

## INFORME CCOO

### MESA SECTORIAL ORDINARIA PDNU 19/11/2025

#### ORDEN DEL DÍA:

**Primer punto: Presentación y aprobación, si procede, de la Oferta de Empleo Público 2025. Oferta y especialidades objeto de la convocatoria del año 2026.**

**Segundo punto: Borrador de la Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes por la que se regula el diseño, solicitud, autorización y oferta de materias optativas definidas por los centros en la etapa de Educación Secundaria, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.**

**Tercer punto: Borrador de la Resolución de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se convoca concurso de méritos para la renovación, selección y nombramiento de directoras y de directores de los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.**

*Asistentes: Representantes de la Consejería de Educación y de las Organizaciones Sindicales. Por CCOO: Ana Delgado y Goyo Muro.*

**Primer punto: Presentación y aprobación, si procede, de la Oferta de Empleo Público 2025. Oferta y especialidades objeto de la convocatoria del año 2026.**

*La Consejería indica que lo fundamental es que la convocatoria se ajusta al **120% de la tasa de reposición**, tal y como se firmó en el acuerdo.*

*Las cifras de partida son:*

- **723 jubilaciones por cuerpos.**
- **358 en Primaria.**
- **365 en Secundaria.**

*Esto da lugar a **759 plazas**, que al aplicar el 120% se convierten en **910 plazas** totales.*

<http://castillalamancha.fe.ccoo.es>

*Del total de plazas:*

- **Se reserva el 7% para discapacidad.**
- **De ese 7%, el 2% debe destinarse específicamente a discapacidad intelectual, lo que supone 19 plazas.**

### **Reparto por cuerpos**

#### **Convocatoria 2026 – Maestros**

- *La reposición de Secundaria se deja para el próximo curso.*
- *El año que viene las especialidades no serán únicamente las actuales: ahora mismo solo aparecen las vacantes existentes en Secundaria, pero **es previsible que se incorporen especialidades de EOI y FP.***

#### **Distribución concreta**

- **222 plazas** corresponden a la tasa de reposición de **2024**.
- **321 plazas** corresponden a la reposición de **este año**.
- **En total, se convocan 543 plazas para 2026.**

*Esta decisión se toma porque todavía hay **mucho profesorado en expectativa en Primaria** y es necesario generar suficientes vacantes; con esta distribución se logra.*

*Además, **se reservan 575 plazas para el cuerpo de Secundaria**, dado que en 2024 el reparto fue más favorable para Primaria y, actualmente, **la tasa de interinidad en Primaria es mucho más baja que en Secundaria.***

### **Cuerpo de Inspección**

*Entre la reposición de 2024 y la actual, habrá:*

- **17 plazas correspondientes a 2024.**
- **14 de la reposición actual.**
- **En total, 31 plazas para el cuerpo de Inspección.**

## **Turnos**

*De las **543 plazas** convocadas:*

- **500 serán de turno libre.**
- **43 para discapacidad.**

*Valoran que es una **convocatoria bastante buena**, especialmente porque ofrece oportunidades a quienes acaban de finalizar el Grado de Magisterio y quieren entrar en la bolsa de interinos. Aun así, no alcanza las cifras de la última convocatoria, ya que aquella fue excepcionalmente amplia.*

Desde **CCOO** queremos comenzar reiterando que defendemos que las Ofertas de Empleo Público sean **anuales**.

Valoramos positivamente que la OEP de 2025 utilice la **tasa de reposición del 120%** prevista en la normativa estatal vigente.

Sin embargo, queremos dejar meridianamente claro que **la tasa de reposición del 120% no es un límite infranqueable**, y que la normativa estatal vigente **permite ampliar la OEP por encima de ese porcentaje** cuando se cumplan determinadas condiciones.

Además, como hemos señalado en años anteriores, la **distribución por especialidades** continúa realizándose sin facilitarse los datos de vacantes reales estructurales por especialidad.

Desde **CCOO** queremos trasladar nuestra preocupación ante las dificultades que estamos encontrando para desarrollar una negociación plenamente informada de la Oferta de Empleo Público docente. Consideramos que la documentación aportada hasta el momento resulta insuficiente para realizar un análisis completo y ajustado de las necesidades reales.

Necesitamos disponer de información detallada sobre las vacantes estructurales, las plazas ocupadas por personal interino, las jubilaciones previstas y la situación real de las plantillas por especialidades. Sin estos datos es difícil valorar si la propuesta de oferta responde adecuadamente a las necesidades de los centros y al objetivo compartido de mejorar la estabilidad del profesorado.

Nos preocupa especialmente la elevada tasa de parcialidad, que continúa teniendo un peso significativo en la configuración del empleo docente. Esta situación dificulta la lectura precisa de la tasa de temporalidad e impide comprobar con seguridad si la oferta que se presenta permite avanzar hacia el cumplimiento del objetivo legal de situarla por debajo del 8 %. Creemos que es necesario abordar esta cuestión con transparencia y con una visión de conjunto para que las cifras reflejen fielmente la realidad de los centros.

Por ello, solicitamos:

- Información completa y actualizada que permita analizar y contrastar los datos con rigor.
- Un desglose claro y verificable de las vacantes y de la situación del personal interino.
- Una reflexión conjunta sobre la parcialidad y su impacto en la planificación de plantillas y de la OEP.
- Una Oferta de Empleo Público que permita avanzar de forma segura hacia el cumplimiento del 8 % de temporalidad, tal como establece la normativa.

Desde **CCOO Enseñanza** queremos negociar, pero queremos hacerlo con rigor y con información suficiente. La comunidad educativa necesita una OEP que aporte estabilidad, seguridad jurídica y mejoras en las condiciones laborales del profesorado. Y para ello es imprescindible que contemos con datos transparentes y una voluntad clara por parte de la Administración de ajustar la oferta a la realidad del sistema educativo.

Seguiremos reclamando una negociación honesta, fundamentada y útil, porque el empleo público docente y la calidad educativa en Castilla-La Mancha no pueden seguir dependiendo de información incompleta o insuficientemente contrastada.

Además, **CCOO** plantea que las especialidades de **PT y AL** requieren una estabilización y por lo tanto un incremento urgente de plazas en la OEP y en la convocatoria de oposiciones de 2026 porque **el diagnóstico es contundente:**

- El alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo (NEAE) ha pasado del **5,41% al 7,72%**, un aumento del **43,6%** en CLM.

- El alumnado de compensatoria ha aumentado un **343,6%**, con fuerte impacto en **PT y AL**.
- Existe **infradetección grave** en DEA (Dificultades Específicas de Aprendizaje): falta un 87% del alumnado esperado. Cuando se detecte el sistema necesitará **cientos de PT y AL adicionales**.
- La red pública escolariza el **86,1%** de todo el alumnado con necesidades.

Todo esto requiere **más especialistas de PT y AL** de forma estructural.

La convocatoria actual establece:

- PT: **52 plazas** (49 + 3 discapacidad)
- AL: **16 plazas** (13 + 3 discapacidad)

Estas cifras son **claramente insuficientes**.

Además, queremos indicar que hay un escaso número de plazas en determinadas especialidades como **Francés (2+2) o Música (28 +3)**, lo que convierte la oposición en estas especialidades en un mero mecanismo para mover listas, no para estabilizar empleo.

Esta situación es injusta para los interinos e interinas, porque se convoca un número simbólico de plazas que no permite el acceso a la función pública docente, sino únicamente mantener la bolsa activa.

La Consejería suele alegar límites legales para no aumentar plazas. Por ello, solicitamos dejar claro el marco jurídico:

**La ley estatal permite superar la tasa de reposición en casos muy concretos:**

El **artículo 20, apartado 2, punto 4, de los Presupuestos Generales del Estado** establece que, **además** de la tasa de reposición ordinaria (hasta el 120% en sectores prioritarios como Educación), las Administraciones Públicas podrán **incrementar la oferta de empleo público**:

*“...con las plazas necesarias para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.”*

Es decir: **La OEP puede superar legalmente el 120% si existen plazas estructurales ocupadas por interinos** que deben salir a concurso para asegurar que

la temporalidad total de la plantilla se sitúe por debajo del 8%, tal y como exige la Ley 20/2021.

Este precepto **no es opcional**. Es una **obligación legal**, no una recomendación.

Por tanto, la Consejería sí puede sacar más plazas de las previstas por tasa de reposición cuando la tasa de interinidad supere el 8% y, a la vez, la Consejería no puede argumentar que “en el cuerpo de Maestros ya estamos por debajo del 8%”

El artículo 20.2.4 no habla de cuerpos aislados. Habla de Administraciones Públicas y de plantillas, no de “subconjuntos” de cuerpos docentes.

No es jurídicamente correcto decir:

“En Maestros estamos por debajo del 8%, así que no hace falta ampliar la OEP.”

Porque entonces deberíamos analizar y negociar la tasa de interinidad de todos los cuerpos docentes a la vez. Y la propia Consejería nos indica que la tasa de interinidad de Secundaria sí está por encima del 8% pero nunca se ha ampliado la OEP para compensarlo, a pesar de que la ley lo permite. Por lo que **CCOO** indicamos que no se pueden “fragmentar” las obligaciones de temporalidad por conveniencia:

La Administración debe cumplir la tasa global del 8%, no solo la de un cuerpo concreto.

En resumen, **sí se puede estar por encima de la tasa de reposición** si se crean plazas nuevas vinculadas a necesidades estructurales.

CLM puede, y debe, hacerlo y poner el foco en especialidades como PT y AL porque el incremento de alumnado con necesidades no es coyuntural, sino estructural.

Por todo lo anterior, desde **CCOO** exigimos:

- ✓ **Incrementar de forma inmediata** las plazas de PT y AL, así como de especialidades como Francés y Música, en la OEP 2025, y en la convocatoria de 2026.
- ✓ Establecer un **plan plurianual de ampliación** de especialistas conforme al crecimiento real del alumnado con necesidades garantizando que ningún centro público quede sin PT o AL suficientes estructuralmente para atender a NEAE, DEA y ACNEE.
- ✓ Transparencia total: **publicación por especialidades de las plazas estructurales** y de interinidad persistente.

*La Consejería dice que nos pasará esos datos de las especialidades de PT y AL para que veamos que la oferta corresponde a los datos pero que hay mucho recurso extraordinario de en inclusión por programas de inclusión con fondos europeos y van a cupo, y muchas veces son medias jornadas que no se pueden estabilizar.*

**CCOO** solicita que esos datos se faciliten en ese mismo momento para poder valorar correctamente la oferta. Tras un receso de 10 minutos, **CCOO** consigue que la Consejería los presente.

*La Consejería nos facilita esos datos solicitados y justifica la propuesta en que el porcentaje de plazas en PT y AL es bastante superior a Primaria, dando veracidad a la demanda de **CCOO**, de la necesidad de ampliar la convocatoria en estas especialidades*

A partir de ahí, manifestamos que **el posicionamiento de CCOO respecto a la OEP es positivo**, dado que **cumple con el acuerdo** y se alcanza el **120% de la tasa de reposición**, conforme a la normativa vigente.

No obstante, volvemos a insistir en la **necesidad de convocar una mesa específica para negociar la distribución de plazas por especialidades**, utilizando precisamente los datos que ahora se han aportado. Consideramos fundamental que se lleve a cabo una **estabilización máxima** en aquellas especialidades directamente vinculadas con la **inclusión educativa**.

*La Consejería propone que para el próximo curso se hará una mesa previa para ver la distribución de las plazas.*

*Además, la Consejería informa sobre la fecha de oposiciones de Inspección: la OEP pasa por mesa de función pública y luego pasa al consejo de gobierno y tras estos trámites se convocarán lo antes posible. Si se puede en enero o febrero, antes que las oposiciones de maestros.*

*Sobre el reparto de discapacidad el 7% se aplica sobre el total (como el 2%) y se intenta tener plazas de discapacidad en todas las especialidades.*

*Sobre la no obligatoriedad de no presentarse a la primera prueba se está trabajando en ello, cambiando el pacto de interinos y el sistema informático que usan los tribunales. Por lo tanto, está previsto. No es necesario presentarse a la primera prueba los que están en bolsa pero sí que hay que presentar la solicitud y pagar las tasas.*

*Primero se convocará Inspección y posteriormente Cuerpo Maestros, en principio, entre enero y febrero.*

**Segundo punto: Borrador de la Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes por la que se regula el diseño, solicitud, autorización y oferta de materias optativas definidas por los centros en la etapa de Educación Secundaria, en la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha.**

*La Consejería informa sobre la situación que se parte de una orden anterior. El curso pasado se pusieron encima de la mesa como se estaban impartiendo estas optativas y se busca la defensa en interés del alumnado y más explícito la orden para el procedimiento y línea de actuación e innovador a través de diferentes programas. Diferenciándose bastante de la orden anterior, las materias optativas se dividen en trabajos monográficos y proyectos de colaboración y luego los de servicio y Aprendizaje. Unas necesitan aprobación y otras autorización desde la consejería para Bachillerato y las interdisciplinarias de la ESO. Es una orden que regula diseño, solicitud, autorización de materias optativas definidas por los centros. Hay una limitación de cada curso o nivel porque otra cosa no se justificaría. Máximo tres cursos académicos. la orden que deroga, está abierta, y el plazo se cerraba a 31 de enero por lo que se va a intentar en este año con la nueva orden que se apruebe, y por compromiso, que salgan para el próximo curso.*

*La orden anterior carecía de las precisiones que ahora se incorporan, y por ello se ha considerado necesario detallar estos aspectos. El objetivo es **facilitar el trabajo de los centros**, sin que exista obligación alguna de aplicarlo. Actualmente ya existe una oferta de optativas, y por esa razón **solo se propone una por nivel**, en coherencia con la oferta autonómica.*

*Respecto al **plazo de vigencia**, se establece en **tres años**, y se considera positivo que este periodo permita recordar y reforzar el sentido del proyecto educativo en el conjunto de la comunidad educativa.*



Desde **CCOO** queremos plantear una serie de consideraciones previas ante la propuesta de derogación de la **Orden 37/2024**, publicada hace apenas unos meses.

Nos preguntamos cuál es la razón concreta de esta derogación tan inmediata:

- ¿Qué elementos del procedimiento anterior no han funcionado?
- ¿Cuál es el hecho causante que justifica una sustitución integral?
- ¿Qué evaluación se ha realizado por parte de la Consejería y dónde se puede consultar?

Además, comprobamos que el nuevo texto introduce un elevado número de **restricciones formales** (limitación a una única optativa por curso, necesidad de concurrencia de un número de departamentos concretos, obligatoriedad de CCP y dobles pasos para aprobación, etc.), lo que en la práctica puede convertir la oferta de optativas en un mecanismo al servicio de **ajustes organizativos internos** de los centros (completar horarios o resolver déficits de cargas docentes), dejando fuera proyectos innovadores y transformadores de otros departamentos.

Nos preocupa especialmente la **exclusión del carácter generalizable** en los proyectos interdisciplinares (Anexo IV.3):

- ¿Por qué se impide expresamente su carácter general?
- ¿A qué responde esta restricción?

Los centros con contextos similares podrían enriquecerse de experiencias exitosas sin que esto reste singularidad al proyecto.

Asimismo, recordamos que estos proyectos —ya sean monográficos, interdisciplinares o de servicio a la comunidad— conllevan **un importante trabajo adicional** para los departamentos implicados. Sin embargo, el borrador vuelve a dejar claro que **no habrá recursos económicos ni reducción de carga lectiva asociada**, convirtiendo la innovación en **un esfuerzo añadido gratuito**, algo recurrente y que desde esta organización sindical denunciaremos: **innovación sí, pero no a coste cero**.

## **Observaciones al articulado**

### **1. Sobre la regulación del decaimiento de materias optativas**

(Artículo 9.7)

El proceso de *incorporación* de una materia al Proyecto Educativo aparece claramente descrito (artículos 4 y 5).

Sin embargo, el procedimiento de *decaimiento* no está definido con el mismo detalle.

Solicitamos:

- Concretar quién realiza la valoración en el centro.
  - o ¿Departamento proponente?

- o ¿CCP?
- o ¿Claustro?
- o ¿Consejo Escolar?
- Determinar si debe seguirse **exactamente el mismo circuito** que para la aprobación (Dpto → CCP → Claustro → Consejo Escolar) o si se crea un procedimiento específico.
- Establecer plazos y criterios objetivos para evitar arbitrariedades.

El decaimiento no puede quedar a discreción de una decisión unilateral o informal; requiere procedimiento tasado y transparente.

*En relación con el **decaimiento**, se ha indicado que será objeto de revisión.*

## 2. Sobre el plazo excepcional de solicitudes para 2025/26

(Disposición adicional segunda: límite 10 de abril)

Si el plazo de resolución puede extenderse **hasta 6 meses** (art. 8.3), cualquier solicitud presentada en abril puede resolverse en septiembre-octubre.

Por tanto, materialmente **no podría implantarse en el curso siguiente**, lo que contradice el objetivo de permitir la puesta en marcha en 2026/27.

CCOO pedimos:

- Revisar este plazo excepcional.
- Asegurar que cualquier materia presentada pueda implantarse realmente el curso siguiente.
- O, alternativamente, establecer un **compromiso explícito de resolución anticipada** en este periodo transitorio.

## 3. Sobre la composición de la Comisión de valoración

(Artículo 7.3)

Se incorpora como miembro **obligatorio** a una persona del CRFP.

Desde CCOO preguntamos:

- ¿Qué papel desempeña exactamente el CRFP en un proceso que no es formativo sino de *autorización administrativa*?
- ¿Por qué debe participar necesariamente?
- ¿Existe un motivo pedagógico, técnico o jurídico para esta presencia?

No manifestamos valoración positiva ni negativa; solicitamos simplemente **la motivación** de esta elección.

*Sobre la presencia de un **miembro del CRFP en la comisión**, se argumenta que su aportación resulta valiosa, ya que permite realizar un análisis especializado de los proyectos y ofrecer una perspectiva técnica útil.*

#### 4. Sobre la diferencia de requisitos entre ESO y Bachillerato (Anexo IV frente a Anexo V)

En los proyectos interdisciplinares de ESO, el Anexo IV establece que:

- “La propuesta curricular estará elaborada por **dos departamentos didácticos**”.

En cambio, en Bachillerato (Anexo V), se utiliza el término “**podrá**”, lo que da a entender que *no es obligatorio* que sean dos departamentos.

Sin embargo, en el **Anexo VI** —modelo de solicitud— se exigen **dos departamentos tanto para ESO como para Bachillerato**.

Esto genera **incongruencia normativa**.

Solicitamos aclarar:

- ¿En Bachillerato pueden elaborarse por **un solo departamento**, como sugiere el Anexo V?
- Si es así, ¿el Anexo VI obliga a consignar dos?
- ¿Por qué se impide explícitamente que participen **tres o más departamentos**, algo totalmente coherente con la interdisciplinariedad real?

Desde CCOO consideramos que **limitar a dos departamentos** contradice el espíritu de un proyecto interdisciplinar y reduce las posibilidades de innovación.

*En cuanto a los **anexos**, se planteó la posibilidad de incluir tres, pero se descartó por la dificultad de integrar más de dos materias debido a la carga horaria. No obstante, se señala que en **Bachillerato podría contemplarse la opción de un único departamento**.*

#### 5. Sobre la limitación general a “una única optativa por curso”

(Artículos 3.3, 3.5 y estructura general de la orden)

Esta limitación reduce enormemente la capacidad de los centros para responder a su entorno, su Proyecto Educativo y los intereses del alumnado.

CCOO pedimos revisar esta restricción y permitir mayor flexibilidad, especialmente en centros con proyectos consolidados, alta demanda o líneas pedagógicas propias.

#### 6. Sobre la carga de trabajo y la ausencia de reconocimiento docente

Toda la normativa establece claramente que:

- No se incrementarán cupos.
- No habrá recursos adicionales.
- No contempla reducción de horario, ni reconocimiento institucional, ni incentivos.

Recordamos que:

- Elaborar un proyecto monográfico, interdisciplinar o de ApS implica **más coordinación, más elaboración curricular, vinculación con agentes externos y seguimiento de proyectos reales**.
- Esto recae una vez más en el profesorado sin compensación alguna.

CCOO insistimos en que los procesos de innovación educativa no pueden asentarse sobre el **trabajo invisible** y no reconocido de los equipos docentes.

Proponemos que la Consejería:

- Reconozca estas tareas como **coordinaciones** con reducción horaria.
- Ofrezca algún tipo de incentivo o apoyo —no siempre económico, pero sí organizativo— a los departamentos implicados.

**Tercer punto: Borrador de la Resolución de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se convoca concurso de méritos para la renovación, selección y nombramiento de directoras y de directores de los centros docentes públicos no universitarios de Castilla-La Mancha.**

Adjuntamos resumen del **Calendario del Proceso de Dirección 2025-2026**

<b>Fase</b>	<b>Fecha / Plazo</b>
<b>Publicación vacantes provisionales</b>	Según Anexo I de la convocatoria
<b>Vacantes definitivas para renovación</b>	04/12/2025
<b>Solicitud de renovación</b>	10/12/2025 – 17/12/2025
<b>Listas provisionales de renovación (admitidos/excluidos)</b>	13/01/2026
<b>Reclamaciones a listas provisionales (renovación)</b>	3 días hábiles tras la publicación

<b>Listas definitivas de renovación</b>	27/01/2026
<b>Proceso de renovación completado</b>	11/02/2026
<b>Publicación vacantes definitivas para selección</b>	17/02/2026
<b>Solicitud para el proceso de selección</b>	18/02/2026 – 25/02/2026
<b>Listas provisionales de selección (admitidos/excluidos)</b>	10/03/2026
<b>Reclamaciones a listas provisionales (selección)</b>	3 días hábiles tras la publicación
<b>Listas definitivas de selección</b>	20/03/2026
<b>Remisión de proyectos a los centros</b>	5 días tras listas definitivas
<b>Constitución de las comisiones de selección</b>	Límite: 23/04/2026
<b>Publicación calificaciones provisionales del proceso</b>	21/05/2026
<b>Reclamaciones a las calificaciones provisionales</b>	5 días hábiles
<b>Calificaciones definitivas</b>	Tras resolver reclamaciones
<b>Propuesta de nombramiento por la comisión</b>	2 días hábiles tras calificaciones definitivas

Fin del proceso de selección	09/06/2026
Nombramiento y efectos de la dirección	1 de julio de 2026

La convocatoria se limita a cambiar las fechas y a actualizar la relación de centros con respecto a cursos pasados, lo cual no da respuesta al problema real de falta de vocaciones directivas que desde **CCOO** queremos trasladar:

### 1. Dificultad creciente para constituir equipos directivos

La realidad de los centros es clara: cada vez resultan más difíciles de cubrir los puestos de dirección y las jefaturas del equipo directivo. Incluso el profesorado definitivo solicita concursillo para evitar verse obligado a asumir cargos directivos, algo que evidencia un problema estructural. Las causas siguen siendo las mismas:

- Pocas horas de reducción para toda la carga de gestión, administración, coordinación y burocracia que asume un equipo directivo.
- Escaso reconocimiento profesional y retributivo.
- Sobrecarga de responsabilidades sin personal de apoyo suficiente.

Esto implica una pérdida de atractivo del puesto directivo que no se aborda en la convocatoria.

### 2. Necesidad de personal no docente

Insistimos en que es imprescindible dotar de personal administrativo y auxiliar a los centros educativos.

La sobrecarga burocrática recae, de manera injusta, sobre la dirección, convirtiendo el puesto en un rol técnico-administrativo, cuando debería centrarse en liderazgo pedagógico, coordinación y gestión educativa.

### 3. Consolidación del complemento de dirección

Volvemos a trasladar una demanda histórica:

El complemento de dirección debe consolidarse para todo el equipo directivo, no únicamente para la directora o director.

La responsabilidad es colegiada y sostenida en el tiempo. Debe reconocerse económicamente.

#### **4. Desajustes entre funciones y cargas horarias**

Con la aplicación de nuevas normativas (LOMLOE, medidas de convivencia, protocolos, digitalización, transformación digital...), la dirección asume: más exigencias, más seguimiento, más trámites administrativos y más responsabilidad jurídica.

Sin embargo, las horas asignadas a la dirección continúan siendo insuficientes y no se plantea incrementarlas.

#### **5. Falta de adaptación a las realidades de los centros**

Muchos centros con: matrícula creciente, diversidad elevada, varios edificios o programas complejos (bilingüismo, FP Dual, Erasmus+, innovación...) o los propios macrocentros siguen teniendo la misma dotación de horas de dirección que centros con estructuras mucho más sencillas o mismo número de personal en los equipos directivos..

Solicitamos nuevamente que se revise la tabla de horas de reducción para ajustarla a todos estos factores indicados: nº de grupos, nº de edificios, nº de programas educativos, nº de enseñanzas o índice de vulnerabilidad.