

ANÀLISI UGT de l'última proposta de Conselleria, 5 de juny de 2026**Proposta de millora del document: major concreció en els compromisos**

Un dels aspectes a millorar en el document actual és la necessitat de definir amb més claredat algunes de les mesures anunciades, evitant que depenguin excessivament de futures mesures tècniques, estudis o grups de treball que puguin retardar la seua aplicació efectiva. Per a dotar l'acord d'una solidesa més elevada, considerem constructiu incorporar calendaris detallats, objectius quantificables i mecanismes clars de seguiment. El professorat agrairia rebre garanties i terminis més concrets per a assegurar que les millores plantejades es materialitzen de manera progressiva i estable, sense quedar condicionades a futures negociacions o revisions pressupostàries.

BUROCRÀCIA

La simplificació burocràtica el punt més acceptat: L'apartat dedicat a la reducció de la burocràcia es planteja de manera més completa, però seria necessari especificar quins tràmits i procediments es simplificaran per a alleugerir la càrrega administrativa actual.

Així mateix, considerem prioritari establir un calendari per a la incorporació de personal administratiu als centres el pròxim curs, garantint que el professorat pugui centrar els seus esforços en la tasca exclusivament educativa.

INCLUSIÓ EDUCATIVA.

Les mesures d'inclusió continuen sent insuficients: Tot i que l'acord incorpora algunes mesures positives, aquestes continuen sent insuficients per donar resposta a les necessitats reals dels centres educatius.

No apareixen compromisos concrets d'increment de professorat de Pedagogia Terapèutica, orientadors, fisioterapeutes, personal sanitari, educadors d'educació especial o altres perfils especialitzats imprescindibles per a avançar cap a una inclusió efectiva.

A més, l'acord ignora una reivindicació reiterada per UGT: el reconeixement dels llocs de treball de professorat de Pedagogia Terapèutica que exerceixen funcions d'acompanyament, així com dels professionals que desenvolupen la seua tasca en aules UECO, UETH i altres dispositius d'atenció especialitzada, com a llocs d'especial dificultat. Aquest reconeixement resulta plenament justificat per la complexitat de les funcions que assumeixen, la dedicació requerida i les característiques específiques de l'alumnat que atenen, i hauria de comportar les corresponents compensacions professionals i administratives.

FORMACIÓ PROFESSIONAL

Formació Professional: avanços insuficients per garantir una FP pública forta i estable: L'acord ha incorporat algunes millores pel que fa al compromís de mantenir l'oferta global de cicles formatius, reforçar els serveis d'orientació professional, consolidar la xarxa de prospectors i incrementar els recursos destinats a la gestió de la Formació en Empresa. Aquestes mesures representen un avanç, no obstant això, continuen existint mancances importants que impedeixen considerar aquest apartat com una resposta suficient a les necessitats reals dels centres i del professorat.

Una de les principals preocupacions és que el document no garanteix de manera explícita la no supressió dels cicles formatius actualment existents. El manteniment del nombre global

de cicles no assegura que l'oferta es preserve en totes les comarques ni que es mantinguen aquells ensenyaments estratègics per al desenvolupament social, econòmic i territorial. UGT considera imprescindible blindar la continuïtat dels cicles implantats, especialment en les zones rurals, d'interior i en aquells territoris amb més dificultats d'accés a l'oferta educativa. La planificació de la Formació Professional ha de respondre no sols a criteris d'ocupabilitat immediata, sinó també a principis d'equitat territorial, cohesió social i garantia del dret a l'educació.

D'altra banda, cal ampliar i millorar amb l'increment de plantilles docents, la renovació d'infraestructures i equipaments, el reforç dels serveis d'orientació, la reducció de la temporalitat i una regulació adequada de la Formació en Empresa. En aquest sentit, tot i valorar positivament l'increment d'hores assignades a les tutories vinculades a la Formació en Empresa, UGT considera que aquestes hores han de tindre la consideració d'hores lectives i no d'hores complementàries. Les tasques derivades del seguiment de l'alumnat, la coordinació amb les empreses, les visites de seguiment, la gestió documental i la resolució d'incidències formen part de la funció docent i comporten una responsabilitat educativa directa que ha de ser reconeguda adequadament.

