

UGT EXIGEIX A EDUCACIÓ UNA NEGOCIACIÓ REAL I MESURES URGENTS PER DIGNIFICAR EL

PROFESSORAT VALENCIÀ

1. LA URGÈNCIA D'UNA NEGOCIACIÓ REAL

Des d'UGT Ensenyament PV es remarca la necessitat de negociar de manera urgent i inajornable, ja que el curs passat no es va obrir cap procés de negociació real en matèries fonamentals per al professorat valencià.

Segons UGT, aquest bloqueig reiterat per part de l'administració del darrer curs evidència no sols una manca de voluntat política, sinó també una desconexió creixent amb la realitat que viuen els centres educatius. Per això, insisteixen que les converses han de començar de manera immediata i que han d'incloure: la revisió salarial, la millora de les condicions laborals i la garantia dels drets del personal docent, entre altres punts a abordar, que a continuació s'exposaran.

El sindicat adverteix que no es pot ajornar més un debat que afecta directament la qualitat del sistema educatiu públic i la dignitat professional dels docents. UGT considerem que cada curs que passa sense negociació és un pas enrere en la defensa de l'educació pública valenciana.

2. RETRIBUCIONS: LA NECESSITAT D'UN ACORD PER A LA MILLORA SALARIAL I DE LES CONDICIONS LABORALS

L'educació constitueix el pilar fonamental sobre el qual es construeix el futur de qualsevol societat; tanmateix, a la comunitat valenciana, aquest pilar presenta actualment una esquerda profunda: la desvalorització econòmica dels seus professionals. En aquest context, la recent proposta de millora retributiva, que planteja un increment de 500€ aprox. mensuals per al col·lectiu docent, no s'ha d'entendre com un simple augment salarial, sinó com un acte de justícia necessari i urgent per a revertir anys de desatenció.

Des de la UGT, es considera imprescindible aconseguir un gran acord de millora retributiva i professional que done una resposta real a la situació de greuge que pateix el col·lectiu. Cal tindre en compte que, actualment, les i els docents valencians perceben sous que arriben a ser fins a 6.000 euros anuals inferiors als de col·legues d'altres comunitats autònomes. Aquest desequilibri no respon en cap cas a una menor preparació o càrrega lectiva, sinó estrictament a una manca d'actualització dels complements per part de l'administració. Aquesta bretxa, lluny de ser una

qüestió purament numèrica, mina la motivació, dificulta l'atracció de talent i suposa una desvalorització injusta d'una tasca que és la clau de volta de la qualitat educativa.

Per tot plegat, la implementació d'aquesta proposta no s'ha de visualitzar com una despesa, sinó com una inversió social de 441 milions d'euros amb un retorn social garantit. Per a materialitzar aquest reconeixement, l'acord hauria d'articular-se de manera integral al voltant dels següents eixos estratègics:

Revisió de complements i carrera professional: D'una banda, és urgent abordar la revisió i increment del complement específic i dels sexennis per a reconèixer l'esforç i l'experiència docent. Aquesta mesura ha d'anar acompanyada de l'establiment de clàusules de garantia vinculades a l'ipc per a evitar noves pèrdues de poder adquisitiu en el futur. Així mateix, es proposa la creació del sisè sexenni, atès que el límit actual de cinc ha quedat obsolet davant l'augment de l'edat de jubilació; aquest nou tram incentivaria la formació permanent en l'etapa final de la carrera i evitaria el greuge comparatiu amb altres cossos funcionaris. Tot plegat s'ha d'emmarcar en una carrera professional autèntica, amb un marc que permeta la progressió retributiva vinculada a la innovació pedagògica i a la implicació activa en la vida dels centres.

Recuperació de drets i equiparació salarial: D'altra banda, l'acord ha d'incidir en la recuperació íntegra de les pagues extraordinàries, un deute legítim que continua pendent des de les retallades de fa més d'una dècada. Paral·lelament, cal garantir l'equiparació entre tots els cossos docents per a evitar discriminacions internes, assegurant que a igual treball i responsabilitat corresponga la mateixa retribució. En aquesta línia d'equitat, resulta fonamental la incorporació de complements específics per a les tasques de tutoria, coordinació i especial dedicació, reconeixent així l'elevada càrrega de treball afegida que aquestes funcions comporten i que, actualment, no gaudeixen d'una compensació adequada.

Homologació i futur del sistema educatiu: Finalment, el compromís ha d'incloure un full de ruta per a l'homologació progressiva amb la mitjana estatal i europea, mitjançant un calendari clar, verificable i ambiciós. No podem permetre que el professorat valencià continue situat en el "furgó de cua" de les administracions autonòmiques de l'estat espanyol.

En definitiva, ja siga mitjançant l'augment directe del complement específic o la creació de nous conceptes vinculats a les funcions docents, l'objectiu de la proposta de 6.300 euros bruts anuals és

innegociable. Per a la ugt, l'execució d'aquestes mesures és l'única via possible per a garantir unes condicions laborals dignes, posar fi a anys de desavantatge econòmic i assegurar que l'escola valenciana siga, realment, un lloc on el talent es valore com es mereix.

3. PLANTILLES: UGT RECLAMA UNA REVISIÓ PROFUNDA DE L'ORDRE DE PLANTILLES I LA RECUPERACIÓ DELS ACORDS DE 2023

La configuració de les plantilles docents és un element estructural que condiona directament la qualitat del sistema educatiu. Qualsevol retallada o desequilibri en els recursos humans repercuteix de manera immediata en l'atenció a l'alumnat, en les condicions laborals del professorat i en el funcionament global dels centres. En aquest context, el Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana (TSJCV) ha dictaminat l'obligació de la Conselleria d'Educació d'aplicar de manera immediata els Acords de Plantilles de 2023, que contemplen millores essencials en l'organització dels centres.

Malgrat aquesta resolució judicial, l'administració s'ha negat fins ara a executar les mesures i tampoc està aplicant correctament les resolucions relatives a les mesures cautelars, fet que pot generar problemes greus de cobertura de vacants i desajustaments en les plantilles. Aquesta situació perpetua la precarietat i la sobrecàrrega de treball, especialment en els centres amb majors necessitats.

A més, l'entrada en vigor de l'Ordre 9/2025 ha suposat la derogació dels acords de 2023 i una reducció significativa del professorat. Aquesta normativa no respon a les necessitats reals del sistema educatiu valencià i consolida una tendència regressiva que afecta especialment ensenyaments com la Formació Professional (FP), la Formació de Persones Adultes (FPA), les Escoles Oficials d'Idiomes (EOI) i els conservatoris. Davant aquesta situació, resulta imprescindible recuperar el professorat retallat i garantir una dotació suficient i estable.

UGT considera que la nova ordre de plantilles és insuficient, ja que no preveu un increment adequat de professorat ni atén la necessitat de crear prop de 2000 places docents noves. Aquest increment és clau per reduir ràtios, millorar l'atenció personalitzada, alleujar la càrrega laboral del professorat, garantir hores de coordinació i assegurar una educació inclusiva de qualitat. També és imprescindible reforçar la Formació Professional amb una regulació adequada de les hores lectives i de tutoria.

L'augment del professorat especialitzat és igualment fonamental. La incorporació de més docents de Pedagogia Terapèutica (PT), Audició i Llenguatge (AL) i orientació educativa permetria atendre millor l'alumnat amb necessitats específiques de suport educatiu. Sense aquests perfils, la inclusió no es pot garantir de manera efectiva. En la mateixa línia, cal reforçar la presència d'educadores i educadors per donar suport socioeducatiu, especialment en contextos complexos.

