

INFORME CCOO

MESA SECTORIAL ORDINARIA PDNU 12/01/2026

ORDEN DEL DÍA

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 28 de julio de 2025 y del 14, 21 y 27 de octubre de 2025.

2º Modificación de la Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se modifica la Orden 32/2018, de 22 de febrero, por la que se regula la constitución y gestión de las bolsas de trabajo, el nombramiento y el cese del personal funcionario interino docente no universitario.

3º Ruegos y preguntas.

Asistentes: Representantes de la Consejería de Educación y de las Organizaciones Sindicales.

Por CCOO: Goyo Muro.

1º Aprobación, si procede, las actas de las sesiones del 28 de julio de 2025 y del 14, 21 y 27 de octubre de 2025.

Se aprueban.

2º Modificación de la Orden de la Consejería de Educación, Cultura y Deportes, por la que se modifica la Orden 32/2018, de 22 de febrero, por la que se regula la constitución y gestión de las bolsas de trabajo, el nombramiento y el cese del personal funcionario interino docente no universitario.

La Consejería indica el procedimiento de la medida:

*El personal interino **no estará obligado a presentarse a la primera prueba del proceso selectivo** para poder permanecer en la bolsa ordinaria de interinos.*

¿Cómo se articula el procedimiento?

1. **Presentación de solicitud**

La persona interina deberá **presentar solicitud de participación** en cada una de las especialidades de los procesos selectivos convocados por la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha en los que quiera mantenerse en bolsa, **aportando los méritos para su baremación** conforme a la convocatoria.

Es imprescindible **figurar en la lista definitiva de personas admitidas** en el proceso selectivo.

2. **Manifestación expresa de no presentación al examen**

Aunque **no concurra al primer ejercicio de la primera prueba**, la persona interesada deberá **indicar expresamente en su solicitud** su voluntad de **no presentarse al proceso selectivo**, manifestando de forma clara su deseo de **continuar formando parte de la bolsa o bolsas ordinarias** en las que ya estuviera integrada.

Da igual que cambien de acceso o que cambien de provincias, el efecto es como si se hubiesen presentado al examen. Las que no estén en bolsa no tendrán activa esa opción.

La publicación de esta modificación será lo antes posible y siempre antes de la publicación de la convocatoria de oposición.

La intención de la Administración es no dejar a nadie atrás, de febrero a junio pueden pasar muchas cosas, y difícilmente se puede negar a una persona a presentarse a la oposición habiendo marcado la opción de no presentarse, por lo que esta casilla tendrá un carácter de reversibilidad. Se configurarán tribunales como si se presentaran todos los solicitantes. También se tendrá en cuenta situaciones muy excepcionales de personas en bolsa que se fueran a presentar y al final no puedan presentarse.

Se abre un debate con el tema del carácter de reversibilidad y la funcionalidad de la casilla ya que **CCOO** si esta opción es reversible, como entendemos jurídicamente que debe ser así, marcar esta opción no es operativa ya que en principio todo participante la marcará por si le surgiese alguna incidencia en el primer examen de la oposición. La Consejería habla de que sólo se había añadido para conocer el número de personas

que lo solicitan por un tema de estadística. Por lo que se plantea eliminar esa casilla y nos mandarán una nueva propuesta en el siguiente sentido: “Se considera que una persona aspirante se ha presentado al proceso selectivo: Cuando, sin haber concurrido al primer ejercicio de la primera prueba, haya presentado solicitud de participación en la especialidad del proceso selectivo convocado por la comunidad autónoma de Castilla-La Mancha en la que quiera permanecer. “

Por otra parte, la Consejería nos indica que se va a estudiar por parte de la administración una subida de la cuantía económica de las comisiones de selección en las oposiciones. Además, la primera prueba en algunas provincias se va a hacer en la Universidad por no tener centros preparados climáticamente.

Desde **CCOO** queremos poner en valor el alcance de esta medida gracias al acuerdo firmado por CCOO con la Administración educativa publicado el 1 de julio de 2025 porque no estamos ante una medida menor ni técnica, sino ante un **avance estructural** en la gestión del profesorado interino de Castilla-La Mancha.

