA DE EXTREMADURA

Plan Horizonte Más

Mejoras salariales y profesionales para el profesorado de Extremadura

La Junta de Extremadura y cuatro organizaciones sindicales con representación en la enseñanza —PIDE, CSIF, ANPE y UGT— impulsan un acuerdo compartido para reconocer el trabajo docente y fortalecer la educación pública. Horizonte Más combina una mejora retributiva progresiva con actuaciones sobre organización, estabilidad, recursos, formación, bienestar e inclusión.

La programación se desarrolla entre 2027 y 2030 y parte de los 80 euros brutos por paga ya incorporados desde el 1 de enero de 2026. El acuerdo añade otros 130 euros por paga y sitúa la mejora acumulada en 210 euros al completar el periodo, equivalentes a 2.940 euros brutos anuales en catorce pagas.

Las claves del acuerdo

PIDE, CSIF, ANPE y UGT respaldan el plan y participan en su desarrollo junto a la Administración educativa.

Cuatro anualidades de mejora adicional: 40 euros en 2027 y 30 euros en cada uno de los ejercicios 2028, 2029 y 2030.

Treinta y siete actuaciones programadas por años, además del refuerzo transversal de las plantillas de atención a la diversidad.

Reconocimiento de responsabilidades: pago progresivo de tutorías, sexto sexenio, coordinación, equipos directivos y otras funciones específicas.

Mejores condiciones para enseñar: flexibilidad organizativa, apoyo al profesorado, estabilidad, herramientas digitales e infraestructuras.

Un proyecto compartido y un trabajo sostenido

El acuerdo es fruto de un proceso de escucha y negociación. Las aportaciones y la disposición de PIDE, CSIF, ANPE y UGT han permitido establecer una programación común de mejoras para el profesorado.

La Consejería de Educación y Formación Profesional ha realizado el trabajo técnico y de planificación. La participación sindical continuará por los cauces de negociación e información correspondientes.

CCOO ha decidido no adherirse al mismo acuerdo cuyos elementos esenciales corroboró y aceptó hace una semana. La Administración considera que no se ha ofrecido una justificación que explique este cambio de posición. Corresponde a esa organización explicar sus motivos ante el profesorado.

Cómo se organiza este dossier

Calendario salarial, revisión de 2028 y medidas por anualidad, con sus objetivos y beneficios. Los importes retributivos se expresan en términos brutos.

El calendario de mejora salarial

Los incrementos propios del plan se añaden de forma progresiva a la mejora de 80 euros ya vigente en 2026. Las cifras acumuladas incluyen esa base y no deben sumarse entre sí.

Año	Nuevo incremento por paga	Mejora acumulada por paga	Equivalente anual acumulado
2026	80 € ya vigentes	80 €	1.120 €
2027	+40 €	120 €	1.680 €
2028	+30 €	150 €	2.100 €
2029	+30 €	180 €	2.520 €
2030	+30 €	210 €	2.940 €

Importes brutos en catorce pagas, para un año completo de servicios a jornada completa. El acumulado toma como referencia la situación anterior a la mejora de 2026 y no incluye los incrementos generales del sector público.

Qué cambia desde enero de 2027

El Plan Horizonte Más incorpora 40 euros brutos adicionales por paga en 2027, equivalentes a 560 euros brutos en un año completo. Con ellos, la mejora propia del plan alcanza 120 euros por paga, al sumar los 80 euros que ya se perciben.

A esta mejora se añadirán los incrementos generales de las retribuciones públicas que resulten aplicables. La previsión comunicada por la Consejería para el escenario de enero de 2027 sitúa esa subida general entre el 4,5 % y el 5 %, adicional a los 40 euros del plan.

Si se materializa ese escenario, el efecto conjunto podría representar un incremento medio aproximado de 180 euros brutos en la nómina mensual desde el 1 de enero de 2027. Se trata de una estimación, no de una cuantía uniforme garantizada: dependerá de los incrementos generales que finalmente se aprueben, de sus efectos y de la situación retributiva de cada docente.

Tres precisiones para interpretar las cifras

Los 210 euros son la mejora acumulada al final del periodo. Incluyen los 80 euros ya vigentes y los 130 euros adicionales de 2027–2030. No son 210 euros nuevos sobre la nómina de 2026.

Los 2.940 euros son un equivalente anual cuando la mejora está plenamente implantada. Los 130 euros adicionales pactados para 2027–2030 equivalen, una vez completados, a 1.820 euros brutos anuales sobre la mejora ya incorporada en 2026.