Pel que fa a l'**orientació educativa**, considerem és imprescindible establir una ràtio d'un orientador o orientadora per cada 250 alumnes, independent del nombre total d'alumnat, sempre respectant la ràtio 1/250. Així mateix, reivindicuem la seva consideració com a cos de secundària —amb la retribució corresponent i el mateix horari—, així com el cobrament del complement de coordinació.

En les diferents etapes educatives, UGT planteja mesures concretes. En **educació infantil de primer cicle**, reclama la parella educativa tutor-educador per aula i un lloc docent addicional per a l'equip directiu, així com la fi de la discriminació de les escoles infantils independents respecte a les integrades en CEIP. En **infantil de segon cicle i primària**, reivindica un tutor per unitat, més hores de coordinació, reforç de personal especialista i suport addicional en centres amb alta diversitat o alumnat vulnerable.

En **infantil**, a més, és necessari la presència del especialistes de AL i PT, així com orientació educativa, per poder detectar les necessitats de l'alumant o donar resposta a diagnòstic ja detectats.

Pel que fa a les **unitats específiques (UECO)**, el sindicat denuncia la insuficiència de recursos i reclama estabilitat de les plantilles, més coordinació i el reconeixement d'aquestes aules com a espais d'especial dificultat. En educació especial, exigeix una dotació ajustada a les necessitats reals de cada centre, amb reducció de ràtios i presència de perfils especialitzats com terapeutes, fisioterapeutes o personal sanitari.

Pel que fa a la **Formació de Persones Adultes (FPA)**, volem revertir les retallades estructurals que ha patit en els darrers anys. És urgent dotar de recursos i dignificar aquesta etapa educativa que, tot i no ser obligatòria, és absolutament imprescindible per a la cohesió social i la igualtat d'oportunitats. Per tant, cal una inversió decidida que en garanteixi la viabilitat i el prestigi que mereix.

En relació amb els **centres d'educació especial**, és urgent que l'Administració passe de les paraules als fets per garantir la seguretat i la dignitat tant del personal com de l'alumnat. Actualment, els professionals es troben totalment desprotegits davant d'una violència i unes agressions físiques que s'han normalitzat de manera intolerable, sense protocols reals de prevenció ni el suport psicològic i emocional necessari. Per revertir aquesta situació límit i rebaixar una càrrega que ja és insostenible, és completament imprescindible el desplegament de recursos humans específics, prioritzant la incorporació de perfils de Personal Tècnic d'Integració Social (PTES) i fisioterapeutes, així com la reforma integral d'un model PREVI que s'ha demostrat totalment inadequat i allunyat de la realitat d'aquests centres.

Aquesta manca de protecció es veu greument agreujada per una gestió de personal nefasta, on les substitucions de les baixes es demoren fins a un mes, una lentitud que sobrecarrega els equips, multiplica els riscos laborals i vulnera directament el dret a una atenció educativa de qualitat. La complexitat de l'alumnat d'un CEE requereix una resposta diària i especialitzada que no pot dependre de la llista d'espera de l'Administració. Per tot això, esdevé una necessitat de primer ordre la dotació d'un/a orientador/a adicional per centre de recursos; una figura clau no només per alleujar la saturació actual dels equips, sinó per oferir un acompanyament real, digne i integral a les famílies que es troben en situacions d'alta vulnerabilitat.

Si parlem de les **UET/HDIA, centres penitenciaris**, i per tal de garantir el dret a l'educació i la inclusió de l'alumnat a les Unitats d'Escolarització Terapèutica (UET), els Hospitals de Dia d'Infants i Adolescents (HDIA) i els centres penitenciaris, és urgent una ampliació immediata del nombre de places disponibles. L'increment de les problemàtiques de salut mental i vulnerabilitat social ha desbordat els recursos actuals, per la qual cosa cal dotar aquests serveis de l'espai i el personal suficients per eliminar les llistes d'espera i oferir una atenció digna i personalitzada que eviti la cronificació de les situacions de risc.

Així mateix, es reclama un increment significatiu de les hores de coordinació estructural dins l'horari laboral de tots els agents implicats (docents, professionals de la salut mental, educadors i personal de justícia). L'atenció a aquest perfil d'alumnat no pot ser fragmentada ni dependre del voluntarisme; requereix un treball en xarxa real, sòlid i sostingut en el temps per dissenyar itineraris educatius eficaços i assegurar un acompanyament integral en el seu procés de retorn i reinserció.

En **secundària i batxillerat**, UGT proposa més hores per a desdoblaments, reforços i optatives, així com un increment substancial del personal de pedagogia terapèutica. En **Formació Professional**,

insisteix en la necessitat de garantir hores suficients per a tutories i coordinació, així com evitar imposicions unilaterals en l'organització docent. En ensenyaments especials, reclama més dedicació per als equips directius, més hores de coordinació i millores específiques en idiomes i conservatoris.

Des d'UGT manifestem el nostre suport total al professorat de les àrees menys matriculats —com **el francès, el llatí, el grec, la música, la filosofia o les arts entre altres**— i compartim la profunda decepció davant d'unes lleis educatives que, redactades a correcció, estan arraconant aquestes especialitats fins a la precarietat. Rebutgem l'argument que es tracta de col·lectius reduïts per a justificar la seua pèrdua de pes; aquesta situació és el resultat directe de la manca d'apostes polítiques fermes que ens allunyen del model europeu, on l'aprenentatge d'una segona llengua estrangera és la norma. L'escola pública no pot regir-se només per criteris de mercat ni per un monocultiu lingüístic; defensar-la implica, necessàriament, protegir la seua riquesa humanística i la seua diversitat.

Per tot això, exigim a l'Administració l'obertura immediata d'una mesa sectorial per a negociar un pla de xoc que blinde el futur d'aquestes matèries a Primària, Secundària i Batxillerat. Exigim garanties reals per a l'estabilitat de les plantilles docents, que es dote els centres de recursos i que s'eliminen les traves burocràtiques que impedeixen a l'alumnat triar lliurement aquestes assignatures. Des d'UGT entomem la responsabilitat d'encapçalar aquesta reclamació històrica: mai no és tard per a rectificar, i no permetrem que cap especialitat ni cap treballador es quede en l'oblit.

Quant a la plantilla de l'**ISEACV**, UGT defensa el seu professorat, el seu alumnat i la dignitat dels estudis pels quals ha de vetllar. L'alumnat té el dret irrenunciable d'accedir a uns estudis postobligatoris de qualitat i a una educació artística pública i digna, motiu pel qual exigim la reversió immediata de la retallada del 5% als centres, la incorporació urgent de personal d'administració i serveis, i la contractació en temps i forma del professorat expert i especialista, garantint sempre la dignitat laboral i l'autonomia de gestió necessària per a la cobertura àgil de totes les places d'interinatge.

Per resoldre aquesta situació d'abandonament reclamem l'obertura de borses en totes les especialitats en lloc de recórrer als procediments de difícil cobertura, així com un pla d'inversions reals en infraestructures, el reconeixement efectiu de les hores d'investigació del PDI, el compliment estricte de la Llei 8/2007 de creació de l'ISEACV amb total transparència i el blindatge de la

normalització lingüística davant l'intent d'eliminar el requisit de valencià. Ens unim amb fermesa a l'Assemblea de Docents d'Ensenyaments Artístics Superiors per exigir voluntat política i finançament estructural, recordant a la Conselleria que no és moment de retallar, sinó de construir educació pública.