La eliminación de la obligatoriedad de presentarse a la primera prueba de la oposición para mantenerse en bolsa es, ante todo, **una buena medida**. Durante años, el personal interino se ha visto obligado a acudir a procesos selectivos **no para acceder a una plaza**, sino simplemente para **no ser expulsado del sistema**, con el desgaste personal, profesional y emocional que eso conlleva. Esta situación no era razonable ni sostenible. Con esta medida **CCOO** ha conseguido que:

- **Gane el profesorado interino**, porque se reconoce su trayectoria, se reduce la presión innecesaria y se aporta estabilidad a miles de personas que sostienen el sistema educativo público.
- **Gane la Administración**, porque se simplifica la gestión de bolsas, se reducen incidencias administrativas y se racionalizan los procesos selectivos.

Este avance no es casual. Es fruto de la **negociación colectiva**, del trabajo constante y de la defensa firme que **CCOO** hace de un modelo educativo público que se construye con derechos, no con imposiciones.

Desde **CCOO** entendemos que este acuerdo marca un **cambio de enfoque**: menos burocracia innecesaria, más respeto a las personas trabajadoras y una gestión más eficiente y humana del empleo público docente.

Seguiremos en esta línea, porque creemos que **mejorar las condiciones laborales del profesorado es mejorar la educación pública**, y ese es, y seguirá siendo, el compromiso de **CCOO**.

3º Ruegos y preguntas.

Desde **CCOO** trasladamos los siguientes puntos:

1. Reducción progresiva de unidades concertadas en Educación Primaria en Castilla-La Mancha

El descenso continuado de la natalidad en Castilla-La Mancha está provocando una reducción significativa del alumnado en Educación Primaria. Esta caída demográfica ya se traduce en la supresión de unidades y la pérdida de puestos docentes en centros públicos, mientras que las unidades concertadas se mantienen incluso en zonas donde la demanda real ha disminuido.

Esta situación genera un desequilibrio evidente: la red pública, que es la que garantiza la escolarización universal y la presencia educativa en todo el territorio, está asumiendo el ajuste demográfico, mientras que la red concertada conserva unidades financiadas con fondos públicos aunque no exista necesidad objetiva de mantenerlas, ya que la red pública podría hacerlo.

La reducción de unidades recae casi exclusivamente en la escuela pública. Cada curso se suprimen unidades y docentes en las escuelas públicas debido a la bajada de matrícula, lo que implica desplazamientos de docentes, pérdida de cupos y menor estabilidad en los claustros. Sin embargo, en muchos municipios las unidades concertadas se mantienen intactas, aunque la red pública pueda acoger al alumnado de la localidad.

La red pública tiene capacidad suficiente, en la muchos de los casos, para absorber la demanda. Con ratios reducidas y menos alumnado, los colegios públicos pueden escolarizar sin masificación y con mejores condiciones pedagógicas. Mantener unidades concertadas en paralelo supone duplicar oferta sin justificación demográfica en muchos casos.

El mantenimiento de unidades concertadas desvía recursos. Mientras se recortan aulas públicas, se siguen financiando unidades concertadas que no responden a una necesidad real. Estos fondos podrían reforzar apoyos, orientación, inclusión y estabilidad docente en la red pública.

La equidad se ve comprometida. Si la escuela pública asume los recortes y la concertada se mantiene, se genera un sistema desequilibrado donde la red que garantiza el derecho a la educación es la más afectada por la caída de matrícula.

Propuestas de actuación:

- Revisar de forma estricta la ocupación real de las unidades concertadas y no renovar aquellas que no alcancen niveles mínimos de demanda, especialmente en zonas donde ya se han suprimido unidades públicas.
 - Aplicar criterios homogéneos de ajuste: si la bajada de natalidad obliga a reducir aulas, la reducción debe repartirse entre ambas redes, no recaer solo en la pública.
 - Priorizar la estabilidad de la red pública, evitando la pérdida de docentes y unidades cuando existan alternativas de reorganización en la red concertada.
- Reorientar los recursos liberados hacia la mejora de la calidad educativa en los centros públicos, aprovechando la oportunidad que ofrece la bajada de ratios.

2. Reconocimiento profesional y mejora de las condiciones de las aulas TEA en Castilla-La Mancha

Las aulas TEA de Castilla-La Mancha cumplen una función esencial para garantizar la atención educativa del alumnado con trastorno del espectro autista. Sin embargo, las condiciones reales en las que trabajan los docentes y en las que se atiende al alumnado distan mucho de lo que exige una educación inclusiva de calidad.

