

INFORME SINDICAL

Más funciones, reconocimiento insuficiente

Radiografía de las responsabilidades asignadas al profesorado y propuesta de CCOO para dignificar la tutoría en Castilla-La Mancha

TESIS CENTRAL. La tutoría sostiene el vínculo entre alumnado, familias, equipo docente, orientación y centro. La ley exige incentivos profesionales y económicos; Castilla-La Mancha reconoce parcialmente tiempo y mérito, pero no paga un complemento tutorial propio.

CCOO Enseñanza Castilla-La Mancha · Septiembre de 2026

Resumen

La profesión docente tiene como función principal enseñar: planificar, impartir y evaluar aprendizajes. Sin embargo, sobre esa función nuclear se ha construido una arquitectura creciente de tutorías, coordinaciones, planes, proyectos, protocolos, vigilancia, documentación, atención familiar, convivencia, bienestar, digitalización, internacionalización y enlace con empresas y servicios externos.

La Administración reconoce esta carga de forma desigual. Algunas responsabilidades reciben periodos lectivos; otras, periodos complementarios; algunas puntúan en el concurso general de traslados (CGT); solo determinados cargos directivos y puestos singulares llevan complemento económico. En numerosas funciones, el reconocimiento es potencial, compartido en una bolsa, condicionado al cupo o limitado por topes de acumulación. El resultado es una brecha entre responsabilidad formal, tiempo real y compensación.

CONCLUSIÓN. No basta con enumerar funciones ni asignar un nombramiento. Toda responsabilidad adicional debe acompañarse de tiempo suficiente, formación dentro de jornada, recursos, respaldo administrativo, mérito profesional verificable y, cuando comporte especial responsabilidad continuada, complemento económico.

Hallazgo	Situación en CLM	Propuesta CCOO
Tutoría	Horas parciales según etapa + 1,5 puntos/año en CGT; sin complemento económico específico.	Complemento estable, tiempo protegido, apoyo de orientación y simplificación burocrática.
Planes de centro	Bolsa compartida; el “hasta” no garantiza una asignación individual.	Mínimos por función y centro, nombramiento, funciones delimitadas y evaluación de carga.
Coordinaciones	Reconocimiento heterogéneo; varias puntúan en CGT, otras dependen de convocatorias.	Catálogo autonómico único de funciones, horas, méritos y retribuciones.
Acumulación	Topes de hasta cinco periodos y prioridad de cubrir docencia.	Evitar acumulaciones estructurales; crear cupo y distribuir responsabilidades.
Complementos	Concentrados en dirección y ciertos cargos/puestos.	Extender reconocimiento económico a tutoría y responsabilidades de especial dedicación.

1. Objeto, ámbito y método

Este informe analiza las funciones que se asignan al profesorado de centros públicos de Educación Infantil y Primaria y de institutos y centros de Enseñanzas Medias de Castilla-La Mancha, con especial atención al

curso 2026-2027. Para cada función se comprueba qué tarea implica y qué reconocimiento aparece en cuatro planos: horario lectivo, horario complementario, puntuación en el CGT y complemento económico.

Se distingue cuidadosamente entre reconocimiento garantizado, máximo posible, bolsa compartida, remisión a convocatoria específica y ausencia de reconocimiento. “Hasta dos periodos” no equivale a dos periodos asegurados; que una tarea pueda encajar en horario complementario no significa que disponga de tiempo exclusivo; y la puntuación del CGT no compensa por sí sola el trabajo realizado durante el curso.

Fuentes principales: Órdenes 118/2022 y 121/2022, corrección de errores de la Orden 118/2022, instrucciones de inicio de curso 2026-2027, convocatoria de CGT publicadas en noviembre de 2025. Se incorpora además la LOE vigente.