D'altra banda, UGT subratlla que el funcionament dels centres no depèn només del professorat. Una dotació adequada de **personal d'administració i serveis** per a tots els centres és imprescindible per garantir una gestió eficient i evitar que el professorat assumisca tasques que no li corresponen. Igualment, la cobertura immediata (màxim cinc dies hàbils) de totes les vacants i substitucions és una condició bàsica per assegurar la continuïtat educativa i evitar disfuncions en el procés d'ensenyament-aprenentatge. Cal remarcar, per exemple, els permisos per matrimoni, que se sol·liciten amb antelació i tenen una durada de quinze dies. Aquests permisos no són coberts, i els centres tampoc poden fer substitucions, ja que es troben al màxim de la seua capacitat.

En definitiva, l'actual ordre de plantilles no resol els problemes estructurals del sistema educatiu valencià i posa en risc la qualitat de l'ensenyament públic. Per això, UGT exigeix el compliment immediat dels Acords de Plantilles de 2023, una revisió profunda de la normativa vigent i la incorporació de mesures que garantisquen una dotació suficient de recursos humans. Reforçar les plantilles docents i no docents no és una despesa, sinó una inversió estratègica per construir un sistema educatiu més equitatiu, inclusiu i de qualitat.

Resum de Reivindicacions i Propostes d'UGT (Plantilles Docents)

Àmbit / Etapa Educativa	Situació Actual / Denúncia	Reivindicacions i Mesures Concretes
Marc General i Normativa	* Incompliment dels Acords de 2023 per part de la Conselleria malgrat la sentència del TSJCV.	* Compliment immediat dels Acords de Plantilles de 2023. * Revisió profunda de l'ordre de plantilles actual.

Àmbit / Etapa Educativa	Situació Actual / Denúncia	Reivindicacions i Mesures Concretes
	* L'Ordre 9/2025 deroga els acords de 2023 i retalla professorat.	* Creació de prop de 2.000 places docents noves per a reduir ràtios i alleujar la càrrega laboral.
Orientació Educativa	* Manca de personal especialitzat i sobrecàrrega dels equips actuals.	* Establir una ràtio fixa d'1 orientador/a per cada 250 alumnes (independent del total d'alumnat). * Consideració com a cos de secundària (mateix horari i retribució). * Cobrament del complement de coordinació.
Inclusió i Atenció a la Diversitat (PT i AL)	* Insuficiència de personal d'inclusió, cosa que impedeix una resposta efectiva a l'alumnat amb necessitats.	* Incrementar el professorat de Pedagogia Terapèutica (PT) i Audició i Llenguatge (AL). * Reforçar la presència d'educadors/es per al suport socioeducatiu en contextos complexos.
Educació Infantil i Primària	* Discriminació de les escoles infantils independents respecte a les integrades en CEIP.	* Primer cicle d'Infantil: parella educativa (tutor-educador) per aula i un lloc docent addicional per a l'equip directiu.

Àmbit / Etapa Educativa	Situació Actual / Denúncia	Reivindicacions i Mesures Concretes
	<p>* Manca d'especialistes en etapes primerenques.</p>	<p>* Segon cicle d'Infantil i Primària: un tutor per unitat, més hores de coordinació i reforç d'especialistes.</p> <p>* Presència de PT, AL i orientació en Infantil per a la detecció primerenca.</p>
Unitats Específiques (UECO)	<p>* Insuficiència de recursos i manca d'estabilitat en les plantilles.</p>	<p>* Estabilitat de les plantilles i més hores de coordinació.</p> <p>* Reconeixement de les aules UECO com a espais d'especial dificultat.</p>
Centres d'Educació Especial (CEE)	<p>* Professionals desprotegits davant d'agressions físiques, desbordats i sense protocols reals.</p> <p>* Substitucions de baixes que es demoren fins a un mes.</p>	<p>* Incorporació urgent de Personal Tècnic d'Integració Social (PTES), fisioterapeutes i altres professionals relacionats.</p> <p>* Reforma integral del model PREVI.</p> <p>* Dotació d'un/a orientador/a addicional per centre de recursos.</p> <p>* Presència de terapeutes i personal sanitari.</p>

Àmbit / Etapa Educativa	Situació Actual / Denúncia	Reivindicacions i Mesures Concretes
UET / HDIA / Centres Penitenciaris	* Recursos desbordats per l'increment de problemàtiques de salut mental i vulnerabilitat social.	* Ampliació immediata de les places disponibles per a eliminar llistes d'espera. * Increment significatiu de les hores de coordinació estructural dins de l'horari laboral de tots els agents implicats.
Secundària i Batxillerat	* Retallades que afecten les condicions laborals i l'atenció personalitzada.	* Més hores per a desdoblaments, reforços i optatives. * Increment substancial del personal de PT.
Matèries Humanístiques i Menys Matriculades (<i>Francés, Llatí, Grec, Música, Filosofia, Arts</i>)	* Les lleis educatives estan arraconant aquestes especialitats cap a la precarietat aplicant només criteris de mercat.	* Obertura immediata d'una mesa sectorial per a negociar un pla de xoc que blinde aquestes assignatures. * Garantir l'estabilitat de les plantilles i eliminar traves burocràtiques per a la lliure elecció de l'alumnat.
Formació Professional (FP)	* Tendència regressiva, reducció de professorat i imposicions unilaterals de l'administració.	* Regulació adequada de les hores lectives, de tutoria i de coordinació.

Àmbit / Etapa Educativa	Situació Actual / Denúncia	Reivindicacions i Mesures Concretes
Formació de Persones Adultes (FPA)	* Ha patit retallades estructurals greus en els darrers anys.	* Inversió decidida, dotació de recursos i dignificació d'aquesta etapa clau per a la cohesió social.
ISEACV (Ensenyaments Artístics Superiors)	* Abandonament institucional i retallada del 5% als centres.	* Reversió immediata de la retallada del 5%. * Incorporació urgent de personal d'administració i serveis (PAS). * Obertura de borses en totes les especialitats (evitant els "difícil cobertura") i contractació a temps de professors experts. * Reconeixement de les hores d'investigació del PDI i blindatge del requisit de valencià.
Personal d'Administració i Serveis (PAS) i Substitucions	* El professorat assumeix tasques burocràtiques que no li pertocuen. * Retards en les substitucions (com els permisos de matrimoni de 15 dies, que no es cobreixen).	* Dotació adequada de PAS a tots els centres. * Cobertura immediata de totes les vacants i substitucions en un màxim de 5 dies hàbils.

4. LA BAIXADA DE RÀTIOS

La reducció de les ràtios d'alumnat per aula constitueix una de les mesures més determinants per millorar la qualitat del sistema educatiu. No es tracta únicament d'una qüestió quantitativa, sinó

d'un element clau que incideix directament en l'atenció individualitzada, la inclusió educativa i el benestar tant de l'alumnat com del professorat. Les propostes plantejades apunten cap a un model més equitatiu i pedagògicament eficient, ajustat a les necessitats reals de cada etapa educativa.

En primer lloc, en l'**etapa d'Educació Infantil**, especialment en el **primer cicle**, la reducció de ràtios és absolutament imprescindible. Les edats compreses entre els 0 i els 3 anys requereixen una atenció molt específica, vinculada no sols a l'aprenentatge, sinó també a les cures bàsiques i al desenvolupament emocional. Establir ràtios com 1/4 per a menors d'un any, 1/6 per a infants d'un a dos anys i 1/8 per a dos a tres anys garanteix una atenció adequada i segura. A més, la limitació a 15 alumnes en el **segon cicle d'Infantil**, amb reduccions addicionals en grups multinivell, reforça la qualitat educativa i facilita metodologies més actives i personalitzades.