A pesar de que estas aulas requieren una alta especialización, una intervención intensiva y una coordinación constante, el profesorado que trabaja en ellas no recibe el complemento salarial de Educación Especial, a pesar de desempeñar funciones equiparables. El profesorado de aulas TEA realiza funciones propias de la Educación Especial: intervención individualizada, elaboración de materiales específicos, coordinación con equipos externos, apoyo conductual, adaptación curricular significativa y seguimiento intensivo. Sin embargo, no percibe el complemento salarial correspondiente, generando una situación injusta y desincentivadora.

Al mismo tiempo, muchas aulas TEA están saturadas, superando en la práctica ratios razonables para este tipo de atención. Esto provoca que el alumnado reciba muy pocas horas reales de PT, lo que compromete su desarrollo, su autonomía y su inclusión educativa efectiva. Esta saturación provoca que el alumnado reciba menos horas de intervención especializada de las necesarias para su desarrollo. La falta de recursos humanos y la sobrecarga de estas aulas hacen que la inclusión real quede relegada. El alumnado pasa menos tiempo en contextos ordinarios porque no hay suficientes apoyos para garantizar una inclusión segura, planificada y pedagógicamente adecuada.

Pedimos a la Consejería que:

- Reconozca oficialmente que el profesorado de aulas TEA desempeña funciones de Educación Especial.
- Aplique el complemento salarial correspondiente con carácter inmediato y con efectos retroactivos razonables.

- Homologue estas condiciones con las de otras comunidades autónomas donde este reconocimiento ya existe.
 - Establecer un máximo de alumnado por aula TEA acorde con las necesidades reales de intervención.
 - Garantizar que ninguna aula TEA supere la ratio recomendada para una atención de calidad.
 - Crear nuevas aulas TEA cuando la demanda lo requiera, evitando la saturación actual.
 - Aumentar las horas de PT asignadas a cada aula TEA para garantizar una intervención adecuada.
 - Reforzar la figura del AL, del personal técnico educativo y de los equipos de orientación.
- Establecer tiempos protegidos para la coordinación con tutores, especialistas y familias.

3. Exigencia de implantación inmediata del 3º día de libre disposición para mayores de 55 años y con más de 18 años de servicio

El Segundo Bloque del Acuerdo de Mejora del Sistema Educativo y de las Condiciones Laborales del Profesorado, publicado oficialmente por la Consejería de Educación de Castilla-La Mancha y firmado con ANPE, **CCOO** y UGT, establece nuevas medidas de mejora laboral para el personal docente. Entre ellas, se incluye la ampliación de días de libre disposición, para el profesorado mayor de 55 años o con más de 18 años de servicio.

Este compromiso está firmado, publicado y reconocido oficialmente. Por tanto, no existe justificación para retrasar su aplicación

El profesorado mayor de 55 años y el que acumula más de 18 años de servicio presenta:

- mayor carga física y emocional acumulada,
- más necesidades de conciliación,
- mayor exposición al desgaste profesional.

El II Plan Concilia, que regula los días de libre disposición, ya reconoce la necesidad de adaptar medidas específicas para el sector educativo. El tercer día es una medida de prevención del estrés laboral, reducción de bajas médicas y mejora del bienestar docente.

Los días de libre disposición:

- no generan sustituciones obligatorias,
- no implican incremento salarial,
- no afectan al funcionamiento ordinario de los centros, ya que la propia normativa establece límites diarios de concesión para garantizar la organización escolar.

Por tanto, no existe impedimento presupuestario ni organizativo para su aplicación inmediata.

Por eso **CCOO** pedimos la aplicación inmediata del tercer día de libre disposición para mayores de 55 años y docentes con más de 18 años de servicio, sin esperar al curso 2026/2027 y para ello solicitamos:

- Modificación urgente de la normativa para incorporar este derecho en la regulación vigente, tal como establece el acuerdo publicado en el DOCM.
- Instrucciones claras a los centros para garantizar su disfrute sin interpretaciones restrictivas.
- Compromiso de no retrasar ninguna medida firmada en el Segundo Bloque del Acuerdo de Mejora Educativa.

4. Propuesta sobre la situación del personal de secretaría y la gestión de comedores escolares

Desde los centros educativos nos trasladan la **imposibilidad de mantener la situación actual** en relación con la gestión administrativa de los comedores escolares.

El personal de secretaría de los centros con servicio de comedor está asumiendo **tareas administrativas, de gestión y coordinación que corresponden a las empresas adjudicatarias**, sin que exista **reconocimiento funcional, retribución económica ni compensación horaria** alguna por este trabajo añadido.