En relació amb el professorat expert i especialista, des d'UGT considerem imprescindible mantindre de manera íntegra les seues condicions laborals, l'estabilitat amb places estructurals i els compromisos d'ocupació adquirits, recuperant la confiança mútua després d'un procés negociador que obria la porta a un marc de treball digne. Ens preocupa que decisions administratives unilaterals i instruccions internes afecten la continuïtat d'aquests professionals en cicles formatius plenament vigents, una mesura que sembla prioritzar l'optimització pressupostària per damunt de la qualitat de la Formació Professional. Substituir perfils amb experiència real en el sector productiu per docents generalistes desconnecta l'ensenyament de la realitat del mercat laboral, privant l'alumnat d'un valor afegit clau per a la seua ocupabilitat; per tot això, exigim la paralització de qualsevol cessament no justificat, el blindatge de les seues condicions i una rectificació en la planificació de l'FP per a evitar la precarització del sistema i garantir la transparència en la gestió dels centres.

VALENCIÀ.

El tractament del valencià és clarament insuficient: El capítol dedicat al valencià és un dels més limitats de tot l'acord. Les mesures es redueixen fonamentalment a aspectes de formació i acreditació lingüística, sense plantejar una estratègia integral de promoció i normalització de la llengua pròpia dins del sistema educatiu.

Les mesures es limiten essencialment a la formació del professorat i a la regulació de determinades acreditacions lingüístiques per part d'entitats col·laboradores que veuen com alguns sindicats tenen la seua vidriola plena al llarg del curs. Diem un NO a aquest tipus d'ús. UGT defensa que l'oferta formativa vinculada al valencià ha de recaure principalment en les universitats públiques i en les institucions acadèmiques de referència, garantint criteris de qualitat, rigor i servei públic.

A més, l'acord no incorpora mesures destinades a reforçar la presència del valencià als centres, incrementar recursos, fomentar-ne l'ús social o consolidar programes específics de promoció lingüística. El valencià ha de continuar sent una llengua vehicular i de cohesió dins del sistema educatiu, i no un element de confrontació política.

Per això, UGT reclama un model plurilingüe equilibrat que garantisca la igualtat efectiva entre les llengües oficials i que assegure la protecció, promoció i normalització del valencià en tots els nivells educatius.

INFRAESTRUCTURES EDUCATIVES.

Compromisos reals i no xifres escrites. UGT valora l'esforç inversor anunciat, així com la posada en marxa de plans específics destinats a la climatització, l'accessibilitat i la millora dels centres educatius. No obstant això, aquestes inversions només tindran un impacte real si van acompanyades d'una planificació clara, criteris objectius de distribució, un calendari concret d'execució i compromisos verificables.

Malgrat les quantitats anunciades, l'acord no especifica quins centres seran prioritaris ni quines actuacions es desenvoluparan en cada territori. Tampoc incorpora un compromís explícit per a l'eliminació definitiva dels barracons i creació de centres que els substitueixen. Igualment, trobem a faltar una atenció específica als centres més antics i deteriorats, així com una aposta decidida per les infraestructures de Formació Professional, les Escoles Oficials d'Idiomes, els conservatoris, els ensenyaments artístics, centres d'Educació especial, els centres d'educació de persones adultes i les escoles infantils, que continuen sense aparèixer de manera clara en la planificació prevista.

A més, UGT considera que cal donar una prioritat absoluta als centres afectats per la DANA i a aquells que estan suportant condicions extremes derivades de les altes temperatures. La comunitat educativa no necessita únicament anuncis ni compromisos plasmats en documents; necessita actuacions immediates, recursos disponibles i solucions efectives. Per això, exigim que les actuacions urgents es materialitzen sense dilacions i que el Pla Director d'Infraestructures Educatives establisca mecanismes àgils que permeten donar resposta ràpida a les necessitats més greus dels centres educatius valencians.

PLANTILLES I PERSONAL DOCENT.

Plantilles i condicions laborals: avanços limitats i manca de compromisos estructurals: L'apartat dedicat al Pla +Mestre conté alguns elements positius, pel que fa a l'anunci d'un increment de plantilla, la negociació de les plantilles docents, la millora del sistema de substitucions i determinades mesures relacionades amb les escoles infantils i els equips directius. No obstant això, una vegada més, bona part dels compromisos queden condicionats a futures negociacions, comissions de seguiment o modificacions normatives, sense que es concreten les xifres reals de creació de llocs de treball, la distribució per etapes educatives o els terminis d'execució. Es parla de l'increment més gran de plantilla de la història, però no s'especifica quantes places corresponen a cada mesura ni com es distribuiran.