En **Educació Primària**, la proposta de fixar un màxim de 20 alumnes per aula, amb reduccions progressives en grups amb diferents nivells, respon a la necessitat d'atendre la diversitat de ritmes d'aprenentatge. Les aules multinivell, especialment en contextos rurals, requereixen encara més flexibilitat i menys alumnat per garantir una intervenció pedagògica efectiva. Aquesta reducció permet al docent dedicar més temps a cada alumne i aplicar estratègies didàctiques més adaptades.

Com a norma general, la presència **d'alumnat amb NESE** a l'aula ordinària implicarà la reducció automàtica de tres llocs escolars per cada alumne d'aquestes característiques. Així mateix, l'alumnat d'unitats específiques integrat en centres ordinaris computarà de la mateixa manera a l'efecte de reduir la ràtio de la seva aula de referència.

En els **Centres Rurals Agrupats (CRA) i centres incomplets**, donada la seua singularitat pedagògica i territorial, exigim una reducció dràstica de les ràtios i la cobertura immediata de les substitucions. Des d'UGT defensem que garantir aquestes necessitats específiques és l'única via per evitar la degradació i la supressió d'aquestes escoles, que són el motor viu dels nostres pobles.

Defensem el reconeixement dels centres incomplets com a Centres Singulats per a reduir la sobrecàrrega de guàrdies i burocràcia de la plantilla. Reclama l'alliberament lectiu de les direccions —que acumulen tasques de cap d'estudis, secretaria i tutoria amb un sol sou—, la incorporació del personal de compensació des de l'1 de setembre i un tutor per aula.

A més, en matèria d'estabilitat i recursos, el sindicat exigeix un mínim de mitja jornada per a Educació Física, Música i Anglès, un educador d'Educació Especial fix per centre, un orientador a mitja jornada i més hores de PT i AL segons les necessitats reals. Per últim, demana agrupar les mitges jornades i afavorir la continuïtat del professorat per a acabar amb la inestabilitat i garantir l'èxit dels programes d'innovació.

Pel que fa a l'**Educació Secundària, el Batxillerat i la Formació Professional**, establir també un màxim de 20 alumnes suposa una millora significativa respecte a models més massificats. En aquestes etapes, l'acompanyament acadèmic i personal és fonamental per prevenir l'abandonament escolar i afavorir l'èxit educatiu. Tot i això, en règims semipresencials o a distància, l'augment fins a 25 alumnes pot ser justificable, atesa la diferent naturalesa de l'ensenyament, encara que cal garantir recursos digitals i suport docent adequat.

Els **centres docents catalogats com a singulars** disposen d'un màxim de 10 alumnes per unitat, mentre que els centres específics d'educació especial (CEE) i les unitats específiques en centres ordinaris defineixen la seva ràtio segons la tipologia diagnòstica de l'alumnat. D'aquesta manera, el límit se situa en 3 alumnes per a casos de Trastorn de l'espectre autista (TEA) i per a trastorns de conducta, psicòtics o de personalitat associats a discapacitat intel·lectual (aquest últim, exclusiu de CEE); en 4 alumnes per a la plurideficiència amb discapacitat intel·lectual; en 6 alumnes per a la discapacitat intel·lectual greu i profunda; i, finalment, en un màxim de 8 alumnes per a la discapacitat intel·lectual moderada.

D'altra banda, també és encertada la diferenciació en altres ensenyaments, com la **Formació Professional Bàsica**, amb un màxim de 12 alumnes, o els ensenyaments d'idiomes, amb 20. Aquest ajust respon a les particularitats metodològiques de cada etapa i facilita una millor interacció entre alumnat i professorat.

Pel que fa als **batxillerats artístic, general i nocturn**, la UGT exigeix l'eliminació del mínim de 10 alumnes per a la seua autorització.

En conclusió, la proposta de reducció i regulació de les ràtios no és una mesura accessòria, sinó estructural. Permet avançar cap a un sistema educatiu més just, inclusiu i eficaç, on cada alumne pugui rebre l'atenció que necessita. Invertir en ràtios més baixes és, en definitiva, invertir en qualitat educativa i en el futur de la societat.

- Infantil 0-1 any: 4 alumnes/aula; Infantil 1-2 anys: 6 alumnes/aula i Infantil 2- 3 anys: 8 alumnes/aula
- Infantil 3-5 anys i primària 15 alumnes/aula, ESO 20 alumnes/aula, batxillerat 20 alumnes/aula.
- FP: baixada de ràtios als cicles de FP, sense que implique ni reduir les places oferides, ni més hores de docència per al professorat ni retallades de plantilles.
- Aules UECO: màxim 8 alumnes. Aquest alumnat també ha de comptar en la reducció de la ràtio de la seua aula ordinària de referència. Figura d'orientació educativa.
- Ensenyaments no obligatòries: establiment de la figura d'orientació educativa, així com PT o AL a determinar per l'equip directiu dels centres.
- Eliminació del +10 % per matrícula sobrevinguda.

5. REDUCCIÓ DE LA BUROCRÀCIA

La reducció de la burocràcia en els centres educatius no és només una qüestió de comoditat administrativa, sinó una necessitat estructural per millorar la qualitat del sistema educatiu. Actualment, el professorat i els equips directius es veuen sotmesos a una càrrega documental excessiva que dificulta el desenvolupament de la seua tasca principal: l'ensenyament i l'acompanyament de l'alumnat. Per això, cal adoptar mesures decidides que simplifiquen processos, optimitzen recursos i alliberen temps pedagògic.

En primer lloc, és imprescindible una unificació i simplificació de la documentació requerida. L'existència de múltiples models per a informes, programacions o memòries genera confusió i duplicitat de treball. L'establiment de models únics i automatitzats permetria no sols estalviar temps, sinó també garantir una major coherència i qualitat en els documents. Aquesta línia ha d'anar acompanyada de l'eliminació de la duplicació d'informació en diferents plataformes, una problemàtica recurrent que obliga el professorat a introduir reiteradament les mateixes dades.

En aquest sentit, la digitalització ha de ser realment efectiva i funcional. No n'hi ha prou amb digitalitzar processos si les eines no són intuïtives ni eficients. La millora de plataformes com Ítaca o Aules és clau: han de permetre la transferència automàtica de dades, una gestió més àgil de la comunicació amb les famílies i la possibilitat d'adjuntar documentació de manera senzilla. A més, la

unificació de plataformes en un únic sistema evitaria la dispersió actual i facilitaria enormement la gestió diària.

D'altra banda, la reducció de la càrrega burocràtica ha d'anar lligada a una millor distribució dels recursos humans. És necessari incrementar el personal d'administració i serveis, així com el professorat d'orientació, per tal de repartir les tasques de manera més equitativa. Igualment, cal reconèixer horàriament el temps dedicat a la gestió burocràtica i, en el cas de la tutoria, reduir les tasques administratives o compensar-les adequadament. Sense aquestes mesures, es corre el risc de desvirtuar funcions essencials com l'atenció personalitzada a l'alumnat.

Un altre aspecte fonamental és la simplificació dels plans i projectes educatius. No té sentit revisar-los constantment per introduir canvis mínims; cal apostar per una actualització significativa quan siga realment necessària. En la mateixa línia, la racionalització del calendari de tràmits ajudaria els equips directius a planificar millor el seu treball i reduir situacions de saturació.

També cal considerar imprescindible l'eliminació del doble factor en les plataformes educatives, així com la signatura digital o certificat digital al final de procediments com el concurs de trasllats o comissions de servei.