Esta sobrecarga supone, en la práctica, la realización de **funciones ajenas al puesto**, con una dedicación diaria significativa, a coste cero para la Administración y para las empresas concesionarias, generando una situación de **explotación laboral estructural** que se viene prolongando desde hace años.

Además, esta carga burocrática **impide el adecuado desempeño de las funciones propias de secretaría y docencia**, repercute negativamente en la atención al alumnado y está provocando **desgaste profesional, abandono de responsabilidades y renunciaciones a puestos de secretaría**, al no existir una correspondencia entre responsabilidades asumidas y condiciones laborales.

Por todo ello, se solicita:

- Una **revisión urgente del modelo de gestión del comedor escolar**.
- La **clarificación de funciones** entre Administración, centros y empresas adjudicatarias.
- El **reconocimiento y compensación** del trabajo administrativo que actualmente asumen los centros.
- Medidas que eviten que esta situación siga recayendo de forma sistemática sobre el personal de secretaría.

5. Retraso en la cobertura de bajas docentes tras el periodo navideño y su impacto en los centros educativos

Desde **CCOO** trasladamos a esta Mesa nuestro **rechazo al retraso en los llamamientos de personal interino tras el periodo navideño**, que supone, en la práctica, un **recorte encubierto en la cobertura de bajas docentes**.

Según la información comunicada a los centros, el próximo llamamiento no se realizará hasta el **16 de enero**, con incorporación el **19 de enero**, lo que implica que **desde el 5 de diciembre no se han efectuado llamamientos**. Esta decisión provoca que bajas producidas a principios de diciembre permanezcan **sin cubrir durante cerca de 20 días lectivos**, con las graves consecuencias que ello conlleva.

Los centros educativos están trasladando un **malestar generalizado**. Los equipos directivos se ven obligados a reorganizar horarios, redistribuir alumnado y sobrecargar al profesorado, deteriorando la calidad de la atención educativa y generando una tensión innecesaria en el funcionamiento de los centros.

Esta situación vuelve a recaer especialmente sobre el **profesorado interino**, un colectivo clave para el sostenimiento diario de la escuela pública y que sufre de manera sistemática:

- incorporaciones tardías,
- contrataciones parciales,
- falta de cobro del periodo estival,
- y ahora, además, el retraso deliberado de los llamamientos como mecanismo de ajuste presupuestario.

Se trata de una medida que **no es neutra**, que precariza aún más al profesorado interino — colectivo mayoritariamente feminizado— y que impacta directamente en el alumnado, especialmente en los contextos más vulnerables.

Por todo ello, **CCOO ruega y pregunta a la Administración**:

- qué justificación tiene este retraso en los llamamientos,
- si se trata de una decisión organizativa o económica,
- y qué medidas va a adoptar para **garantizar la cobertura inmediata de las bajas docentes**, evitando que esta situación vuelva a repetirse.

6. Ampliación de la campaña de vacunación de la gripe al conjunto del personal docente

Desde **CCOO** insistimos en la necesidad de que la **campana de vacunación contra la gripe se haga extensiva a todo el personal docente**, y no se limite únicamente a personas consideradas de riesgo, mayores de determinada edad o embarazadas.

El personal docente desarrolla su labor en **entornos de alta exposición**, con contacto diario y continuado con un elevado número de alumnos y alumnas, lo que incrementa significativamente el riesgo de contagio y transmisión de enfermedades respiratorias.

Limitar el acceso a la vacunación supone **desatender una medida básica de prevención en salud laboral**, con impacto directo en el bienestar del profesorado, en el incremento de las bajas médicas y en la continuidad de la actividad educativa en los centros.

Por todo ello, **CCOO** **ruega a la Administración** que valore y adopte las medidas necesarias para **garantizar el acceso a la vacunación antigripal a todo el personal docente**, como parte de una política preventiva real y eficaz en el ámbito educativo.

7. Dificultades organizativas en centros de Primaria de línea dos.

Desde numerosos centros de Educación Primaria de **línea dos** se trasladan **graves dificultades para la elaboración de horarios**, derivadas de la **insuficiente descarga de horas complementarias**, lo que está generando tensiones organizativas permanentes y sobrecarga del profesorado en la mayoría de estos centros.