Pel que fa a les plantilles, l'acord continua sense donar resposta a reivindicacions del professorat. No es concreten mesures efectives per reduir la temporalitat, ni es contempla la recuperació de les hores lectives perdudes amb les retallades. Tampoc s'aborda la necessitat de reforçar les plantilles en ensenyaments que han patit una infradotació de recursos, com l'educació especial, la Formació de Persones Adultes, les Escoles Oficials d'Idiomes, els conservatoris o els ensenyaments artístics. De la mateixa manera, les referències al professorat major de 55 anys, al treball fora del centre o al dret a la desconexió digital continuen formulades sense concretar.

També resulta insuficient el tractament de les condicions laborals del professorat interí i dels processos de substitució. Tot i que es planteja una reducció dels terminis de cobertura de vacants i una simplificació de la gestió de les borses, no s'estableixen objectius que garantiscen la cobertura immediata de les baixes ni s'incorporen millores en qüestions tan rellevants com la reducció efectiva de la temporalitat, la jubilació parcial, la recuperació de drets laborals, la compensació econòmica dels tribunals d'oposicions o la regulació del teletreball. UGT considera que la millora de les plantilles ha d'anar acompanyada d'un compromís ferm amb l'estabilitat laboral, la reducció de les càrregues de treball i la recuperació dels drets que el professorat continua reclamant des de fa anys.

RÀTIOS

La reducció de ràtios és excessivament lenta i incompleta: L'acord anuncia una disminució significativa de les ràtios en Infantil, Primària, ESO, Batxillerat i Formació Professional. Tanmateix, l'aplicació efectiva d'aquestes mesures s'allarga fins al curs 2030-2031 en alguns nivells educatius, fet que obliga gran part del professorat a continuar treballant durant diversos cursos amb les mateixes condicions actuals.

Una transformació real del sistema educatiu exigiria una aplicació més ràpida, especialment en aquells centres amb complexitat social més elevada, més necessitats educatives o grups especialment massificats.

A més, UGT ha reiterat en totes les Meses de negociació que la reducció de ràtios no pot limitar-se a determinades etapes. El document deixa pràcticament fora de la planificació altres ensenyaments i serveis fonamentals com l'educació infantil de 0 a 2 anys, els centres d'Educació Especial, la Formació de Persones Adultes, els conservatoris, les Escoles Oficials d'Idiomes, els ensenyaments artístics, ensenyaments de règim especial...

El sindicat considera imprescindible un compromís ferm, global i extensiu a totes les etapes educatives. Malauradament, la Conselleria ha ignorat reiteradament aquestes reivindicacions sense oferir cap resposta satisfactòria. No pararem fins a aconseguir-ho.

RETRIBUCIONS I CONDICIONS LABORALS

RETRIBUCIONS

La millora salarial queda per sota de les expectatives del professorat: Tot i que l'acord presenta com a mesura principal una pujada de 200 euros mensuals en el complement específic autonòmic, la realitat és que la major part d'aquesta millora s'ajorna en el temps i no garanteix una recuperació efectiva del poder adquisitiu perdut durant els darrers anys.

A més, la vinculació a l'IPC apareix formulada de manera genèrica i sense cap mecanisme automàtic de revisió salarial. No s'especifica quin índex es prendrà com a referència, ni si es compensaran les possibles desviacions inflacionàries, fet que impedeix considerar aquesta mesura una autèntica clàusula de garantia salarial.

Especialment preocupant ha estat la successió de fins a quatre versions diferents de la proposta retributiva durant el procés negociador. Aquesta situació evidencia una preocupant falta de seriositat, estabilitat i compromís per part de la Conselleria. Inicialment, es plantejava una distribució de 75 + 75 + 50 euros, amb l'últim tram vinculat a l'IPC. Posteriorment, mentre la Conselleria convidava a la unitat sindical (UGT, CCOO i STEPV) a abandonar la Mesa de negociació, es va conèixer la signatura d'un acord amb altres

organitzacions sindicals sobre els mateixos 200 euros. Més tard, la proposta va evolucionar fins a incloure tot el complement autonòmic i, finalment, es va anunciar una vinculació a la totalitat de la nòmina.