A més, en àmbits específics com les avaluacions sociopsicopedagògiques o la formació professional, també es poden implementar millores concretes. La reducció de documentació, l'agrupació d'annexos en un únic document o la facilitació de contactes amb empreses per part de l'administració són mesures que simplificarien notablement la gestió. Igualment, la creació automàtica de documents com el PAP a partir de dades ja introduïdes evitaria redundàncies innecessàries.

Així mateix, es considera imprescindible la publicació trimestral de tots els processos educatius (com ara el concurs de trasllats, les comissions de servei o les oposicions), així com de les adjudicacions corresponents. En aquest sentit, cal assenyalar la necessitat de convocar aquestes adjudicacions de manera regular, independentment dels calendaris festius de cada província.

Finalment, la incorporació de ferramentes d'intel·ligència artificial pot ser un element clau en aquest procés de modernització. Aquestes eines poden ajudar a generar documentació, automatitzar

processos i reduir la càrrega de treball repetitiu. No obstant això, la seua implementació ha de ser planificada i orientada a donar suport real al professorat.

En conclusió, la reducció de la burocràcia en l'àmbit educatiu és una condició indispensable per garantir un sistema més eficient i centrat en l'alumnat. Simplificar, unificar i automatitzar processos, alhora que es reforcen els recursos humans i tecnològics, permetrà recuperar el temps i l'energia necessaris per a allò que realment importa: educar.

6. SÍ AL VALENCIÀ: UNA LLEI EDUCATIVA PER A LA COHESIÓ, LA IGUALTAT I LA PRESERVACIÓ LINGÜÍSTICA

La regulació de l'ús del valencià en el sistema educatiu és una qüestió clau que va més enllà de l'àmbit lingüístic i incideix directament en la cohesió social, la igualtat d'oportunitats i la preservació del patrimoni cultural. En aquest context, la negociació d'una nova llei que fomenti i respecte l'ensenyament en valencià esdevé una necessitat estratègica per garantir un model educatiu equilibrat i inclusiu.

En primer lloc, el valencià, com a llengua pròpia, ha d'ocupar un lloc central en el sistema educatiu per tal de garantir-ne la transmissió intergeneracional. Sense una política lingüística decidida, el seu ús social corre el risc de reduir-se progressivament, especialment en els contextos urbans o en entorns amb una forta presència d'altres llengües. En aquest sentit, l'escola esdevé l'espai clau per compensar aquestes desigualtats i assegurar que tot l'alumnat, independentment del seu origen, adquireixca una competència plena en la nostra llengua. Paral·lelament, exigim l'eliminació immediata de qualsevol forma de censura que afecte les obres d'autors i autores de Catalunya i de les Illes Balears en l'etapa de Batxillerat.

D'altra banda, considerem imprescindible potenciar la formació del professorat dins de l'horari lectiu. Per això, reclamem la recuperació de la capacitat en valencià, el restabliment de les titulacions universitàries del Diploma de Mestre de Valencià, i el foment de la formació a través de les Escoles Oficials d'Idiomes (EOI), la CIEACOVA i la Junta Qualificadora de Coneixements de Valencià (JQCV).

A més, l'ensenyament en valencià actua com a eina de cohesió social. Lluny de generar divisió, un model que assegure el coneixement i l'ús de la llengua pròpia contribueix a crear un marc comú de convivència. Quan tot l'alumnat comparteix una base lingüística, es faciliten les relacions socials, la integració i la participació en la vida comunitària. Per això, una nova llei ha de reforçar aquest paper cohesionador, evitant plantejaments que fragmenten el sistema en funció de la llengua.

D'altra banda, cal garantir que aquesta normativa es construisca des del consens i el respecte a la realitat sociolingüística. Això implica dotar els centres de recursos, formació i estabilitat normativa per aplicar projectes lingüístics coherents i eficients. No es tracta només d'establir percentatges d'ús, sinó de crear les condicions perquè el valencià siga una llengua vehicular real, present en totes les dimensions de la vida escolar.

Finalment, fomentar l'ensenyament en valencià també és una aposta per la igualtat d'oportunitats. L'alumnat que no té el valencià com a llengua familiar depén especialment de l'escola per adquirir-lo. Sense aquesta garantia, es generen desigualtats que poden tindre conseqüències acadèmiques i socials a llarg termini.

En conclusió, la negociació d'una nova llei educativa que impulse l'ensenyament en valencià és imprescindible per assegurar la seua vitalitat, reforçar la cohesió social i garantir un sistema educatiu equitatiu. Apostar pel valencià a l'escola és apostar per una societat més inclusiva, cohesionada i respectuosa amb la seua identitat.

7. LA JORNADA LABORAL I LA MILLORA DE L'ORGANITZACIÓ DOCENT

UGT reivindica com a objectiu prioritari la reducció de la jornada laboral del professorat a 35 hores setmanals, en línia amb la tendència d'altres sectors públics. A més, planteja un horitzó futur en què la jornada pugua reduir-se fins a 32 hores setmanals, amb quatre dies de permanència als centres educatius, cosa que afavoriria la conciliació laboral i familiar i milloraria la salut mental i el benestar del professorat.

Com a mesura complementària, UGT proposa la reducció de les hores lectives:

- Professorat de secundària: 15 hores lectives setmanals.
- Cos de mestres: 18 hores lectives setmanals.

Aquesta reducció permetria dedicar més temps a la preparació de classes, l'atenció individualitzada de l'alumnat i les tasques de coordinació pedagògica, contribuint a una docència més de qualitat i sostenible.

Reclamem la implantació del teletreball per a les tasques administratives i de coordinació, afavorint la flexibilitat i la conciliació, la reducció de les ràtios escolars, garantint una atenció més individualitzada a l'alumnat: Menys alumnes per aula contribueixen a reduir la sobrecàrrega del professorat i a garantir un entorn educatiu més segur i inclusiu, la promoció professional del professorat, mitjançant processos d'accés a cossos superiors i a la inspecció educativa i l'establiment d'un pacte d'estabilitat específic per al professorat interí major de 45 anys.

UGT considera que aquestes mesures són essencials per modernitzar l'organització docent i dignificar la professió, assegurant alhora una educació pública valenciana de més qualitat i sostenible.

8. AUTONOMIA DELS CENTRES PER A L'ORGANITZACIÓ DE LA JORNADA ESCOLAR.

UGT defensa la necessitat de modificar la normativa vigent i dotar d'autonomia real als centres educatius perquè puguin adaptar la jornada escolar a les seues necessitats específiques. El sindicat considera que cada comunitat educativa ha de tindre la capacitat de decidir el model de jornada que millor responga a la realitat del seu alumnat i del seu entorn, sempre garantint la participació democràtica de famílies, professorat i equips directius al consell escolar.

Així mateix, el procediment de votació ha de ser el més democràtic i just possible, assegurant la màxima transparència i representativitat. En aquest sentit, fins i tot la votació exclusiva del consell escolar seria una opció vàlida, ja que aquest òrgan és l'espai legítim de representació de tota la comunitat educativa del centre.

Aquesta autonomia permetria avançar cap a una organització més flexible, justa i eficaç, que afavorisca la conciliació, el rendiment acadèmic i la qualitat educativa, sense imposicions uniformes que no tenen en compte la diversitat dels centres valencians.

9. REVISIÓ I ADEQUACIÓ DEL SISTEMA D'OPOSICIONS DOCENTS

UGT manifesta el seu total desacord amb el sistema actual d'oposicions a inici de curs. Exigim que la realització d'aquests processos es trasllade després de la jornada lectiva i una vegada finalitzat el

curs escolar, garantint en tot moment el reconeixement i el cobrament de les retribucions corresponents.

