CCOO educación y servicios socioeducativos

Elecciones sindicales
2026

Equipos Directivos

LOS DERECHOS NO LLEGAN SOLOS.

El poder está en tu mano.



TU VOTO LO CAMBIA TODO.
TÚ LO CONSIGUES.

Negociamos.
Conseguimos.
AVANZAMOS.

EQUIPOS DIRECTIVOS

DEFENDIENDO A LOS EQUIPOS DIRECTIVOS

Los equipos directivos desempeñan un papel fundamental en el funcionamiento de los centros educativos públicos. Sobre ellos recaen responsabilidades pedagógicas, organizativas, administrativas y de gestión de personal que han aumentado progresivamente, sin que ese incremento de funciones haya venido acompañado de una mejora suficiente de los recursos, las condiciones laborales y el reconocimiento profesional.

Las direcciones, jefaturas de estudios, secretarías y demás miembros de los equipos directivos afrontan una creciente carga burocrática, una acumulación de protocolos e informes, responsabilidades cada vez más complejas y situaciones que requieren asesoramiento especializado.

Con demasiada frecuencia, la Administración traslada responsabilidades a los centros sin proporcionar los medios necesarios para asumirlas.

CCOO Educación Madrid defiende la dignificación de la función directiva, el reconocimiento de su trabajo, la autonomía profesional, la participación democrática de las comunidades educativas y unas condiciones laborales que permitan desarrollar proyectos educativos de calidad.

Los equipos directivos deben contar con tiempo, recursos, respaldo institucional y garantías para ejercer sus funciones.

Para hacerlo realidad, estas son las reivindicaciones que defendemos y los compromisos por los que seguiremos trabajando:

Negociamos.
Conseguimos.
AVANZAMOS.



01. HORARIO LECTIVO

1. Reducir la carga lectiva de los miembros de los equipos directivos, garantizando tiempo suficiente para desarrollar las funciones propias de cada cargo.

2. Adecuar las reducciones lectivas a la complejidad real de los centros, teniendo en cuenta el número de estudiantes, las enseñanzas impartidas, las unidades, los servicios complementarios y las características de la comunidad educativa.

3. Reconocer en la organización horaria el tiempo necesario para la coordinación pedagógica, la atención a familias, la gestión de personal, la resolución de incidencias y las relaciones con la Administración.

4. Evitar la acumulación de funciones directivas, docentes y administrativas que haga imposible su adecuado desempeño.

5. Establecer criterios comunes y negociados para la distribución de las reducciones horarias entre los distintos miembros del equipo directivo.

02. PLANTILLAS

1. Garantizar que las reducciones horarias de los equipos directivos estén respaldadas por incrementos reales de plantilla, evitando trasladar la carga de trabajo al resto del claustro.

2. Incrementar las dotaciones de personal administrativo en los centros públicos, de acuerdo con su tamaño, complejidad y necesidades.

03. RETRIBUCIONES

1. Revisar y mejorar las condiciones laborales y retributivas de todos los miembros de los equipos directivos, de acuerdo con las responsabilidades que asumen.

2. Incrementar los complementos específicos vinculados al desempeño de cargos directivos, garantizando una compensación adecuada por las funciones desarrolladas.

3. Reconocer las nuevas atribuciones y responsabilidades que la Administración ha ido incorporando a la función directiva, mediante compensación económica, reconocimiento profesional o ambas medidas.

4. Incluir entre las funciones que deben ser reconocidas la elaboración de informes sobre personal funcionario en prácticas, la aplicación y seguimiento de protocolos, las actuaciones en materia de salud laboral, los planes de autoprotección y otras tareas administrativas o de gestión.

5. Revisar la retribución vinculada a la dirección y gestión de servicios complementarios, especialmente el servicio de comedor escolar.

6. Evitar que la disminución del número de estudiantes provoque reducciones retributivas desproporcionadas, revisando los criterios de clasificación y financiación de los centros.