2. Claves para interpretar el reconocimiento

Concepto	Qué significa	Límite
Periodo lectivo	Reduce docencia directa para ejercer una función.	Puede salir de bolsas limitadas; no siempre cubre la carga real.
Periodo complementario	Tiempo de presencia dedicado a reuniones, familias, coordinación, guardias u otras tareas.	Suele competir con otras obligaciones y puede modificarse por necesidades sobrevenidas.
Puntuación CGT	Mérito profesional para movilidad. En el apartado 4.3: 1,5 puntos por año, máximo 10.	No se acumulan simultáneamente varios cargos del 4.3; beneficia sobre todo a quien concurra.
Complemento económico	Retribución por especial responsabilidad.	En CLM no existe complemento específico de tutoría; sí para dirección y determinados puestos.
Certificación	Documento que acredita el desempeño.	Sin nombramiento/fechas o certificación correcta, el mérito puede no baremarse.

La convocatoria de CGT 2025 sitúa en el apartado 4.3 los cargos de coordinación docente, la función tutorial y figuras análogas: 1,5 puntos por año y 0,125 por mes completo, con máximo de 10 puntos. Si se desempeñan simultáneamente varias funciones de los apartados 4.1, 4.2 y 4.3, no se acumula la puntuación: se valora la más ventajosa. La tutoría debe certificarse por la dirección con fechas de inicio y cese.

3. Mapa general de funciones: Infantil y Primaria

Función	Reconocimiento horario 2026-2027	CGT	Complemento económico
Tutor/a de grupo	Atención a familias y tareas tutoriales dentro del horario; no aparece una reducción individual equivalente y homogénea por tutoría.	Sí: función tutorial, 1,5 puntos/año (máx. 10 en 4.3).	No específico en CLM.

Función	Reconocimiento horario 2026-2027	CGT	Complemento económico
Equipo directivo	Bolsa lectiva según unidades: 9 a 72 periodos, distribuida entre el equipo.	Dirección 4 puntos/año; jefatura/secretaría 3; según baremo.	Sí, componente por cargo y tipología de centro.
Coordinación de ciclo	1 lectivo (1-2 unidades); 2 lectivos (3 o más).	Sí en 4.3; convocatoria concreta figuras análogas.	No específico.
Coordinación de sección CRA	1 periodo lectivo; no en cabecera.	Puede encajar como figura análoga si está reconocida/certificada.	No específico.
Responsable de comedor/aula matinal	2 lectivos <60 usuarios; 3 desde 60; +1 por aula matinal.	No aparece con carácter general en 4.3.	No específico.
Talleres/extracurriculares	1-2 lectivos según duración y complejidad.	No general; proyectos pueden baremar por otras vías.	No específico.
Planes de lectura, digital y bienestar/igualdad	Bolsa total: hasta 3, 5 o 7 lectivos según tamaño, a distribuir entre coordinaciones.	Coordinación de formación reconocida; otras figuras requieren encaje/convocatoria.	No específico.
Programa bilingüe: participante	1 lectivo +1 complementario hasta 10 DNL; 2 lectivos +1 complementario desde 11; lengua extranjera: 1 complementario.	La LOE pide reconocimiento; el CGT puede valorar formación/proyectos, no automáticamente el desempeño ordinario.	No específico general.
Coordinación lingüística	2 lectivos +2 complementarios.	Según figura reconocida/certificada.	No específico.
Prevención de riesgos laborales	De 1 complementaria a 2 lectivas +1 complementaria según unidades.	Sí, figura expresamente incluida en 4.3.	No específico.
Actividades complementarias y extraescolares	Puede disponer de complementarias; no cuantía mínima general.	Figura expresamente reconocida en determinados supuestos del CGT de Maestros.	No específico.
Tutoría de prácticas	1 hora/periodo complementario semanal.	Prácticas universitarias: 0,1 por curso; fase de prácticas de funcionario desde 2023-24: 0,2.	No específico.