Aquesta successió de canvis ha generat una gran inseguretats entre el professorat i una sensació d'improvisació incompatible amb una negociació responsable. A més, la Conselleria ha omès reiteradament explicar que una part de les millores salarials anunciades són possibles gràcies als increments retributius impulsats pel Govern de l'Estat, fruit també de la negociació sindical amb UGT. Aquesta actitud constitueix una falta de transparència i una mostra de desconsideració cap al conjunt del col·lectiu docent.

CONDICIONS LABORALS.

Les condicions laborals continuen sense una resposta integral: Més enllà de les qüestions retributives i de les mesures puntuals incloses en l'acord, continua sense existir una proposta global que done resposta a moltes de les reivindicacions laborals històriques del professorat valencià. El document omet o no concreta aspectes fonamentals que afecten directament la qualitat de l'ocupació docent, l'estabilitat laboral i el reconeixement professional del col·lectiu.

En primer lloc, no s'estableixen mesures concretes per avançar en una reducció efectiva de la temporalitat. Malgrat els processos d'estabilització desenvolupats en els darrers anys, continua sent necessari definir mecanismes que garantisquen una ocupació estable i que reduïsquen de manera real la dependència estructural de la interinitat.

Tampoc no s'aborda la remuneració de la participació en els tribunals d'oposicions. Aquesta és una reivindicació plenament justificada, atés que la participació en aquests òrgans comporta una càrrega de treball extraordinària i una elevada responsabilitat professional. A més, la compensació econòmica dels membres dels tribunals és una pràctica consolidada en la resta de comunitats autònomes i respon als principis recollits en la normativa bàsica de la funció pública.

Una altra absència destacable és la regulació i aplicació de la jubilació parcial per al professorat valencià. Igualment, continua pendent la recuperació de fórmules de jubilació voluntària i anticipada a partir dels 60 anys per a tot el col·lectiu docent, sense penalitzacions econòmiques en les pensions. Es tracta d'una reivindicació històrica que contribuiria a millorar les condicions laborals del professorat de edat més alta i facilitaria el relleu generacional als centres educatius.

L'acord tampoc incorpora mesures per garantir el cobrament íntegre de les retribucions durant les situacions d'incapacitat temporal. Resulta especialment greu la situació del professorat adscrit a MUFACE, que veu reduïdes les seues retribucions a partir del dia 91 de baixa laboral. Altres comunitats autònomes ja complementen aquestes prestacions mitjançant complements retributius autonòmics autoritzats per la legislació estatal, una possibilitat que la Generalitat Valenciana continua sense aplicar.

De la mateixa manera, no es contempla una actualització de les compensacions econòmiques associades a les funcions directives, les coordinacions, les tutories i altres responsabilitats organitzatives que assumeix el professorat. Aquestes funcions són cada vegada més complexes i exigents, però continuen sense un reconeixement econòmic adequat.

També continua pendent una revisió integral del règim de permisos i llicències, adaptada a les necessitats actuals de conciliació laboral i familiar del personal docent, així com una regulació clara del teletreball per a aquelles tasques susceptibles de ser desenvolupades fora del centre educatiu.

A més, l'acord no aborda la necessitat d'homologar el calendari laboral docent valencià amb el de la majoria de les comunitats autònomes, posant fi a l'obligació de permanència als centres més enllà del 30 de juny quan les activitats lectives i administratives ja han finalitzat.

Finalment, continua sense regular-se ni compensar-se adequadament el temps de treball extraordinari que comporten moltes activitats complementàries i extraescolars. Les eixides escolars, les activitats fora de l'horari ordinari o les pernoctacions associades a determinades activitats educatives impliquen una dedicació extraordinària que hauria de ser reconeguda econòmicament i regulada normativament, tal com ja ocorre en altres sectors educatius.

Per tot això, UGT considera imprescindible que qualsevol acord de transformació educativa incorpore una negociació específica sobre condicions laborals que permeta avançar en l'estabilitat de l'ocupació, la conciliació, la salut laboral, el reconeixement professional i la millora efectiva dels drets del conjunt del professorat valencià.

No es recuperen de manera clara les retallades històriques: L'acord incorpora algunes millores laborals, com el reconeixement del dret a la desconexió digital o referències genèriques al professorat major de 55 anys. No obstant això, evita abordar de manera explícita la recuperació dels drets perduts arran de les retallades aplicades a partir de 2012.

No s'inclou cap compromís clar de reducció de la càrrega lectiva ni de recuperació de les condicions laborals anteriors a aquell període. Igualment, les mesures anunciades per al professorat major de 55 anys manquen de concreció i continuen sense definir-se les reduccions horàries, les tasques compensatòries o les condicions d'aplicació.