7. Establecer mecanismos compensatorios para los centros cuya reducción de matrícula afecte a la cuantía de los complementos, sin que disminuyan proporcionalmente sus responsabilidades.

8. Garantizar criterios transparentes, objetivos y negociados para la determinación de las retribuciones de los cargos directivos.

04. ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CENTROS

La sobrecarga burocrática constituye uno de los principales problemas de los equipos directivos.

1. Eliminar los informes, registros y procedimientos duplicados que consumen tiempo sin aportar mejoras reales al funcionamiento de los centros.

2. Garantizar que las diferentes unidades administrativas obtengan directamente de Raíces la información que ya figura en la plataforma, evitando exigir repetidamente los mismos datos a los equipos directivos.

3. Simplificar los protocolos administrativos y establecer modelos comunes, claros y proporcionados.

4. Revisar las obligaciones de evaluación administrativa del personal de administración y servicios atribuidas a los equipos directivos, evitando asignarles funciones que deban corresponder a los órganos administrativos competentes.

5. Mejorar las plataformas informáticas de gestión, garantizando su funcionamiento, accesibilidad y compatibilidad.

6. Evitar que los equipos directivos asuman tareas administrativas derivadas de la falta de personal de apoyo.

7. Establecer canales ágiles de comunicación con las Direcciones de Área Territorial y los servicios centrales de la Consejería.

8. Evaluar previamente el impacto de cualquier nueva obligación administrativa sobre la carga de trabajo de los centros.

05. FORMACIÓN

CARRERA PROFESIONAL Y CONSOLIDACIÓN DE COMPLEMENTOS

1. Consolidar el 100 % del complemento de dirección tras doce años de desempeño, conforme a la propuesta del grupo sectorial.

2. Extender la consolidación de los complementos específicos al resto de los miembros de los equipos directivos, reconociendo las funciones efectivamente desempeñadas.

3. Garantizar que la experiencia en cargos directivos tenga un reconocimiento adecuado en la carrera profesional docente.

4. Establecer criterios objetivos y negociados para el reconocimiento de los servicios prestados.

5. Evitar diferencias injustificadas de reconocimiento profesional entre los distintos cargos directivos.

6. Garantizar que cualquier sistema de carrera profesional respete los derechos laborales, la igualdad de oportunidades y la participación sindical en su negociación.

7. Reconocer la formación, la experiencia y el desempeño de responsabilidades directivas sin convertir la asunción de nuevas tareas en una obligación para progresar profesionalmente.

FORMACIÓN INICIAL PRÁCTICA Y DE CALIDAD

1. Revisar la formación inicial de las personas candidatas a la dirección, para que responda a las necesidades reales de los centros.

2. Priorizar una formación práctica, útil y ajustada a las funciones directivas, evitando una extensión excesiva y contenidos alejados de la realidad profesional.

3. Garantizar que la formación inicial se imparta con antelación suficiente al comienzo del primer mandato.

4. Incorporar contenidos específicos sobre organización de centros, gestión de personal, normativa educativa, relaciones con las familias, procedimientos administrativos y resolución de conflictos.

5. Incluir información clara sobre los criterios y procedimientos de evaluación de la función directiva, de manera que las personas candidatas conozcan desde el inicio cómo se valorará su desempeño.

6. Formar en modelos de liderazgo compartido, participación democrática y coordinación de equipos.

7. Facilitar información práctica sobre los órganos y servicios administrativos a los que acudir ante dudas o incidencias.

8. Incorporar el análisis de situaciones reales y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre centros.

FORMACIÓN CONTINUA Y MENTORIZACIÓN DE NUEVAS DIRECCIONES

1. Actualizar periódicamente los cursos de formación para la función directiva, adaptándolos a los cambios normativos y a la realidad de los centros.
2. Implantar programas de mentorización para nuevas direcciones, mediante el acompañamiento de profesionales con experiencia acreditada.
3. Garantizar que la mentorización cuente con tiempo y recursos suficientes y no dependa exclusivamente del voluntarismo del profesorado.
4. Promover redes de colaboración y apoyo entre equipos directivos.
5. Facilitar el intercambio de experiencias, procedimientos y buenas prácticas.
6. Desarrollar formación específica sobre las situaciones más complejas de la gestión de personal y la organización escolar.
7. Garantizar formación actualizada en salud laboral, protección de datos, convivencia, inclusión, igualdad y gestión de servicios complementarios.
8. Reconocer la formación continua como parte del desarrollo profesional de los equipos directivos.