4. Mapa general de funciones: Enseñanzas Medias

Función	Reconocimiento horario 2026-2027	CGT	Complemento
Tutoría 1.º-4.º ESO	2 periodos: uno con grupo y otro para tareas. Atención familiar y reuniones también en complementario.	Sí: 1,5 puntos/año, máximo 10 en 4.3.	No específico.
Tutoría Bachillerato	1 periodo para tareas; sin hora lectiva grupal específica.	Sí: 1,5 puntos/año.	No específico.
Tutoría individualizada PDV/CFGB	1 periodo lectivo. Diversificación: 1 lectivo presencial con grupo.	Función tutorial si se certifica.	No específico.
Tutoría FP dual / formación en empresa	1.º: 1 lectivo +2/3 complementarios. 2.º: 1-3 lectivos según alumnado +2/3 complementarios. Otras reglas específicas.	Función tutorial; algunas prácticas tienen mérito diferenciado.	No específico.
Equipo directivo	Bolsa de 24 a 68 periodos según unidades; secciones: 8.	Dirección 4/año; jefatura/secretaría 3/año.	Sí, por cargo y tipo de centro.
Jefatura de departamento	1, 2 o 3 lectivos según número de docentes; incluye CCP.	Sí: 1,5 puntos/año en 4.3.	Sí, complemento por jefatura según tablas retributivas.
Planes lectura, digital y bienestar/igualdad	Bolsa: hasta 6 lectivos (≤15 unidades) o 8 (>15); digital/formación y bienestar pueden usar hasta 2 complementarios.	Algunas figuras sí; no existe equivalencia automática para todas.	No específico.
Coordinación familia profesional	1 periodo lectivo.	Sí, figura expresamente incluida en CGT.	No específico general.
Coordinación FP/deportiva a distancia	1 lectivo +1 complementario.	Depende de figura reconocida.	No específico.
Skills	Coord.: 3 complementarias; World/EuroSkills: 1 lectiva+2 comp.; SpainSkills: 3 comp.; CLMSkills: 3 lectivas condicionadas.	Participación/proyectos puede baremar; no equiparación automática al 4.3.	No específico.
Coordinación provincial ATECA	3 lectivos semanales.	Según nombramiento y convocatoria.	No específico general.
Programas bilingües	Participante: 1-2 lectivos +1 comp.; lengua extranjera: 1 comp.; coordinación: 2+2.	No automático como cargo salvo encaje; formación y competencia sí pueden baremar.	No específico general.
Erasmus+ / eTwinning / EPAS	Acreditado: 1-2 lectivos y 2-4 comp. según movilidad; +1 comp. MLD. No acreditado/KA2: 1+2. eTwinning: 2 comp. Embajador: 2+2. EPAS: 1+2.	Proyectos/innovación pueden puntuar en apartados aplicables; coordinación no siempre 4.3.	No específico.
Calidad ISO 9001	4 periodos lectivos.	Coordinación de calidad EDUCAL-CLM incluida en 4.3.	No específico.
PRL	Escala por tamaño: desde 1 complementaria hasta 2 lectivas+1 comp.	Sí, 4.3.	No específico.
Prácticas universitarias/funcionaria do	1 complementario por tutorando, máximo 3.	0,1 o 0,2 por curso según modalidad.	No específico.
Actividades extraescolares, recreos, biblioteca	Extraescolares: complementarias posibles; recreos: hasta 2 comp.; biblioteca dentro de complementario.	No automático; algunos cargos/proyectos pueden acreditarse.	No específico.

5. El problema de fondo: reconocimiento fragmentado y carga acumulativa

La normativa permite acumular funciones hasta un máximo de cinco periodos, siempre subordinado a que estén cubiertas las necesidades de docencia. Este límite no impide que una misma persona asuma varias responsabilidades; solo limita el tiempo que se le reconoce. La diferencia puede convertirse en trabajo fuera del horario visible, especialmente cuando se concentran tutoría, coordinación de plan, proyecto europeo, prácticas, guardias y atención familiar.

