

SECTOR ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

N.º 112 - 28/04/2026

¿Porqué UGT rechaza el cambio de las bases tras cerrar el plazo?

Como sabéis, UGT ha sido el único sindicato que ha mostrado su desacuerdo con la modificación de las bases de la convocatoria una vez finalizado el plazo de solicitudes y sin negociación previa. Te explicamos el porqué:

? ¿Qué ha hecho la Administración?

Ha cambiado las reglas después de cerrar el plazo de solicitudes de manera **UNILATERAL**, sin haberse negociado en Mesa cuando se llevaron las Órdenes de convocatoria.

- 👉 Ha bajado la nota para entrar en listas de espera de 5 a 3
- 👉 Mantiene el 5 para poder pasar a la fase de méritos

? ¿Por qué está en contra UGT?

- ✗ No se ha negociado ✗ Se cambian las reglas con el proceso ya en marcha
- ✗ Genera desigualdad entre aspirantes

? ¿Qué problema tiene bajar la nota a 3?

- 👉 Esto crea un sistema desequilibrado:
- 📉 **Más fácil entrar en listas**
- 📈 **Igual de difícil seguir avanzando en el proceso selectivo**

? ¿Qué pasa con el sistema de penalización?

Actualmente: ✗ **Cada 4 errores restan 1 acierto y las blancas no penalizan**

Esto provoca situaciones poco coherentes. 👉 **Se puede entrar en lista de espera con más fallos que aciertos** 📊 Ejemplo real si respondemos todas las preguntas

Agentes del Medio Natural, 62 preguntas:

- ✓ Para un 3 → **27 bien / 35 mal**
- ✓ Para un 5 → **37 bien / 25 mal**

Bombero/a Forestal Conductor, 44 preguntas:


- ✓ Para un 3 → **19 bien / 25 mal**
- ✓ Para un 5 → **26 bien / 18 mal**



? ¿Qué propone UGT?

- ✚ Eliminar la penalización por errores antes de bajar la nota de corte para entrar en listas de espera, beneficia a **TODOS/AS**

? ¿Qué cambiaría sin penalización?

 Con los mismos exámenes que hemos puesto de ejemplo:

- ✓ **Para acceder a la lista de espera y a la fase de méritos serían necesarias aproximadamente 31 respuestas correctas en AMN y 22 en BFC.**

Esta situación pone de manifiesto la necesidad de adoptar decisiones equilibradas que no generen perjuicios entre aspirantes. Con el modelo actual de listas de espera —y **mientras no se implante una diferenciación entre listas cortas y largas en función de la nota, tal y como propone UGT**— no se garantizan plenamente los principios de mérito y capacidad. En la práctica, el sistema puede derivar en situaciones poco equitativas, donde el acceso al empleo público queda condicionado en exceso por factores aleatorios, permitiendo incluso que una persona con una calificación de 3 pueda trabajar durante más tiempo que otra con un 8. **Esto significa:**

- ✓ **Se SUBE el nivel para entrar en listas**
- ✓ **Se facilita alcanzar el 5 para méritos**
- ✓ **Se iguala el sistema para todos**

? ¿Por qué es más justo sin penalización?

- ✓ Se evita premiar exámenes con muchos fallos. Se equilibra el acceso a listas y a méritos
- ✓ Se mide mejor el conocimiento real

? ¿Qué consecuencias tiene la decisión actual?

- ⚠ Rebaja el nivel de las listas de espera
- ⚠ Puede afectar a la calidad del servicio público
- ⚠ **Los aspirantes que aprueban sin plaza y están en listas de espera, cuando son llamados para contratos superiores a 6 meses, al finalizar se sitúan detrás de quienes tienen 3 puntos.**
- ✚ **Esto retrasa nuevos llamamientos y perjudica a quienes han obtenido mejor resultado**
- ⚠ Genera inseguridad en el proceso

UGT defiende procesos justos, equilibrados y negociados.