06. REIVINDICACIONES ESPECÍFICAS DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS

SUSTITUCIONES INMEDIATAS Y CONTINUIDAD DE LOS EQUIPOS DIRECTIVOS

1. Garantizar la sustitución inmediata de cualquier miembro del equipo directivo que se encuentre de baja laboral o disfrute de un permiso o licencia.
2. Reconocer y retribuir desde el primer día las funciones directivas asumidas temporalmente por otro miembro del equipo, cuando se produzca una sustitución o acumulación de responsabilidades.

3. Establecer procedimientos ágiles de nombramiento y sustitución, evitando que las vacantes prolongadas paralicen el funcionamiento de los centros.

4. Garantizar que la cobertura de las ausencias no implique una sobrecarga permanente para los demás miembros del equipo.

5. Regular de forma clara las condiciones de ejercicio temporal de las funciones directivas.

6. Asegurar el apoyo administrativo y técnico necesario durante los periodos de sustitución.

RESPETO A LAS VACACIONES Y A LOS PERIODOS DE DESCANSO

1. Garantizar el derecho efectivo al descanso y a las vacaciones de los miembros de los equipos directivos.

2. Evitar la apertura de procedimientos administrativos durante los periodos vacacionales, especialmente aquellos que obligan a realizar actuaciones en agosto.

3. Revisar los calendarios de gestión de programas como ACCEDE, para que no exijan la disponibilidad permanente de los equipos directivos durante sus vacaciones.

4. Establecer una planificación anual de procedimientos administrativos, con plazos conocidos y compatibles con el calendario escolar y laboral.

5. Garantizar que las incidencias administrativas urgentes durante los periodos no lectivos dispongan de mecanismos de resolución que no dependan de la disponibilidad personal de los equipos directivos.

6. Eximir a los miembros de los equipos directivos de la obligación de formar parte de tribunales de oposición, mediante las modificaciones normativas que resulten necesarias.

ASESORAMIENTO JURÍDICO Y RESPALDO INSTITUCIONAL

1. Garantizar asesoramiento jurídico real, accesible y especializado a los equipos directivos en las actuaciones que deben realizar por razón de su cargo.
2. Establecer procedimientos claros para solicitar orientación jurídica antes de adoptar decisiones que puedan tener consecuencias administrativas o legales.
3. Reforzar el respaldo institucional de la Consejería ante conflictos derivados del ejercicio legítimo de las funciones directivas.
4. Garantizar información y acompañamiento en situaciones relacionadas con protocolos, salud laboral, gestión de personal y convivencia.
5. Evitar que la Administración traslade a los equipos directivos responsabilidades sin proporcionar instrucciones claras ni apoyo técnico.
6. Crear canales estables de consulta y resolución de dudas con los servicios administrativos y jurídicos competentes.
7. Garantizar la formación y los recursos necesarios para ejercer las funciones atribuidas por la normativa.

NOMBRAMIENTOS DEMOCRÁTICOS Y PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

1. Modificar la composición de las comisiones de selección de las direcciones, reforzando la representación y la capacidad de decisión de la comunidad educativa.
2. Recuperar el protagonismo del Consejo Escolar en los procedimientos de selección de las direcciones.
3. Revisar el peso de las personas representantes designadas por la Administración, evitando que la composición de las comisiones reduzca la participación democrática de los centros.

4. Garantizar procedimientos transparentes, objetivos y participativos para la selección y el nombramiento de las direcciones.