En aquest sentit, UGT recorda que, tot i que la modificació del sistema d'oposicions és competència del Ministeri d'Educació, és imprescindible que la Conselleria d'Educació valenciana assumisca un paper actiu i exigent davant l'administració central. El sindicat subratlla que el model actual genera incertesa i desigualtats —especialment entre el professorat interí—, ja que no sempre avalua de manera justa les competències docents ni l'experiència acumulada. Per això, l'organització reclama que l'Administració autonòmica lidere la demanda de revisió del model selectiu per tal d'aconseguir un procés més transparent, equilibrat i ajustat a la realitat educativa.

En aquesta mateixa línia de millora de les condicions laborals, UGT exigeix que la participació en els tribunals d'oposicions siga degudament remunerada. El sindicat recorda que aquesta compensació està emparada pel marc jurídic estatal que regula els drets del personal empleat públic, concretament per l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

10. REVISIÓ I ACTUALITZACIÓ NECESSÀRIA DE LA NORMATIVA RELACIONADA AMB ELS PERMISOS I LICÈNCIES

L'actual normativa de permisos i llicències ha quedat clarament obsoleta, ja que no respon a les necessitats reals del professorat ni a les demandes de conciliació laboral i familiar que planteja de manera urgent la comunitat educativa. Per aquest motiu, el sindicat UGT destaca la importància d'una actualització integral que incloga mesures més flexibles i adaptades a la realitat quotidiana del treball docent. Aquesta reforma ha de contemplar tant la millora dels mecanismes de sol·licitud i autorització com la implementació de drets ja consolidats en altres administracions públiques.

En aquest sentit, i seguint el camí dels drets reconeguts en gran part de les comunitats educatives, el sindicat reclama la incorporació de qüestions tan sol·licitades i necessàries com les següents:

- Dies d'assumpes propis i "moscosos": El reconeixement efectiu de dies de lliure disposició al llarg del curs acadèmic, una demanda històrica per a la correcta gestió de la vida privada.
- Dies "canosos": La implementació de dies addicionals de permís vinculats a l'antiguitat, com a reconeixement a la trajectòria i dedicació del professorat.

- Creació d'un complement autonòmic que garanteix el 100 % del salari al professorat valencià de règim de classes passives durant les seues baixes mèdiques a partir del dia 91, per posar fi a la seua discriminació retributiva.
- Implantació de l'any sabàtic i la creació dels dies per assumptes propis i antiguitat, mesures ja vigents en altres comunitats que permetrien reduir l'estrés laboral i millorar la conciliació del professorat valencià. Per tot això, se sol·licita l'obertura immediata d'una negociació per a regular aquests permisos, garantint així un sistema educatiu més just que reconega la penositat de la tasca docent i el dret al descans retribuït.
- Reducció de jornada per interès particular: Una mesura de flexibilitat per a determinats col·lectius que permeta adaptar la càrrega laboral a les circumstàncies personals sense traves excessives.
- Millora i ampliació de permisos existents: Una clarificació necessària dels permisos per motius personals o familiars, malaltia i deures inexcusables.

UGT insisteix que aquesta revisió profunda —que inclou des de la reducció de jornada fins al gaudi dels dies d'assumptes propis— no és una qüestió menor, sinó un pas fonamental per a dignificar la professió docent. Garantir l'estabilitat i afavorir el benestar del professorat són aspectes que tenen un impacte directe i positiu en la qualitat de l'educació pública valenciana.

Per tot l'exposat, el sindicat exigeix a la Conselleria l'obertura immediata d'un procés de negociació amb els representants dels treballadors. L'objectiu és adaptar el decret i la circular a la realitat dels centres educatius, assegurant així una normativa clara, justa i efectiva per a tot el professorat no universitari que depèn de la Generalitat.

11. LA NECESSITAT DE REVISAR ELS PERMISOS I LLICÈNCIES PER ALS MAJORS DE CINQUANTA-CINC ANYS, LA JUBILACIÓ PARCIAL I ANTICIPADA

L'ampliació de permisos i llicències, juntament amb la facilitació de la jubilació a partir dels seixanta anys, és una estratègia clau per a garantir la conciliació, la salut laboral i el relleu generacional del professorat valencià.

UGT defensa que aquesta millora és una necessitat urgent per a equilibrar la vida personal i professional dels docents. En aquest sentit, el sindicat reivindica el dret del personal docent major

de cinquanta-cinc anys a una reducció de tres hores lectives en el seu horari setmanal. Aquesta mesura no respon sols a una qüestió de conciliació, sinó també a la urgència de preservar la salut laboral d'un col·lectiu que acumula dècades de càrrega física, emocional i burocràtica. Com indiquen diversos estudis en prevenció de riscos laborals, l'estrés i el desgast professional s'incrementen significativament a partir d'aquesta edat, per la qual cosa la flexibilitat horària resulta clau per a evitar l'esgotament.

És fonamental subratllar que aquesta reducció lectiva ha d'anar acompanyada, de manera innegociable, de la substitució efectiva d'aquestes hores. Només mitjançant la cobertura d'aquest temps per part de nou professorat es pot garantir que l'alumnat continue rebent una educació de qualitat, amb una atenció personalitzada i sense que el servei públic es veja minvat.

D'altra banda, la posada en marxa d'un pla de jubilació parcial i anticipada a partir dels seixanta anys permetria establir un relleu generacional ordenat en el sistema educatiu valencià. Aquesta mesura tindria un doble impacte positiu: d'una banda, facilitaria que el professorat amb una llarga trajectòria poguera finalitzar la seua carrera de manera digna i progressiva; d'altra, obriria la porta a la incorporació de nous docents joves, contribuint a reduir la taxa d'interinitat i aportant renovació i dinamisme als centres educatius.

Aquestes mesures, que ja s'han implantat amb èxit en altres sectors i comunitats autònomes, han demostrat ser sostenibles econòmicament i altament beneficioses tant per al personal com per al servei públic. Per tot això, la UGT considera inajornable que la conselleria d'educació assumisca aquest compromís, garantint així un sistema educatiu valencià més just, sostenible i compromès amb l'excel·lència educativa.

12. JUBILACIÓ ANTICIPADA ALS 60 ANYS PER A TOT EL PROFESSORAT VALENCIÀ

Unificació dels drets de jubilació per a tot el cos docent, reclamant el manteniment de les Classes Passives i la seua extensió al Règim General per a evitar que el professorat incorporat des de 2011 siga discriminat. El sindicat considera indispensable garantir el retir als 60 anys amb el 100 % de la pensió, argumentant que l'elevat desgast físic i l'estrés de la professió fan necessari reconèixer la docència com una activitat de risc per a la salut mental. Aquesta mesura no només busca protegir el benestar del personal veterà mitjançant l'aplicació de coeficients reductors, sinó que també

pretén afavorir el relleu generacional i la incorporació de noves metodologies als centres educatius valencians.

13. FORMACIÓ PROFESSIONAL

Des d'UGT, valorem la signatura de l'Acord sobre les condicions per als nomenaments del professorat interí del cos a extingir de professors tècnics d'FP, publicat al DOGV l'1 de setembre de 2025 mitjançant la Resolució de 27 d'agost de 2025. Aquest pacte històric, liderat i aconseguit per UGT juntament amb les organitzacions de la Mesa Sectorial, garanteix per fi l'estabilitat laboral, la contractació i els nomenaments del professorat interí amb titulació superior d'FP a partir del curs 2025/2026. És una victòria indiscutible per a la continuïtat dels nostres professionals, però som plenament conscients que és només el primer pas d'un camí on encara queda molta injustícia per reparar.