8. Insuficiencia de recursos para la atención al alumnado ACNEAE en zonas de alta matrícula de la provincia de Toledo

En zonas con elevada matrícula —no solo en **La Sagra**, sino también en **Toledo capital y municipios del entorno como Bargas y Ocaña**— se detecta un número creciente de **alumnado ACNEAE con déficits graves de escolarización** que **no puede ser atendido únicamente con refuerzos puntuales**.

Se solicita una **mejor distribución horaria del profesorado de Servicios a la Comunidad**, así como una dotación acorde a la realidad de estos centros.

9. Dotación insuficiente en macrocentros educativos

Volvemos a reclamar esta situación que ya se trasladó en mesa: Los equipos directivos de los **macrocentros** reivindican una **mayor dotación de personal para la realización de funciones directivas**, ya que la **orden que regula su funcionamiento no responde a las necesidades reales** de este tipo de centros, que cuentan con **matrículas muy elevadas y una gran diversidad de enseñanzas y currículos**, lo que complica enormemente su gestión y organización.

10. Falta de respuesta sobre datos de acoso escolar en la región

CCOO ha solicitado a **Viceconsejería** datos relativos a los **protocolos de acoso escolar (bullying)** activados en la región durante los **dos últimos cursos**, desagregados por sexo, **sin haber obtenido respuesta hasta la fecha**.

CCOO considera imprescindible disponer de estos datos para realizar un **seguimiento riguroso**, especialmente ante el **incremento de incidencias** que se está trasladando desde la comunidad educativa.

11. Exigencia del derecho a la desconexión digital del personal docente

Desde **CCOO** volvemos a **exigir el cumplimiento efectivo del derecho a la desconexión digital del personal docente**, mediante el **bloqueo de las comunicaciones digitales fuera del horario laboral**.

La proliferación de plataformas educativas, aplicaciones de mensajería y comunicaciones institucionales está generando una **disponibilidad permanente no regulada**, que invade el tiempo de descanso, dificulta la conciliación de la vida personal y laboral y supone un riesgo claro para la **salud laboral**, especialmente en términos de sobrecarga y estrés.

CCOO considera imprescindible que la Administración **establezca criterios claros y vinculantes**, fijando **franjas horarias de comunicación** y garantizando que no se exijan respuestas ni actuaciones fuera del horario de trabajo, salvo en situaciones excepcionales debidamente justificadas.

Por ello, **rogamos a la Administración** que adopte medidas concretas para hacer efectivo este derecho, evitando que recaiga sobre el profesorado la responsabilidad individual de poner límites a una dinámica organizativa que debe ser regulada de manera colectiva.

12. Situación actual del proceso judicial relativo a la PGA

Desde **CCOO** solicitamos información actualizada sobre la **situación del proceso judicial relacionado con la PGA**, ya que en los centros y entre el profesorado circulan informaciones que apuntan a que el procedimiento podría encontrarse **próximo a sentencia**, con posibles novedades en los próximos meses.

En concreto, se está trasladando que **en torno al mes de abril** podría conocerse algún pronunciamiento judicial. Rogamos a la Administración que **confirme o desmienta estas informaciones** y, en su caso, explique **qué escenarios está contemplando** y **qué efectos tendría una eventual resolución** sobre la organización de los centros educativos.

A día de hoy la Consejería no tiene ninguna información nueva.

13. Publicación del borrador de la normativa de bilingüismo

Desde **CCOO** volvemos a preguntar por el **borrador de la normativa de bilingüismo** que fue presentado a final del curso pasado, con el fin de conocer **si la Administración tiene previsto su publicación en el mes de enero** o si existe ya un calendario concreto para su tramitación.

14. Falta de interlocución con la Delegación Provincial de Educación de Guadalajara y aplicación irregular de los nombramientos.

Desde **CCOO** queremos **dejar constancia del grave deterioro en la interlocución** con la Delegación Provincial de Educación de Guadalajara, que está dificultando de manera significativa el ejercicio de la representación sindical y el seguimiento adecuado de las decisiones administrativas.

Como último ejemplo, en la **convocatoria de la reunión de plantillas**, esta se realizó con una **antelación mínima**, y la documentación necesaria fue remitida con **apenas 24 horas de margen**, a pesar de que los centros disponían de dicha información desde finales del mes de noviembre. Ante esta situación, se solicitó formalmente el **aplazamiento de la reunión** para poder estudiar la documentación con el rigor necesario, solicitud que **no fue atendida**.