- Las bolsas compartidas convierten derechos potenciales en reparto interno de escasez: si tres planes comparten seis u ocho periodos, no existe garantía mínima por coordinación.
- El horario complementario ya contiene guardias, reuniones, familias, formación, biblioteca y coordinación. Añadir una función sin liberar otra no crea tiempo real.
- El mérito del CGT es diferido y selectivo: no retribuye el trabajo presente y puede carecer de utilidad para quien no desea trasladarse.
- Las tareas nuevas llegan con protocolos, aplicaciones y exigencias de trazabilidad, pero raramente con personal administrativo o equipos multiprofesionales suficientes.
- La feminización de la docencia y el carácter relacional y de cuidados de muchas tareas obligan a medir la distribución por sexo y evitar que el trabajo invisible se naturalice.

6. La tutoría: función imprescindible, responsabilidad total, reconocimiento insuficiente

IDEA PRINCIPAL. La tutoría no es una tarea accesorio: es el punto de unión del sistema. Allí confluyen aprendizaje, convivencia, inclusión, salud emocional, absentismo, orientación, protección, familias y coordinación profesional.

6.1. Base legal

El artículo 91.1.c de la LOE incluye entre las funciones del profesorado la tutoría del alumnado, la dirección y orientación de su aprendizaje y el apoyo a su proceso educativo, en colaboración con las familias. El artículo 105.2.a ordena favorecer su reconocimiento mediante incentivos profesionales y económicos. La

LOMLOE mantuvo esta previsión. Por tanto, la demanda de un complemento no es una ocurrencia sindical: tiene fundamento legal expreso, aunque requiere desarrollo autonómico y negociación.

6.2. Qué hace realmente una tutora o un tutor

Dimensión	Trabajo efectivo	Riesgo si no hay tiempo/recursos
Seguimiento académico	Asistencia, evolución, acuerdos docentes, evaluación, recuperación e informes.	Actuación reactiva y pérdida de prevención.
Familias	Entrevistas, comunicaciones, orientación, mediación, registro y respuesta a quejas.	Disponibilidad difusa, presión y conflicto.
Convivencia	Detección y seguimiento de acoso, ciberacoso, violencia, discriminación y conflictos.	Cronificación y exposición psicosocial.
Inclusión	Coordinación con orientación, PT, AL, PSC, servicios sanitarios y sociales; medidas individualizadas.	Transferencia indebida de funciones especializadas.
Bienestar	Observación de cambios, escucha, derivación y acompañamiento.	Confusión entre acompañar y actuar como profesional sanitario.
Orientación	Decisiones académicas y profesionales, transiciones e itinerarios.	Decisiones vitales sin atención suficiente.
Gestión	Actas, plataformas, autorizaciones, documentación y trazabilidad.	Burocracia fuera del horario reconocido.

6.3. Diferencias por etapa

En ESO existe un reconocimiento de dos periodos, uno con el grupo y otro para tareas. En Bachillerato se reduce a un periodo para tareas pese a mantenerse la relación con familias, el seguimiento, la orientación y la gestión. En Infantil y Primaria, la tutoría impregna la jornada y la atención familiar, pero no se articula una reducción individual homogénea comparable. En FP, la tutoría asociada a formación en empresa presenta reglas propias y una responsabilidad intensa de coordinación con empresas, visitas, documentación y seguimiento.

Estas diferencias no justifican que unas tutorías tengan menor valor. Cambia la modalidad del trabajo, no desaparecen la responsabilidad ni la exposición. CCOO reclamamos un suelo común de reconocimiento para toda tutoría formal, con módulos adicionales cuando concurren complejidad, número de alumnado, enseñanzas a distancia, formación en empresa, grupos mixtos o situaciones de especial dificultad.

6.4. Lo que sí se reconoce y lo que falta

Plano	Reconocimiento actual	Insuficiencia
Administrativo	Nombramiento y certificación; responsabilidad formal sobre grupo.	Más burocracia no equivale a mayor reconocimiento; falta simplificación y apoyo.