La realitat és que l'actual model d'integració en el cos de professorat d'Ensenyament Secundari ha estat un procés fallit que ha generat greus disfuncions i una fractura inacceptable. D'un col·lectiu de 4.748 professors i professores tècniques valencianes d'FP (dades del curs 2023/2024), només el 60% ha aconseguit la plena integració en el grup professional A1. Això deixa un 40% del professorat (1.899 persones, de les quals 1.020 són homes i 879 dones) totalment discriminat i enquadrat en el grup A2, patint una clara injustícia retributiva per motius de titulació o per pertànyer a les 10 especialitats excloses que ara formen el cos de Professors Especialistes en Sectors Singulares (PESSFP). Des d'UGT calculem que posar fi a aquesta bretxa i dignificar aquests 3.700 docents afectats tindria un cost de 7,7 milions d'euros.

Per tot això, des d'UGT no ens aturarem aquí i exigim de manera immediata els següents acords autonòmics d'equiparació:

- Compensació salarial per al cos a extingir (PTFP): Un acord econòmic que repara la diferència retributiva d'aquell professorat (tant de carrera com interí) de les 19 especialitats que van passar a Secundària, però que han estat fets al costat en el grup A2 per tenir una titulació superior d'FP.
- Compensació salarial per als Sectors Singulares (PESSFP): Un acord que indemnitzi i equipari el professorat de les 10 especialitats que es van quedar atrapades en el nou cos PESSFP, el

qual manté les condicions de l'antic cos tècnic i els lliga al grup A2 independentment de si tenen titulació universitària o d'FP.

Paral·lelament a aquestes demandes salarials, des d'UGT manifestem el nostre rebuig absolut a la retirada de l'oferta de cicles formatius publicada de manera recent per part de la Conselleria. Denunciem penalitzacions injustificades que limiten les oportunitats de l'alumnat i redueixen l'oferta pública de l'FP; per això, exigim que es paralitzi aquesta mesura i que s'aborde aquesta qüestió de manera immediata en la Mesa Sectorial. L'FP necessita més oferta i més diversitat, no tancaments silenciosos de títols.

A més, la implantació de la nova reforma de l'FP i el seu vincle amb el teixit productiu fan imprescindible un gir en la gestió del temps docent. Reivindiquem amb fermesa l'increment de les hores de dedicació a la formació en empreses, la seva supervisió i coordinació. Alhora, exigim recuperar una demanda històrica d'aquest sindicat: els Acords de Desdoblements en FP del 2007, la supressió dels quals el 2010 va costar la tisorada de més de 800 llocs de treball que l'escola pública encara troba a faltar.

La resposta de l'Administració, lluny de millorar el sistema, ha estat l'aprovació de l'Ordre de Plantilles Docents (Ordre 9/2025, de 5 de juny), que retalla les hores de dedicació a la modalitat semipresencial i buida de personal les nostres escoles. Des d'UGT ja hem impugnat judicialment aquesta ordre davant el TSJCV. No permetrem que es continuï debilitant el sistema: exigim una revisió profunda i un increment real de les plantilles mitjançant un nou Acord de Plantilles Docents que pose la qualitat educativa i els drets laborals al capdavant de l'FP valenciana.

PROFESSORAT EXPERT I ESPECIALITÉS.

En relació amb aquest col·lectiu tant rellevant en el nostre sistema educatiu, per a UGT, el nucli del conflicte radica en la ruptura de confiança. Després d'una vaga prolongada i un acord que prometia estabilitat laboral i condicions dignes, UGT denuncia que l'Administració ha incomplert en tot just cinc mesos els pactes, iniciant acomiadaments sense justificació malgrat que els cicles formatius continuen vigents. Això converteix el problema en alguna cosa més que un ajust organitzatiu: es percep com una vulneració directa de compromisos adquirits i un atac a un col·lectiu específic.

L'enfrontament s'intensifica pel model d'FP que està en joc. El sindicat sosté que s'està substituint deliberadament a professionals amb experiència real en el sector productiu per professorat generalista, la qual cosa trenca la connexió entre la formació i el mercat laboral. No és una qüestió tècnica sinó ideològica i econòmica: prioritzar l'estalvi de costos enfront de la qualitat educativa. Aquesta decisió, adverteixen, afecta directament a l'alumnat, que perd el valor afegit d'un ensenyament pràctic i orientat a l'ocupació.

Finalment, el conflicte adquireix un caràcter estructural per l'ús de mecanismes administratius per a executar aquests canvis. Les instruccions internes i el paper de la inspecció educativa són assenyalats com a eines que permeten justificar retallades sense transparència ni participació dels centres. El sindicat interpreta que aquest procediment actua com un sistema dissenyat per a eliminar progressivament aquests llocs de treball de manera "silenciosa i planificada". Per això, no sols exigeixen la paralització dels acomiadaments, sinó una rectificació profunda de la política educativa, en considerar que està desmantellant el model d'FP i precaritzando el sistema.

14. DEFENSA I MANTENIMENT DELS ACORDS DEL PROFESSORAT INTERÍ

Des de la UGT ENSENYAMENT PV reafirmem el nostre compromís irrenunciable amb l'estabilitat del personal docent de la comunitat valenciana. Un cop tancats els processos extraordinaris de la llei 20/2021, el repte de baixar de la taxa del 8% de temporalitat fixada per Europa no s'ha resolt i exigeix una estabilitat estructural real que consolide els equips docents. Per això, UGT rebutja de manera rotunda qualsevol intent de substituir els actuals acords del professorat interí per simples ordres o resolucions administratives de la conselleria; aquests acords, vigents des de fa més de trenta anys, són la base jurídica innegociable que garanteix la protecció d'un col·lectiu fonamental per al bon funcionament dels nostres col·legis i instituts.

Per a evitar que el sistema torne a acumular interinitat fraudulenta, exigim que totes les vacants permanents es convertisquen en places estructurals de plantilla orgànica i que es blinden, mitjançant un pacte d'estabilitat real, el professorat interí amb anys d'experiència que ha quedat fora de l'estabilització. En aquest sentit, qualsevol modificació unilateral dels acords actuals suposaria una pèrdua inacceptable de fites històriques. Des de la UGT refermem la nostra exigència del manteniment íntegre dels drets consolidats, posant especial èmfasi en el dret al cobrament dels

mesos d'estiu (juliol i agost) per a tot el professorat interí que acredite 150 dies de servei o 5 mesos i mig de vacant durant el curs escolar.

Finalment, reduir la temporalitat i dignificar la tasca docent implica posar fi a la precarietat de les places a temps parcial, agilitzar les adjudicacions i garantir un respecte escrupolós als criteris de mèrit i antiguitat en la borsa. Considerem que respectar aquestes garanties i acords no és només una qüestió de justícia laboral, sinó una peça clau per a l'excel·lència educativa. Per tot això, UGT no permetrà cap retrocés ni retallada en una normativa que ha costat dècades de lluita sindical i continuarem mobilitzats per a defensar que un claustre estable i respectat és l'única via per a oferir l'equitat que el nostre alumnat mereix.