5. Reconocer el valor del proyecto educativo y del conocimiento de la realidad del centro.

6. Defender la autonomía profesional de las direcciones frente a injerencias políticas indebidas, respetando el marco normativo y las competencias de la Administración educativa.

7. Fortalecer la participación de claustros y consejos escolares en las decisiones que afectan al funcionamiento de los centros.

8. Promover modelos de dirección basados en la colaboración, la corresponsabilidad y el liderazgo pedagógico compartido.

EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA CON GARANTÍAS

1. Revisar los procedimientos de evaluación de la función directiva, garantizando criterios objetivos, transparentes y conocidos previamente.

2. Simplificar la recopilación de evidencias y la documentación exigida, evitando que la evaluación impida desarrollar el trabajo cotidiano.

3. Establecer modelos de evaluación proporcionados y centrados en la mejora profesional.

4. Garantizar mayores mecanismos de revisión cuando existan informes desfavorables de la Inspección Educativa que puedan afectar a la continuidad o al nombramiento de una dirección.

5. Crear un procedimiento de revisión colegiada de los informes desfavorables, con audiencia de la persona interesada y garantías suficientes para evitar decisiones unilaterales.

6. Garantizar la motivación de las resoluciones y la posibilidad efectiva de presentar alegaciones.

7. Evitar que los procesos de evaluación se conviertan en instrumentos de presión o control político de las direcciones.

8. Asegurar que la evaluación tenga en cuenta los recursos disponibles y las condiciones reales de funcionamiento de cada centro.

AUTONOMÍA PROFESIONAL Y RECONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

1. Recuperar el respeto institucional y social hacia los equipos directivos de los centros públicos.

2. Reconocer su cualificación profesional y el papel que desempeñan en la garantía del derecho a la educación.

3. Garantizar una autonomía profesional real, dentro del marco legal, para desarrollar los proyectos educativos de los centros.

4. Evitar la imposición de nuevas responsabilidades sin recursos humanos, materiales y económicos suficientes.

   Establecer mecanismos de participación de los equipos directivos en la elaboración de instrucciones y procedimientos administrativos que afecten a su trabajo.

6. Promover una relación de colaboración y respeto entre los centros, la Inspección Educativa, las Direcciones de Área Territorial y los servicios centrales.

7. Defender la estabilidad de los proyectos educativos y de los equipos profesionales.

8. Garantizar que las decisiones organizativas se adopten con criterios pedagógicos, de equidad y de defensa de la educación pública.

07. NUESTRO COMPROMISO CON LA EDUCACIÓN PÚBLICA

Las reivindicaciones de los equipos directivos forman parte de un proyecto común de mejora de la enseñanza pública madrileña. Dignificar la función directiva significa garantizar que los centros públicos puedan desarrollar sus proyectos educativos con recursos suficientes, autonomía profesional y participación democrática.

CCOO seguirá defendiendo las reivindicaciones acordadas colectivamente y sostenidas mediante la movilización:

- Reducción de la jornada lectiva, con un máximo de 17 periodos en Secundaria y Formación Profesional y 22 en Primaria, y las reducciones específicas correspondientes a otras enseñanzas.
- Mejora salarial de 600 euros mensuales en el Complemento Específico General Docente.
- Reducción de ratios y aumento de las plantillas docentes y de atención a la diversidad.
- Refuerzo de los servicios públicos de orientación y de los apoyos educativos.
- Eliminación de la burocracia innecesaria y aumento del personal administrativo.
- Medidas contra la segregación escolar y garantía de una educación inclusiva.
- Mejora de las infraestructuras, accesibilidad y condiciones de trabajo.
- Recuperación de la participación democrática de las comunidades educativas.
- Grupo A1 y subida de nivel para todos los cuerpos docentes.

LOS DERECHOS NO LLEGAN SOLOS.

El poder está en tu mano.



TU VOTO LO CAMBIA TODO.
TÚ LO CONSIGUES.

CCOO educación y servicios socioeducativos

Elecciones sindicales
2026