Los reconocimientos por tutorías, responsabilidades u otras funciones tienen un desarrollo específico. No se incluyen en el cálculo de la mejora lineal de 210 euros ni deben darse por percibidos por todo el profesorado.

Revisión retributiva en 2028

En 2028 se revisará la posición retributiva de Extremadura conforme a los criterios comparativos acordados. Si hubiera quedado fuera de las diez primeras posiciones, la Administración y las organizaciones sindicales se sentarán ese mismo año para estudiar y analizar las medidas que permitan recuperar una posición dentro de ese grupo. La revisión abre un proceso de análisis y negociación; no establece una subida automática ni una cuantía adicional predeterminada.

2027 Primer impulso

40 euros adicionales por paga · 120 euros de mejora acumulada

La primera anualidad reúne actuaciones sobre flexibilidad, atención al alumnado, Formación Profesional y organización de los centros.

01 Exclusiva de Maestros. Eliminación de la obligación de permanencia en la exclusiva, con mayor flexibilidad organizativa y manteniendo las responsabilidades profesionales.

02 Bienestar y protección del alumnado. Equipo para prevenir, detectar y coordinar la respuesta ante situaciones que afectan al bienestar del alumnado.

03 Difícil desempeño y difícil cobertura. Incentivos profesionales para facilitar la cobertura de puestos y la continuidad de los equipos docentes.

04 Modernización de la Formación Profesional. Mejora de aulas, equipamiento, conectividad, recursos didácticos e instalaciones.

05 Documentación tipo de FP. Repositorio de modelos de uso habitual, creado y actualizado por equipos de trabajo para facilitar la gestión.

06 Innovación mediante PIATEX. Dedicación horaria y reconocimiento económico para coordinar proyectos de innovación en Formación Profesional.

07 Reglamentos Orgánicos de Centros. Actualización del marco de organización y funcionamiento para adaptarlo a la realidad de los centros.

08 Actividades extraescolares y complementarias. Un marco claro para su organización, reconocimiento y financiación, con garantías para quienes participan.

09 Inclusión y atención a la diversidad. Refuerzo de recursos y apoyos para una respuesta educativa personalizada.

10 Altas capacidades. Equipos especializados para detectar necesidades, orientar y favorecer el desarrollo del talento.

11 Infraestructuras en su primera etapa. Actuaciones prioritarias para mejorar el confort y la seguridad en los centros educativos.

12 Inspección educativa. Adaptación de la regulación autonómica al nuevo marco estatal para actualizar y reforzar el servicio.

13 Tutorías duales y coordinación de FP. Ampliación de la dedicación horaria reconocida a las tutorías duales y creación de la figura de coordinación dual.

14 Educación de personas adultas. Mejora de una hora lectiva prevista para los centros acreditadores de competencias básicas, con concreción de su aplicación.

2028 Despliegue y estabilidad

30 euros adicionales por paga · 150 euros de mejora acumulada

La segunda anualidad pone el acento en reconocer responsabilidades, mejorar la estabilidad profesional y reforzar el apoyo a los centros.

01 Pago progresivo de tutorías. Implantación del reconocimiento económico en 2028 y 2029, hasta alcanzar a los tutores de todas las etapas. La medida valora el acompañamiento al alumnado, la atención a las familias y la coordinación docente.

02 Responsables de Erasmus+ en FP. Mejora de la dedicación horaria y del reconocimiento, atendiendo a los proyectos, las movilidades y la carga de gestión.

03 Listas extraordinarias abiertas. Apertura permanente para facilitar la cobertura de sustituciones y reducir los tiempos de espera.

04 Sexto sexenio. Reconocimiento de la experiencia y de la formación permanente del profesorado que reúna los requisitos correspondientes.

05 Convivencia y autoridad docente. Desarrollo del marco normativo, la protección jurídica y el respaldo institucional para mejorar la convivencia escolar.

06 Plazas estructurales en plantilla orgánica. Conversión de necesidades estructurales en plazas orgánicas para favorecer la continuidad de los equipos y la planificación de los centros.

07 Formación permanente del profesorado. Plan de formación práctico e innovador, vinculado a las necesidades reales de la actividad docente.

08 Infraestructuras en su segunda etapa. Continuidad de las actuaciones de mejora de instalaciones, con atención al confort térmico de las aulas.

09 Nuevo marco del personal interino. Actualización de la regulación para mejorar la estabilidad, la transparencia y la organización de las plantillas.

Por qué importa reconocer la tutoría

La tutoría implica seguir la evolución de cada alumno, detectar dificultades, coordinar al profesorado y mantener la relación con las familias. Su reconocimiento específico permite atender esa responsabilidad dentro de un plan que también mejora la retribución general.