15. INFRAESTRUCTURES EDUCATIVES: INVERSIÓ URGENT PER GARANTIR QUALITAT, EQUITAT I RESILIÈNCIA DEL SISTEMA

Les infraestructures educatives constitueixen un pilar fonamental del sistema educatiu, sovint invisibilitzat però determinant en les condicions d'ensenyament i aprenentatge. Sense espais adequats, segurs i ben equipats, qualsevol reforma pedagògica queda limitada. Per això, resulta imprescindible abordar amb decisió la inversió i planificació en infraestructures, especialment en un context marcat per retallades pressupostàries i episodis recents que han afectat greument alguns centres.

En primer lloc, la recuperació de la dotació pressupostària de 121 milions d'euros retallada en infraestructures educatives i en el Pla Edificant és una mesura inajornable. Aquesta reducció ha paralitzat o alentit projectes de construcció, ampliació i millora de centres, generant situacions de saturació, barracons i instal·lacions obsoletes. La inversió en infraestructures no és accessòria: és una condició bàsica per garantir l'equitat territorial i la qualitat educativa. Sense recursos suficients, es perpetuen desigualtats entre centres i es deteriora el servei públic.

D'altra banda, cal agilitzar de manera urgent la rehabilitació i reconstrucció dels centres educatius afectats per la DANA. Aquest tipus de fenòmens meteorològics extrems no només causen danys

materials, sinó que alteren profundament la normalitat educativa de l'alumnat i del professorat. La lentitud en la resposta administrativa agreuja aquesta situació, prolongant l'ús d'espais provisionals i dificultant el desenvolupament de l'activitat lectiva. Una actuació ràpida i eficient és essencial per restablir condicions dignes i estables.

Finalment, la negociació d'un pla integral de climatització dels centres educatius s'ha convertit en una necessitat urgent davant l'augment de temperatures derivat del canvi climàtic. Les aules amb condicions tèrmiques inadequades afecten directament la concentració, el rendiment i la salut de l'alumnat i del professorat. No es tracta només d'instal·lar sistemes de refrigeració, sinó de planificar solucions sostenibles i eficients energèticament que incloguen aïllament, ventilació i adaptació dels edificis. Aquest pla ha de ser global, equitatiu i finançat adequadament per evitar que depenga de la capacitat de cada centre o municipi.

En conclusió, invertir en infraestructures educatives és invertir en qualitat, equitat i benestar. Recuperar el pressupost retallat, respondre amb celeritat davant situacions d'emergència i adaptar els centres a les noves condicions climàtiques són mesures imprescindibles per garantir un sistema educatiu digne i preparat per als reptes presents i futurs.

16. GARANTIR EL DRET A L'EDUCACIÓ DELS CENTRES DANA

La Conselleria d'Educació ha de prendre mesures urgents per garantir que els centres afectats per la DANA puguen recuperar la normalitat definitiva. UGT denuncia que la demora en les reparacions i la manca de suport comprometen la seguretat i la qualitat de l'ensenyament, deixant alumnes i professorat en situació de vulnerabilitat.

En aquesta línia, el sindicat insta a l'administració que mobilitze tots els recursos necessaris, prioritze les reparacions d'infraestructures, asseure materials i espais adequats, i facilite la reincorporació plena de les activitats docents. No es tracta només de restaurar els centres, sinó de garantir el dret a una educació pública digna, segura i de qualitat, independentment de les circumstàncies climatològiques excepcionals.

UGT alerta que cada dia de retard és un perjudici directe per a l'alumnat i el professorat, i exigeix un compromís ferm i immediat de la Conselleria per revertir aquesta situació.

17. UGT RECLAMA INVERSIÓ URGENT EN INFRAESTRUCTURES EDUCATIVES ENFRONT DELS EPISODIS DE TEMPERATURES EXTREMES ALS CENTRES EDUCATIUS

UGT Ensenyament ha expressat la seua preocupació per la manca de mesures efectives davant les onades de calor als centres educatius. Segons el sindicat, les recomanacions de la Conselleria —com hidratar-se, vestir roba lleugera o ventilar les aules— traslladen tota la responsabilitat a la comunitat educativa, sense que l'Administració assumisca el seu deure de garantir condicions segures i dignes.

Molts edificis escolars no disposen de climatització ni d'aïllament adequat, fet que converteix la calor extrema en un risc per a la salut de l'alumnat i del professorat.

Per això, UGT exigeix:

- Un pla urgent d'infraestructures amb sistemes de climatització eficients i sostenibles.
- Protocols clars i vinculants que determinen quan cal suspendre o adaptar les activitats lectives.
- Inversions immediates en aïllament, ventilació i ombrejats als patis i espais exteriors.
- Revisió del calendari escolar tenint en compte l'impacte del canvi climàtic i les onades de calor.
- Flexibilització i adaptació de l'horari escolar.

El sindicat alerta que la seguretat i la salut no poden dependre de recomanacions genèriques ni de la bona voluntat dels equips directius. És responsabilitat de l'Administració garantir unes condicions dignes perquè la comunitat educativa pugua desenvolupar la seua tasca sense risc.

A més, UGT recorda que també hi ha centres on el fred és un problema i exigeix que s'adopten mesures immediates per a garantir temperatures adequades durant tot l'any, assegurant així un entorn segur i saludable per a alumnat i professorat.

CONCLUSIÓ.

UGT Ensenyament PV reafirma que el sistema educatiu valencià ha assolit un punt crític que no pot prolongar-se més temps sense derivar en conseqüències greus i irreversibles per al futur de la nostra societat. La carència d'una negociació real, sumada a l'aguda bretxa salarial respecte a altres comunitats autònomes i a una sobrecàrrega laboral asfixiant, configura un escenari alarmant que compromet directament la dignitat del col·lectiu docent. Aquesta situació es veu agreujada pel

bloqueig sistemàtic dels acords i una inacció institucional manifesta davant d'urgències com la crisi climàtica a les aules, unes infraestructures clarament deficientes o la falta de suport efectiu als centres damnificats per la DANA, factors que, en conjunt, posen en risc el dret fonamental a una educació pública de qualitat.

A aquest panorama ja de per si preocupant, s'hi afegeix una falta crònica de diàleg i de voluntat negociadora per part de la Conselleria d'Educació, la qual ignora sistemàticament les reiterades demandes del professorat i del sindicat. Aquesta actitud no sols alimenta la precarietat i la desconexió amb la realitat que viuen els centres, sinó que també intensifica problemes estructurals històrics com l'excessiva ràtio d'alumnat, la manca de recursos humans i materials o la inestabilitat de les plantilles interines. En última instància, aquest immobilisme transmet un missatge de desatenció absoluta cap a la comunitat educativa i menysprea la funció social de l'escola pública.

Per tot plegat, la UGT exigeix un canvi de rumb radical i immediat per part de l'Administració que permeta obrir un procés de negociació genuí, basat en compromisos fermes i resultats tangibles. Aquest nou marc de diàleg ha d'abordar de manera integral la millora salarial per a posar fi al greuge comparatiu amb la resta de l'Estat, la reducció de la jornada lectiva, la revisió profunda dels permisos i llicències, l'aplicació immediata dels acords vigents i una inversió urgent en infraestructures escolars. Només a través d'aquestes accions es podrà avançar cap a un sistema educatiu just, modern i plenament adaptat a les necessitats del segle XXI.

El sindicat adverteix amb fermesa que cada dia de retard representa un pas enrere per al professorat i per a l'educació pública valenciana, ja que dignificar la tasca docent i garantir centres segurs no és només una reivindicació laboral, sinó una exigència democràtica i social inajornable. El futur del sistema educatiu depèn de les decisions que es prenguen de manera imminent; per això, la UGT no cessarà en la seua tasca de pressió fins que el reconeixement professional i el respecte institucional esdevinguen una realitat efectiva per a tot el professorat valencià.