Esta actuación motivó la presentación de un **escrito de denuncia por parte de la Junta de Personal**, remitido a la **Dirección General de Recursos Humanos**, que ya tiene constancia de los hechos. No obstante, desde **CCOO** **consideramos necesario incidir en esta cuestión en Mesa Sectorial**, por tratarse de un problema reiterado y no de un hecho aislado.

Asimismo, queremos trasladar la **preocupación existente en la provincia de Guadalajara** en relación con la **aplicación de las instrucciones sobre nombramientos de media jornada**.

Se está produciendo un cambio en la tipología de plazas que, en cursos anteriores, se ofertaban con **10 horas lectivas**, y que este curso están siendo nombradas como “**media jornada**”, asignando **9,5 horas lectivas que se redondean a 10**, con la consiguiente **reducción de horas complementarias**.

Esta modificación **no se corresponde con la realidad organizativa de numerosos horarios** a los que se ha tenido acceso y está generando situaciones irregulares que **ya han sido recurridas por la vía jurídica** en la provincia.

Por todo ello, **CCOO** **ruega y pregunta a la Administración:**

- qué medidas va a adoptar para **restablecer una interlocución adecuada y respetuosa** con la representación sindical en Guadalajara,
- y cómo va a garantizar una **aplicación homogénea, transparente y ajustada a la realidad de los centros** en los nombramientos y jornadas del profesorado.

15. Cobro íntegro de los complementos de desempeño con independencia de la jornada

Desde **CCOO** trasladamos la **necesidad urgente de regular de manera definitiva el cobro de los complementos de desempeño** —como el de **jefatura de departamento**— para que se abonen **al 100 % con independencia de la jornada** por la que el profesorado esté nombrado.

Se trata de **funciones de responsabilidad y desempeño efectivo**, que se realizan en su totalidad con independencia de que el nombramiento sea a jornada completa o parcial, por lo que **no resulta justificado su prorrateo**.

En relación con esta cuestión, **existen ya sentencias favorables** que reconocen el derecho al cobro íntegro de estos complementos. Sin embargo, **curso tras curso las personas afectadas se ven obligadas a iniciar reclamaciones individuales**, generando una situación de **inseguridad jurídica innecesaria**, sobrecarga administrativa y desigualdad en el trato.

Desde **CCOO** consideramos que esta situación **debe corregirse de oficio por parte de la Administración**, evitando litigios reiterados y garantizando el **respeto efectivo a los derechos retributivos** del profesorado que desempeña estas funciones.

Por ello, **rogamos a la Administración** que adopte las medidas necesarias para:

- reconocer y abonar **automáticamente** los complementos de desempeño al 100 %,
- unificar criterios en todas las provincias.
- y poner fin a una práctica que obliga cada curso a judicializar un derecho ya reconocido.

16. Situación del profesorado interino del cuerpo de PTFP sin titulación de grado en el proceso de integración en A1.

Desde **CCOO** queremos trasladar la preocupación existente en relación con un **grupo muy reducido de profesorado interino del cuerpo de PTFP** que, al **no disponer del título de grado**, no puede acceder al **cuerpo A1 en el proceso de integración**, a pesar de llevar años desempeñando funciones docentes.

Se trata de **cuatro personas en toda la comunidad autónoma**, que además se encuentran **en la fase final de su vida laboral**, con pocos años para la jubilación. La aplicación estricta de la normativa vigente —el **Real Decreto 800/2022** y la **resolución autonómica de integración en Castilla-La Mancha**— establece como **fecha límite el 19 de enero de 2026**, lo que deja a este colectivo en una situación de **especial vulnerabilidad e inseguridad profesional**.

Desde **CCOO** consideramos que esta situación, aunque afecte a un número reducido de personas, **merece una atención específica**, dado que no responde a una falta de desempeño ni de experiencia profesional, sino a un requisito académico sobrevenido en la fase final de su carrera.

Por ello, **rogamos y preguntamos a la Administración**:

- si se está valorando alguna **medida transitoria o excepcional** para este colectivo,
- si existe margen de actuación dentro del marco normativo actual,
- y qué soluciones se plantean para evitar una **exclusión injusta** en los últimos años de vida laboral de estas personas.

CCOO defiende que los procesos de integración deben aplicarse con **criterios de justicia, proporcionalidad y protección de los derechos adquiridos**, especialmente cuando afectan a colectivos pequeños y claramente identificables.

La Consejería indica que cumplirá con la normativa correspondiente de mantenerlos en bolsa sólo hasta el 31 de agosto de 2026.