Más continuidad para los proyectos educativos

La estabilidad de las plantillas y una cobertura más ágil de las sustituciones facilitan la organización escolar y la continuidad de la atención al alumnado. Las medidas se concretarán mediante los procedimientos y la negociación que correspondan.

2029 Modernización y bienestar

30 euros adicionales por paga · 180 euros de mejora acumulada

La tercera anualidad reúne mejoras tecnológicas, simplificación administrativa, salud laboral y desarrollo profesional, y completa la implantación del pago de tutorías iniciada en 2028.

01 Ordenadores del profesorado. Actualización progresiva de los equipos y de sus prestaciones para facilitar la preparación de clases y el trabajo docente.

02 Renovación de Rayuela. Mejora de la funcionalidad, estabilidad, interoperabilidad y facilidad de uso de la plataforma educativa.

03 Digitalización de la FEOE. Simplificación de los trámites de la formación en empresa u organismo equiparado, para reducir cargas y facilitar su seguimiento.

04 Apoyo a tutores de Skills. Más equipamiento y horas de dedicación para preparar al alumnado que participa en las competiciones de Formación Profesional.

05 Prevención de riesgos laborales. Refuerzo de medios humanos y materiales para prevenir riesgos y proteger la salud del profesorado.

06 Marco educativo de Extremadura. Impulso de una Ley de Educación de Extremadura con una perspectiva de estabilidad, calidad, equidad y futuro.

07 Convocatoria de cátedras. Promoción y reconocimiento de la trayectoria y la excelencia docente en las especialidades que correspondan.

08 Infraestructuras en su tercera etapa. Mejora del confort, la eficiencia y la calidad de los espacios educativos, dando continuidad a las fases anteriores.

Herramientas que faciliten la enseñanza

La actualización de Rayuela, los equipos informáticos y los procedimientos de FP persigue que la tecnología sea una ayuda efectiva. El objetivo es simplificar tareas y facilitar la gestión para que el profesorado disponga de mejores medios para enseñar y atender al alumnado.

Una Formación Profesional con más recursos

Las actuaciones de FP se distribuyen a lo largo del plan: equipamiento e innovación, tutoría y coordinación dual, proyectos Erasmus+, documentación común y preparación de Skills. La combinación de recursos y reconocimiento profesional contribuye a mejorar la formación práctica y la relación con el entorno productivo.

2030 Consolidación y continuidad

30 euros adicionales por paga · 210 euros de mejora acumulada

El horizonte final del plan refuerza las condiciones de trabajo, el liderazgo de los centros y la continuidad de las mejoras.

01 Dietas y kilometraje. Actualización de las compensaciones por desplazamientos y manutención, con atención a la realidad del medio rural.

02 Autoridad pública del profesorado. Desarrollo de protocolos de apoyo, protección jurídica y respaldo institucional ante agresiones y amenazas.

03 Infraestructuras en su cuarta etapa. Consolidación de las actuaciones para contar con centros más confortables, seguros y eficientes.

04 Equipos directivos. Mejoras económicas y organizativas, reconocimiento, apoyo, autonomía y reducción de cargas.

05 Centros de educación de personas adultas. Revisión objetiva de la catalogación de los CEPA para adecuarla a su realidad organizativa y funcional.

06 Evaluación y continuidad del plan. Balance de las actuaciones, consolidación de las mejoras eficaces e identificación de las necesidades que requieran continuidad.

Un eje transversal durante los cuatro años

El refuerzo de las plantillas de atención a la diversidad acompaña todo el desarrollo del plan: Pedagogía Terapéutica, Audición y Lenguaje, orientación y otros perfiles especializados. Su finalidad es mejorar los apoyos con los que cuentan el alumnado y los equipos docentes, de acuerdo con las necesidades de los centros.

Las infraestructuras también tienen continuidad en las cuatro anualidades. Las distintas fases permiten ordenar prioridades de confort, seguridad y eficiencia y dar seguimiento a las necesidades de los espacios educativos.

Desarrollo progresivo y participación

La distribución por años expresa la programación del plan. Su concreción requiere trabajo técnico, negociación y los instrumentos normativos, organizativos y presupuestarios que correspondan. Algunas actuaciones podrán anticiparse y otras necesitarán un desarrollo progresivo, según su naturaleza y las necesidades educativas.

La Administración y las cuatro organizaciones sindicales que respaldan el acuerdo —PIDE, CSIF, ANPE y UGT— comparten la voluntad de avanzar y mantener el diálogo durante su desarrollo. Mejorar las condiciones de quienes enseñan es mejorar las aulas, la atención a las familias y las oportunidades del alumnado de Extremadura.