Plano	Reconocimiento actual	Insuficiencia
Horario	Variable según etapa; atención familiar y reuniones ocupan complementarias.	No cubre toda la carga ni garantiza atención individual.
Carrera/CGT	1,5 puntos por año; máximo 10; no acumulación simultánea.	Mérito diferido, sin utilidad universal y sin compensación del presente.
Económico	No existe complemento tutorial propio en CLM.	Incumplimiento material de la orientación del art. 105.2.a; agravio comparado.
Protección	Protocolos y apoyo general.	Falta respuesta rápida, asistencia jurídica/psicológica y evaluación psicosocial sistemática.

7. Propuesta de CCOO: reconocer y pagar la tutoría

CCOO propone abrir una Mesa Técnica específica para crear un complemento de tutoría universal, estable, objetivo y compatible con el reconocimiento horario y profesional. Como base de negociación, la cifra más alta de aquel territorio donde se abone. La cifra debe cerrarse con datos oficiales de tutorías y memoria económica.

Elemento	Propuesta mínima
Beneficiarios	Todo personal docente con tutoría formal, sin discriminación por cuerpo, etapa, vínculo, jornada o modalidad.
Cuantía	Base negociadora, de septiembre-junio; doble en septiembre y junio; revisión anual.
Naturaleza	Componente singular estable del complemento específico o fórmula equivalente no discrecional.
Compatibilidad	Compatible con horas lectivas/complementarias, otros complementos y puntuación profesional.
Sustituciones	Devengo proporcional desde la asignación efectiva, también para personal interino y jornadas parciales.
Complejidad	Módulos adicionales por número de alumnado, formación en empresa, distancia, especial complejidad o carga acreditada.
Garantías	Nombramiento transparente, alta automática en nómina, reclamación ágil y datos desagregados por sexo/etapa.

LÍNEA ROJA. El complemento no compra disponibilidad ilimitada, no legitima nuevas tareas, no sustituye horas ni permite recortar orientación, PT, AL, PSC, personal sanitario, servicios sociales o administración.

8. La escuela no puede sustituir a toda la sociedad

La escuela recibe expectativas legítimas (igualdad, integración, ciudadanía digital, sostenibilidad, pensamiento crítico y preparación profesional), pero su acumulación genera el malentendido de pedirle que repare todo aquello que la sociedad ya no logra transmitir. La crisis educativa es también una crisis de confianza y de proyecto común, no un mero problema de métodos o tecnologías.

La escuela educa para la vida en común: ayuda a distinguir hechos de opiniones, diálogo de confrontación e información de conocimiento. Esa misión profundamente humana exige tiempo, autoridad profesional, confianza y corresponsabilidad. Cuanto más compleja es la sociedad y más potentes son las tecnologías, más necesaria es la relación educativa; pero no puede sostenerse mediante la ilimitada disponibilidad emocional del profesorado.

MENSAJE SINDICAL. El profesorado no es el cuerpo de bomberos, el servicio sanitario, la policía ni el sistema de protección social de una sociedad en conflicto. Detecta, educa, orienta, acompaña y activa recursos; no puede sustituir a profesionales especializados ni asumir en solitario la pérdida de referentes, respeto, ética pública o bienestar colectivo.

Este límite no es una renuncia educativa. Es una defensa de la educación y de los servicios públicos. La corresponsabilidad exige que las familias respeten la autoridad profesional y cumplan sus deberes; que la Administración proteja y dote; que sanidad y servicios sociales intervengan con tiempos adecuados; que existan equipos multiprofesionales; y que los conflictos graves reciban respuesta institucional, no la soledad del tutor o tutora.

9. Reivindicaciones para todas las funciones adicionales

- Catálogo autonómico único y público de funciones docentes adicionales, con definición, nombramiento, responsabilidad, duración y cese.
- Matriz vinculante de reconocimiento: horas lectivas, complementarias, puntuación profesional y complemento económico cuando proceda.
- Mínimos garantizados por función; sustituir las bolsas genéricas y los “hasta” por suelos suficientes, sin impedir mejoras por tamaño o complejidad.
- Cupo finalista para planes y coordinaciones. Ninguna nueva obligación sin memoria de carga, financiación y negociación.
- Certificación de oficio en el registro personal para evitar que el docente tenga que reconstruir su carrera mediante certificados dispersos.

- Reconocimiento acumulable cuando se desempeñan responsabilidades simultáneas reales; revisar la no acumulación del CGT y evitar concentraciones de tareas.
- Formación gratuita dentro de jornada, medios tecnológicos, protección de datos, desconexión digital y simplificación de plataformas.
- Refuerzo de orientación, PT, AL, PSC, enfermería escolar donde proceda, administración, conserjería y coordinación con sanidad y servicios sociales.
- Evaluación obligatoria de riesgos psicosociales, protocolo frente a agresiones y asistencia jurídica y psicológica inmediata.
- Perspectiva feminista: datos por sexo, etapa y función; análisis del trabajo emocional y de cuidados; medidas contra la desigual distribución y penalización profesional.

10. Conclusiones

La Administración ha ido incorporando funciones imprescindibles para responder a una escuela más compleja. El problema no es que existan planes de lectura, bienestar, igualdad, digitalización, internacionalización o prevención. El problema es asignarlos como capas superpuestas sobre una jornada ya completa, con reconocimientos parciales, bolsas insuficientes y ausencia de una carrera profesional coherente.

La tutoría resume esa contradicción. Es legalmente función docente, organizativamente central y socialmente exigida. Recibe algún tiempo según etapa y puntúa en el CGT, pero no cuenta en Castilla-La Mancha con el incentivo económico que la propia LOE contempla. Este vacío debe convertirse en la prioridad reivindicativa: retribución, tiempo, recursos, protección y autoridad profesional.

CCOO defiende una escuela pública capaz de transmitir conocimiento, pensamiento crítico, libertad, igualdad y convivencia democrática. Precisamente por eso exige corresponsabilidad. El futuro no puede descansar en el voluntarismo de docentes convertidos en respuesta universal a todos los conflictos sociales. Reconocer las funciones es dotarlas; dignificar la tutoría es fortalecer la escuela pública.

Anexo I. Criterio rápido de lectura sindical

Si la norma dice...	Debe preguntarse...	CCOO demanda
"Hasta X periodos"	¿Cuántos se asignaron realmente y a quién?	Mínimo garantizado y trazabilidad.
"Podrá disponer"	¿Existe derecho o mera posibilidad?	Conversión en asignación vinculante.
"Bolsa de horas"	¿Cuántas funciones compiten por ella?	Cupo finalista por función.
"Según convocatoria"	¿Está publicada y financiada?	Estabilidad plurianual y negociación.

Si la norma dice...	Debe preguntarse...	CCOO demanda
"Horario complementario"	¿Qué tarea se desplaza para hacer sitio?	Tiempo exclusivo, sin acumulación invisible.
"Puntuación en CGT"	¿Se certifica de oficio? ¿Se acumula?	Registro automático y revisión de límites.
Sin referencia económica	¿Hay especial responsabilidad continuada?	Complemento estable y compatible.

Anexo II. Fuentes normativas y documentales

- Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, texto consolidado: arts. 91, 104 y 105. BOE: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-7899>
- Ley Orgánica 3/2020, de 29 de diciembre (LOMLOE).
- Ley Orgánica 8/2021, de 4 de junio, de protección integral a la infancia y la adolescencia frente a la violencia, art. 35.
- Orden 118/2022, de 14 de junio, de organización y funcionamiento de IES públicos de Castilla-La Mancha, y corrección de errores.
- Orden 121/2022, de 14 de junio, de organización y funcionamiento de CEIP públicos de Castilla-La Mancha.
- Resolución/instrucciones de 2026 para la organización del curso 2026-2027 en Castilla-La Mancha (documento 2026_5253).
- Convocatorias del concurso general de traslados de Castilla-La Mancha publicadas el 6 de noviembre de 2025 (documentos 2025_8341 y 2025_8343).
- CCOO Enseñanza CLM, Cuaderno de inicio de curso 2026-2027.