De la mateixa manera, continuen sense atendre's reivindicacions històriques del professorat interí, que reclama millores específiques en estabilitat, adjudicacions, drets laborals i condicions de treball.

ALTRES ASPECTES A DESTACAR:

JORNADA LECTIVA

No hi ha una reducció de la jornada lectiva del professorat: Aquesta és probablement una de les absències més significatives de tot l'acord. Malgrat ser una reivindicació històrica del professorat i de les organitzacions sindicals, no s'inclou cap compromís de reducció de les hores lectives.

L'acord tampoc planteja avançar cap als models ja implantats en altres comunitats autònomes ni recuperar les condicions anteriors a les retallades. Aquesta manca limita considerablement l'impacte real que les mesures anunciades poden tindre sobre la càrrega.

COMISSIÓ DE SEGUIMENT TRIMESTRAL

Els mecanismes de seguiment i garantia són insuficients: Finalment, l'acord no estableix una estructura de control prou sòlida per garantir el compliment dels compromisos adquirits. Tot i que es preveuen reunions de seguiment en determinats àmbits, no es defineixen amb claredat la seua periodicitat, els indicadors d'avaluació ni les conseqüències davant possibles incompliments.

Sense una comissió de seguiment forta, amb capacitat real de fiscalització i amb informació pública periòdica sobre el grau d'execució de les mesures, una part important dels compromisos anunciats queda condicionada a la voluntat política dels governs futurs.

INVERSIÓ DELS DESCOMPTES DE LA VAGA A L'EDUCACIÓ PÚBLICA.

Els descomptes de vaga han de revertir en l'educació pública: UGT considera que els recursos econòmics derivats dels descomptes salarials aplicats al professorat que exerceix legítimament el seu dret de vaga han de revertir íntegrament en la millora del sistema educatiu públic. Per aquest motiu, en la Mesa Sectorial del 5 de juny, el sindicat va reclamar que el 100 % dels imports retinguts durant les jornades de vaga es destinen de manera finalista a actuacions directament vinculades amb la qualitat educativa, especialment a l'atenció a la diversitat, la millora de les infraestructures educatives i el suport a l'alumnat en situació de vulnerabilitat.

Resulta profundament injust que la mobilització del professorat en defensa de l'ensenyament públic es tradueix en un estalvi pressupostari per a l'Administració. Quan milers de docents renuncien a una part del seu salari per reivindicar millores per al conjunt de la comunitat educativa, els recursos generats per aquests descomptes haurien de retornar al mateix sistema que es pretén defensar i enfortir.

UGT considera que aquesta mesura tindria un important valor simbòlic i material, ja que convertiria l'esforç econòmic assumit pel professorat en una inversió directa en l'escola pública valenciana.

Per contra, la resposta oferida pel secretari autonòmic d'Educació durant la negociació, afirmant que els diners anirien a les «arcas públiques» i que posteriorment es distribuïrien d'acord amb la normativa vigent, va evidenciar una preocupant falta de sensibilitat institucional. El to emprat en aquesta resposta va ser percebut com a irònic i despectiu, transmetent una imatge de menyspreu cap a un col·lectiu que es mobilitza precisament per defensar la qualitat de l'educació pública.

UGT considera que aquesta actitud és incompatible amb el clima de respecte i reconeixement que hauria de presidir qualsevol procés de negociació col·lectiva. Les mobilitzacions del professorat no poden ser interpretades com una oportunitat d'estalvi per a l'Administració, sinó com una expressió legítima de compromís amb la millora del sistema educatiu i amb la defensa dels drets laborals i educatius de tota la societat.

CONCLUSIÓ

En conjunt, el document incorpora alguns elements positius i preveu una inversió econòmica significativa. No obstant això, continua presentant mancances importants des d'una perspectiva sindical. La falta de concreció de moltes mesures, l'absència de garanties reals de recuperació salarial, la lentitud en la reducció de ràtios, la manca de compromisos sobre

jornada lectiva, les insuficiències en matèria d'inclusió i la debilitat dels mecanismes de seguiment impedeixen considerar-lo, en el seu redactat actual, un acord plenament transformador per al sistema educatiu valencià.

UGT continuarà defensant una negociació real, amb compromisos verificables i amb mesures que responguen a les necessitats del professorat i de l'educació pública valenciana.

UGT