



**Comunidad
de Madrid**



Exp.: 09-OPEN-00089.0/2021

ASUNTO: ACCESO PARCIAL A LA INFORMACIÓN

Con fecha 08/06/2021 ha tenido entrada en el registro de esta Consejería solicitud de acceso a la información pública referida al número de personal destinado a ayudar y asistir al alumnado de atención a la diversidad en centros públicos, en el curso 2019-2020.

Una vez analizada la información solicitada, se ha comprobado que una parte de la misma se encuentra incluida en la causa de inadmisión recogida en el apartado 1.c) del artículo 18 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno (LTIBG).

Por todo ello, de conformidad con lo establecido en los artículos 30, 40 y 43 de la Ley 10/2019, de 10 de abril, de Transparencia y de Participación de la Comunidad de Madrid, la D.G. de Recursos Humanos (Educación)

RESUELVE

Primero. - La Atención a la Diversidad se configura como el conjunto de acciones y programas educativos, desarrollados en centros ordinarios, así como en centros de Educación Especial y de Adultos, que en un sentido amplio intentan prevenir y dar respuesta a las necesidades, temporales o permanentes, de todo el alumnado del centro y, entre ellos, a los que requieren una actuación específica derivada de factores personales o sociales relacionados con situaciones de desventaja sociocultural, de altas capacidades, de compensación lingüística, comunicación y del lenguaje o de discapacidad física, psíquica, sensorial o con trastornos graves de la personalidad, de la conducta o del desarrollo, de graves trastornos de la comunicación y del lenguaje de desajuste curricular significativo.

Segundo.- Las actuaciones en materia de Atención a la Diversidad son desarrolladas con personal docente y laboral que presta sus servicios en centros ordinarios de Educación Infantil y Primaria, así como centros Educación Secundaria, Centros de Educación Especial y por último en centros de Educación de Personas Adultas.

En el marco de las citadas actuaciones interviene tanto personal específicamente destinado a ellas, como personal docente o equipos de orientación, que dedican una parte de su jornada, difícilmente cuantificable, al alumnado de atención a la diversidad, y ello porque toda la política educativa



**Comunidad
de Madrid**

desarrollada por la Consejería de Educación, Universidades, Ciencia y Portavocía, se establece desde el punto de vista de la inclusividad, es decir, se pretende que el alumno con necesidades especiales se integre en los grupos ordinarios, por lo que no es posible facilitar la información del número total de personal destinado a estos programas con la rigurosidad que parece requerir la solicitud, dada la diversidad de recursos 2 personal docente de diferentes cuerpos y no docente de diversas categorías profesionales 2 . Para ello, se requeriría llevar a cabo actuaciones técnico-informáticas específicas, acudiendo a diversas fuentes y aplicaciones, algunas de otros centros directivos, que constituyen una **acción previa de reelaboración** en los términos establecidos en el artículo 18.1 c) de la LTIBG y el según el Criterio Interpretativo 7/2015 del Consejo de Transparencia y Buen Gobierno.

Tercero.- No obstante lo dicho hasta este momento, y atendiendo a las estadísticas e informes del Consejo Escolar publicados y referidos a cursos anteriores, se facilita el dato porcentual estimado de recursos humanos puestos a disposición de la atención a la diversidad en centros docentes públicos no universitarios de la Comunidad de Madrid: el porcentaje estimado de docentes que se destina a educación inclusiva es de 12 % mientras que, el de Personal de Administración y Servicios (PAS) supone un 25%.

En conjunto la repercusión de los Recursos Humanos puestos a disposición de la Educación Inclusiva es del 14%.

La estadística del curso actual se encuentra en proceso de elaboración, y además hay que tener en cuenta que tanto en este curso como en el curso 2019-2020, la información puede verse desvirtuada debido a algunas variables afectadas por las circunstancias extraordinarias derivadas de la crisis sanitaria del COVID-19 que repercutieron, de manera directa, en las necesidades de personal durante el confinamiento y en el último trimestre del curso, que ha obligado, por ejemplo en el primer trimestre del presente curso, a la contratación de personal de refuerzo para la atención a alumnos que se hayan podido ver afectados en su desarrollo educativo por la situación derivada de la pandemia

Sin perjuicio de lo anterior, el Ministerio de Educación y formación Profesional publica en su página web la estadística del profesorado por Comunidades Autónomas, en la que pueden consultarse datos específicos, entre otros, de Educación especial: <https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas/no-universitaria/profesorado/estadistica.html>

Asimismo, el Consejo Escolar de la Comunidad de Madrid, publica anualmente un Informe sobre el sistema educativo madrileño, en el que se recogen datos cuantitativos e indicadores sobre recursos materiales y humanos en las diferentes enseñanzas de la Comunidad de Madrid: <https://www.comunidad.madrid/servicios/educacion/informe-sistema-educativo-comunidad-madrid>

Contra esta resolución cabe interponer:

1. Con carácter potestativo y previo a su impugnación en vía judicial contencioso administrativa, la reclamación regulada en el artículo 24 de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia,



**Comunidad
de Madrid**

acceso a la información pública y buen gobierno, ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la notificación de la presente resolución.

2. Recurso ante el órgano competente de la jurisdicción contencioso-administrativa, en el plazo de dos meses contados desde el día siguiente al de la notificación del presente acto.

En Madrid, a fecha de la firma
EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS