

Boletín

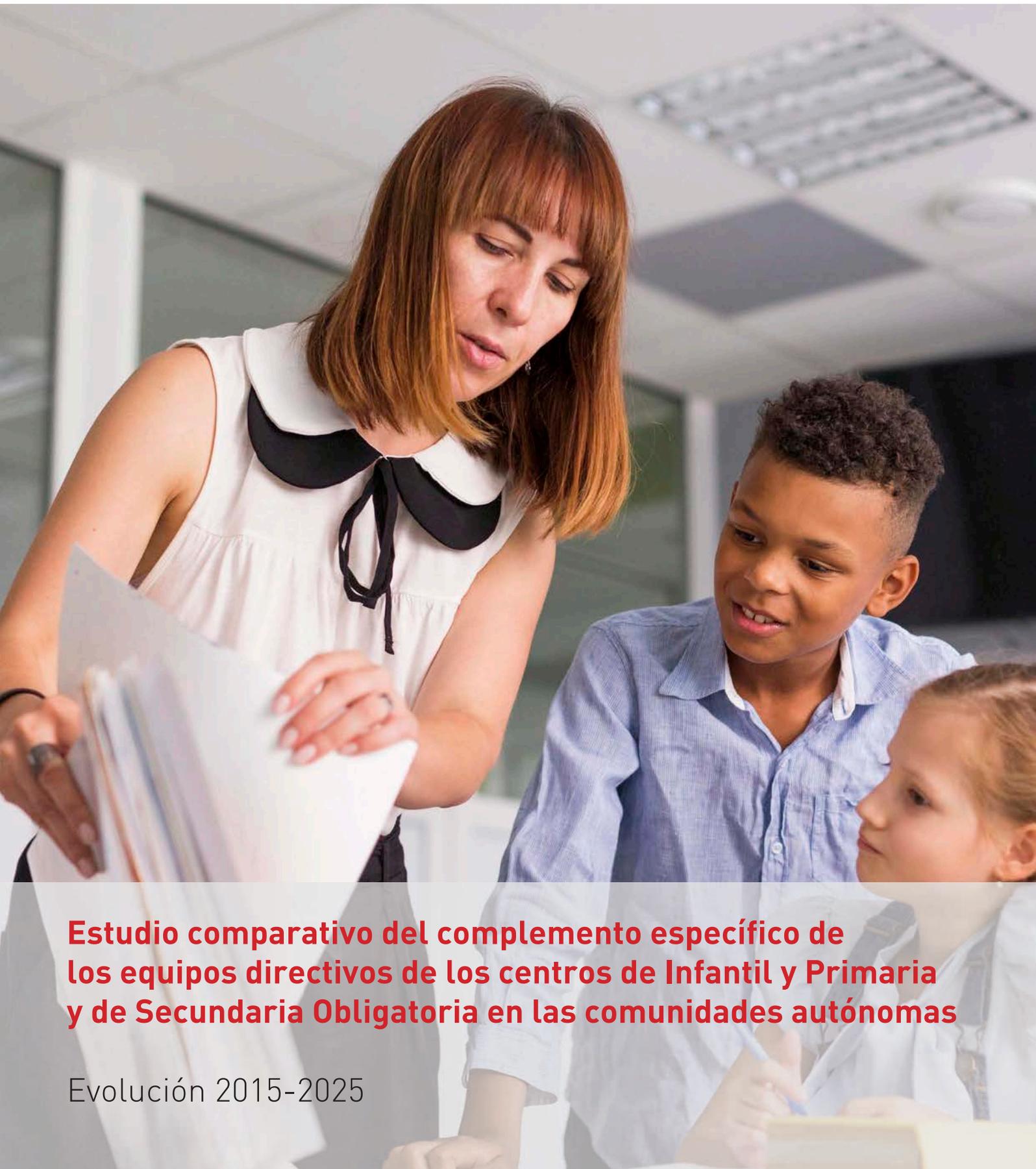
de Enseñanza Pública

UGT



Servicios
Públicos
Enseñanza

Junio 2025



Estudio comparativo del complemento específico de los equipos directivos de los centros de Infantil y Primaria y de Secundaria Obligatoria en las comunidades autónomas

Evolución 2015-2025

El desempeño de la labor directiva en las comunidades autónomas precisa un mayor reconocimiento

La función directiva se ha vuelto cada vez más especializada y requiere de una mayor capacitación, sin que ello suponga la creación de colectivos o cuerpos específicos. La creciente

Llegando al final de curso, y en el momento en el que se están resolviendo las convocatorias en varias comunidades autónomas, queremos realizar una comparativa entre los complementos específicos que reciben los cargos directivos en las distintas comunidades autónomas por el desempeño de sus funciones y las diferencias existentes entre ellas.

Asimismo, y teniendo en cuenta que la clasificación de los centros educativos es la que rige la retribución de los cargos unipersonales, en este estudio también se aprecia la disparidad de criterios que se dan entre las comunidades autónomas en dicha clasificación, tanto de los centros de Infantil y Primaria como de Secundaria. Se observa que, aunque la mayoría cataloga a los centros como de tipo A, B, C, D, las diferencias son significativas tanto en el número de alumnos como en el número de unidades o profesores.

Hay que recordar que los complementos específicos en el 2015 eran inferiores a los que se percibían antes del 2010 (año en el que se llevó a cabo el recorte del 5% aplicado a todos los funcionarios), por lo que, aunque se han incrementado en torno al 18,5 % de media, esta subida ha tenido que compensar los recortes retributivos que se arrastraron hasta 2020.

Los complementos también reflejan diferencias entre las diferentes etapas y enseñanzas, llegando incluso, en algunas comunidades, a existir hasta cinco niveles diferentes.

Por último, hay que señalar que las comunidades autónomas de Madrid y La Rioja tienen indicadores distintos a las demás, por lo que no pueden ser comparadas con el resto. Por ejemplo, Madrid establece la cantidad

complejidad de los centros educativos debe ser recompensada con mejoras de sus condiciones laborales y con un adecuado reconocimiento profesional.

asignada al complemento específico dependiendo exclusivamente del número de alumnos matriculados (0,60 % por alumno, más una parte fija).

Por eso, establecer una comparativa es una tarea muy difícil, por lo que, en aras de ofrecer una clasificación general, en el presente estudio vamos a centrarnos únicamente en las etapas de Primaria y Secundaria y a comparar los salarios máximos que puede percibir un director, sin tener en cuenta los tipos de centros.

EVOLUCIÓN RETRIBUTIVA 2015-2025

En general, el aumento retributivo se encuentra en torno al 19,65% en todos los cargos. No obstante, en Galicia han aumentado por encima de la media (con valores entre el 21 % y el 25 %). En Baleares, Cantabria (aunque en este caso es una de las comunidades que mejor retribuye este complemento) y Extremadura han aumentado por debajo, con un 16,25 %, un 16,50 %, un 17,3 % respectivamente. Canarias es la comunidad que menor subida ha experimentado, únicamente un 6,40%.

Caso aparte nos encontramos en el caso de Cantabria, donde se han reclasificado los centros, o en La Rioja y Madrid, donde algunos complementos se han desarrollado de forma más especializada, por lo que no se puede realizar una comparativa con el año 2015 porque no existían o porque, al separarse, las subidas han alcanzado aumentos muy considerables.

En cuanto a los valores absolutos, se observan desigualdades significativas en las cantidades a percibir entre las distintas comunidades

autéonomas. También se observa una distinta evolución tanto en la reclasificación de las unidades en los centros como en la mayor diferenciación o la aparición de nuevos tipos de centros.

Respecto a la situación en 2015, también destaca la aparición de nuevas denominaciones y clasificaciones de los centros, así como el refuerzo en la compensación económica para la función directiva en las escuelas rurales o para los Centros de Educación Secundaria en La Rioja que han supuesto un aumento significativo en las retribuciones de los cargos directivos que ejercen su función en estos centros.

LAS DIFERENCIAS POR TIPOS DE CENTROS

Comparando el número de unidades o de alumnos de los centros y la cantidad a percibir por los cargos directivos cabe destacar algunas desigualdades muy marcadas. Cantabria y Cataluña son las comunidades autónomas donde los cargos directivos de los centros de Primaria reciben un complemento más alto con menos grupos de alumnos, 905,30 euros a partir de 30 grupos y 843,93 euros a partir de 33 maestros, respectivamente. En Castilla-La Mancha cobran 847,26, pero necesitan ser centros con 54 unidades o más.

Murcia cuenta con una clasificación distinta de los centros (por horas semanales) también está entre las comunidades autónomas con un complemento más elevado (873,59 euros). En el polo opuesto se encuentra Euskadi, donde los directores de centros de Primaria con más de 55 unidades solo cobran 566,52 euros de complemento específico. Canarias y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla son las únicas con este complemento en los centros de Primaria por debajo de los 600 euros (con más de 35 unidades los directores cobran 552,34 euros en Canarias y 557,64 euros para unidades entre 27 y 53 en Ceuta y Melilla).

Con respecto al resto de centros se contemplan las mismas desigualdades que en los centros de Primaria, tanto en las cantidades a percibir por el desempeño de las funciones directivas como en la forma de catalogar a los centros.

Así, en siete comunidades autónomas un director de un centro de Secundaria percibe menos de 800 euros de complemento específico (Euskadi y Canarias ni siquiera alcanzan los 700 euros), mientras que un director de un centro de Cantabria con 1.200 alumnos percibe 1.279,32 euros. En Cataluña y Murcia el complemento de dirección también supera los 1.000 euros mensuales.

Teniendo en cuenta la tipología de los centros nos encontramos que, aquellas comunidades donde, para Infantil y Primaria, se necesitan mayor número de unidades para estar encuadrados como centros Tipo A son las de Euskadi, Aragón, Castilla la Mancha, Extremadura y Castilla y León (con más de 53 unidades). Por el contrario, en Andalucía, Asturias, Navarra y el País valenciano únicamente se necesitan tener más de 23 o 27 unidades para ser considerado de tipo A. Las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla y las islas Baleares no cuentan con centros tipo A. De hecho, según esta clasificación, los centros tipo B en Ceuta y Melilla, islas Baleares Aragón, Castilla la Mancha, Extremadura, Euskadi y Castilla y León serían comparables a los centros tipo A de Andalucía, Asturias, Navarra, el País valenciano y también asimilables a los centros tipo A de Cantabria o de Cataluña (aunque aquí tienen una denominación diferente, siendo los de mayor tamaño los de tipo E).

Para el caso de Secundaria, donde la mayoría de los centros se clasifican por el número de alumnos, nos encontramos que las comunidades que necesitan un mayor número de alumnos para considerarse centros de tipo A son las de Aragón, Castilla-La Mancha, Euskadi, Extremadura, Castilla y León y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, con 1.800 alumnos o más. Mención especial merece el caso de Cantabria, donde su categoría máxima, la Especial, con 1.200 alumnos o más, equivale al tipo B de las anteriores. En el extremo contrario se encuentran Asturias, Navarra o Galicia con 800, 1.000 o 1.350 alumnos o más respectivamente.

En esta clasificación no se han tenido en cuenta, al tener criterios diferentes, a las comunidades de Madrid y La Rioja, la única donde la clasificación de centros obedece a criterios

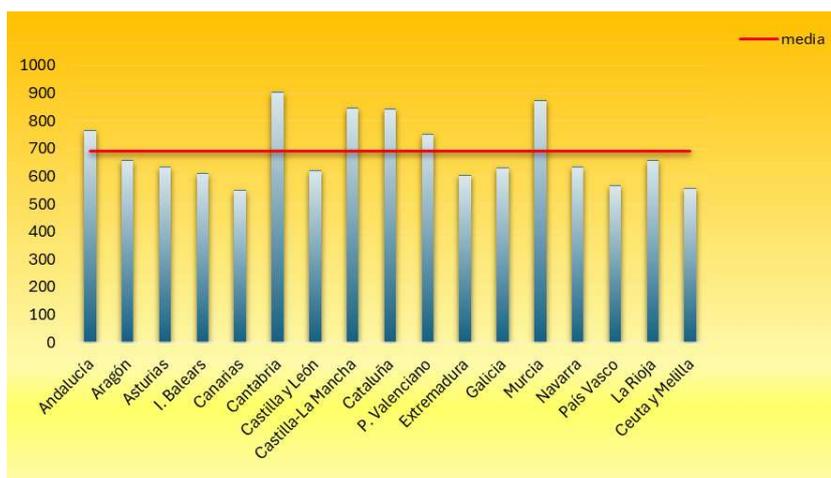
de dificultad en su desempeño. En el caso de Secundaria tampoco se ha tenido en cuenta a las comunidades de Andalucía, Baleares, Cataluña y el País Valenciano por clasificarse por unidades o el caso de Murcia, donde se clasifican por el número de horas semanales.

LAS DIFERENCIAS SALARIALES EN PRIMARIA Y SECUNDARIA

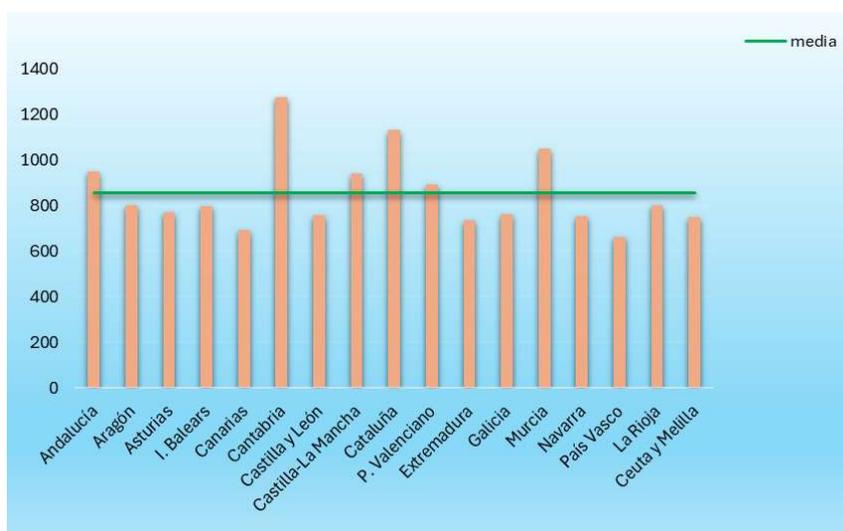
Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, y centrándonos únicamente en los complementos de dirección en las etapas de Primaria y Secundaria, nos encontramos que las comunidades donde se cobra un complemento máximo mayor son Madrid¹ y Canta-

bria en todas las etapas. Si concretamos para cada etapa, en Primaria las comunidades con mayor retribución, además de las señaladas, son Murcia, Castilla-La Mancha y Cataluña y, para Secundaria, Cataluña, Murcia y Andalucía. Las comunidades que perciben un menor importe por la realización de este desempeño son las de Extremadura, Euskadi, Canarias y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Las diferencias son sustanciales, pues, salvo el caso de Madrid, que cuenta con una retribución completamente diferente al resto, la diferencia oscila entre los 352,96 euros para Primaria y los 615,84 euros para Secundaria. A continuación, podemos ver las gráficas donde se muestran las diferencias y su evolución para el periodo 2015-2025.

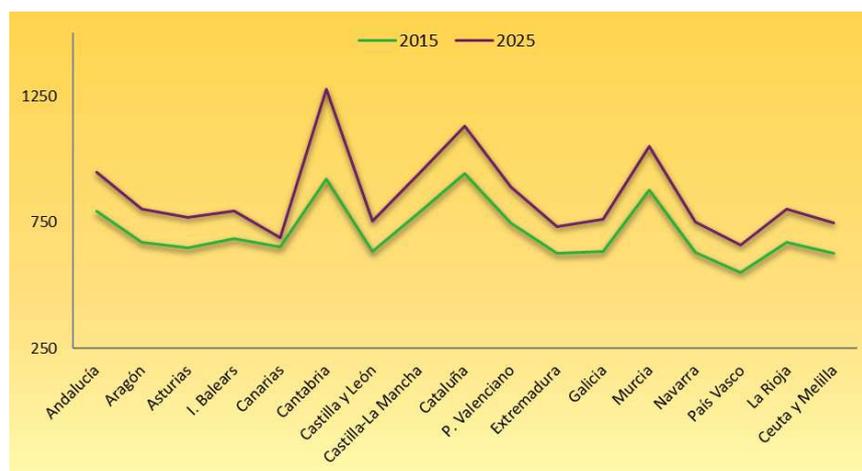
Gráfica 1: Retribuciones máximas del complemento de dirección en Primaria.



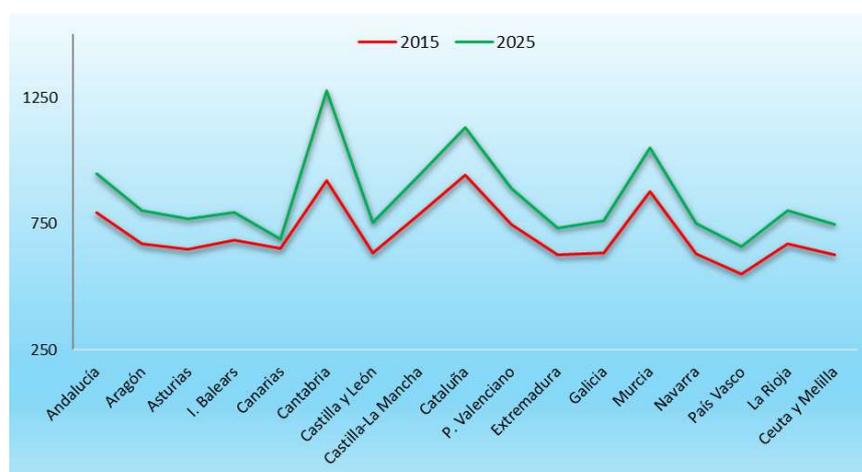
Gráfica 2: Retribuciones máximas del complemento de dirección en Secundaria.



Gráfica 3: Evolución del complemento en Primaria (Periodo 2015-2025).



Gráfica 4: Evolución del complemento en Secundaria (Periodo 2015-2025).



CONCLUSIONES

Se pueden establecer multitud de comparaciones semejantes a las anteriores, debido a la cantidad de variables tanto en las diferencias de las cantidades como en los tipos de centros existentes, pero entendemos que las realizadas constituyen una muestra lo suficientemente representativa para respaldar nuestras conclusiones.

También hay que tener en cuenta, en el momento actual de negociación establecido por el Ministerio de cara a modernizar el desempeño y la profesión docente, el nuevo marco competencial que se quiere implantar para el conjunto del profesorado.

En el marco de las competencias docentes, dentro del área de compromiso profesional, se encuentran algunas competencias que atañen de forma específica a la labor y desempe-

ño de los equipos directivos. Nos referimos a aquellas relacionadas con la estructura y organización del centro, el compromiso con la mejora y la calidad educativa, la coordinación y participación, en planes, programas y proyectos o, dentro de las competencias vehiculares, la referida al liderazgo.

Desde el sector de Enseñanza de UGT, consideramos que, ante los nuevos retos a los que se enfrentan las escuelas en las diferentes etapas, se necesitan equipos directivos altamente formados en materia de gestión de centros, que garanticen el conocimiento de la estructura educativa, la gestión económica y los procedimientos administrativos. Además, esta formación no puede limitarse a la adquisición de herramientas eficaces de gestión económico-administrativa, sino que también se ha de potenciar la capacidad de liderazgo pedagógico, gestión de relaciones humanas, resolución de conflictos entre otras, sin olvi-

dar el papel que también desempeñan en áreas tan importantes como el conocimiento de la normativa, la convivencia y bienestar del alumnado y a la hora de promover que los centros sean seguros.

La función directiva se ha vuelto cada vez más especializada, por lo que requiere de una mayor capacitación y de una formación específica previa y en ejercicio, sin que ello suponga la creación de colectivos o cuerpos específicos de directores. El hecho de realizar esta formación también constituye en sí mismo un esfuerzo y un tiempo que va más allá de las obligaciones ordinarias del profesorado y constituye, por tanto, una opción personal.

Los equipos directivos van asumiendo cada vez más competencias y con ello el aumento de responsabilidades. Esta nueva realidad y las dificultades que entraña deben ser recompensadas con mejoras de sus condiciones laborales, con un soporte formativo riguroso y con un adecuado reconocimiento profesional.

De hecho, dentro de la carencia actual y el poco atractivo de la profesión docente, se vienen observando con mayor frecuencia las dificultades para encontrar, dentro del profesorado, voluntarios que quieran afrontar la tarea de dirigir proyectos educativos en los centros, incluso que los procesos de selección queden desiertos y que la Administración no encuentre candidatos para asumir la tarea.

A la vista de los datos contenidos en este informe se constatan, de nuevo, las desigualdades existentes entre las comunidades autónomas a la hora de retribuir las mismas tareas y responsabilidades. Deseamos que este trabajo sirva para mejorar las cantidades a percibir por los cargos directivos en aquellas CC. AA. que, con condiciones similares, tienen complementos inferiores, ya que consideramos es un factor determinante, junto a otros elementos como la disminución



de la carga lectiva y la formación específica, a la hora de atraer candidaturas para afrontar esta tarea. En este sentido hay que destacar la firma del Acuerdo en materia de educación no universitaria firmado en mayo en Euskadi, una de las comunidades con los complementos retributivos más bajos, porque estos experimentarán una sustancial mejora.

Otra finalidad de este estudio es la de incidir en la catalogación de los centros y la racionalización de las condiciones necesarias para dicha clasificación. Sería deseable que el baremo no solo se realice por el número de alumnos o el de unidades, sino que se tengan en cuenta otros indicativos relativos a la complejidad de la gestión de los centros y la dificultad de dirección de los mismos, como el entorno, tipo de alumnado, entre otros y que, en la medida de lo posible, se tienda a una homogeneización en las clasificaciones.

Consideramos que la creciente complejidad de los centros educativos, así como el aumento de responsabilidad, de especialización y de capacitación que hoy en día tienen los directores y el resto del equipo directivo, debe ser recompensada con mejoras de sus condiciones laborales y con un adecuado reconocimiento profesional que incentive a estos profesionales y favorezca el mantenimiento y la renovación de los equipos directivos.

Por último, desde UGT, también defendemos que la actual consolidación parcial del complemento específico de los exdirectores se haga extensiva al resto de miembros de los equipos directivos.

¹ En Madrid el salario máximo que puede percibir un director son 1.839,57 % mensuales, aunque, en la práctica, pocos directores de primaria y secundaria lo alcanzarán, dado que el fijo mensual se sitúa en 625,14 % mensuales y, como el fijo son 0,6 % por alumno/a matriculado, serían necesarios 2.000 para alcanzar dicha cantidad.

CONTACTA CON NOSOTROS

ANDALUCÍA	https://ugt-serviciospublicosandalucia.es
ARAGÓN	https://aragon.ugt-sp.es
ASTURIAS	https://ugt-sp-asturias.com
CANARIAS	https://canarias.ugt.org/
CANTABRIA	https://cantabria.ugt-sp.es/
CASTILLA-LA MANCHA	https://fespugtclm.es
CASTILLA Y LEÓN	https://educacioncyl.ugt-sp.es
CATALUNYA	https://ugt-serveispublics.cat
CEUTA	https://ceuta.ugt-sp.es
EUSKADI	https://euskadi.ugt-sp.es
EXTREMADURA	https://extremadura.ugt-sp.es
GALICIA	https://galicia.ugt-sp.es
ILLES BALEARS	https://balears.ugt-sp.es
LA RIOJA	https://larioja.ugt-sp.es
MADRID	https://ugt-sp-madrid.es
MELILLA	http://www.fspugtmelilla.es
MURCIA	https://murcia.ugt-sp.es
NAVARRA	https://navarra.ugt-sp.es
PAÍS VALENCIA	https://ugt-serveispublicspv.org



www.ugt-sp.es