



# CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO

Sección sindical de CGT-RTVE, local sindical de Prado del Rey, telf:91 581 75 78



[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org)



[cgt@rtve.es](mailto:cgt@rtve.es)



[www.cgtrtve.org](http://www.cgtrtve.org)



[@cgtrtve](https://twitter.com/cgtrtve)

7 de octubre de 2025 N° 622

## EL DERECHO A LA INFORMACIÓN DE LOS OPOSITORES

Una de las quejas más unánimes repetidas en los procesos selectivos (tanto internos como externos) es la **imposibilidad de conocer la aplicación efectiva de los criterios selectivos tanto en las pruebas como en la valoración de méritos**. Es decir, por que se considera válida (o no ) una respuesta determinada de una pregunta o ejercicio. O por que no se valora un curso o una experiencia profesional concreta.

Todas las bases generales de las distintas convocatorias han contemplado, en mayor o menor medida, herramientas para responder a este derecho a la información para las personas candidatas. Como en el buzón [CONTÁCTENOS](#) de la convocatoria de oposiciones 1/2022, supuestamente existiría una posibilidad de respuesta individual a cada candidato/a. Sin embargo, este sistema no ha funcionado puesto que en multitud de ocasiones no se obtenía respuesta o directamente la respuesta recibida aludía a principios generales sin atender a la especificidad de la pregunta. En la práctica, estas herramientas han cumplido solo su papel justificativo ante una demanda colectiva, pero dejan la posibilidad de denuncias individuales debido al incumplimiento de su función en cada uno de los casos particulares.

CGT llevamos años insistiendo en [señalar estas irregularidades](#) y [presentar propuestas](#). De hecho, fue una de las **reivindicaciones en la huelga del 25 de octubre de 2024 contra la corrupción**. Recursos Humanos [se escudó](#) en que las bases generales de la convocatoria 1/2022 no recogían específicamente la obligación de responder a todas y cada una de las cuestiones planteadas por las personas candidatas. Y la falta de efectivos para llevar a cabo un procedimiento de atención personalizada. Como así le transmitimos, en realidad es un problema de falta de voluntad. Si hubiese un estudio de la plantilla a través de un [catálogo de puestos de trabajo](#) descubrirían como pueden destinar mas efectivos a las tareas que quieran priorizar.

El problema real es que **atender al derecho a la información de los aspirantes no es prioritario para Recursos Humanos**. Y lo peor es que **tampoco lo es para los sindicatos mayoritarios en la comisión de empleo, quienes prefieren traficar con la información para conseguir mas clientes**.

### EL ROL DE LOS SINDICATOS EN LOS PROCESOS SELECTIVOS

El Convenio Colectivo recogía las aspiraciones de los sindicatos firmantes UGT y SI mediante la designación de la mitad de los miembros de los comités de valoración en función de su representatividad. De este modo hemos podido comprobar como **en distintos tribunales aparecían personas desligadas actualmente de la profesión pero que gozaban del interés de su sindicato**. Especialmente llamativo es el caso de sindicalistas liberados desde hace muchos años y que difícilmente recordarían los conocimientos necesarios e imprescindibles en su ocupación tipo de origen. Así nos han sorprendido con preguntas insólitas e inapropiadas en muchas pruebas teóricas. Esto no quiere decir que critiquemos la profesionalidad de todos los miembros de los comités de valoración, como quiere hacer creer UGT y SI. Pero si **censuramos totalmente la presencia de sus liberados en los tribunales**. Si dedican su trabajo al beneficio particular de sus clientes. **¿Cómo van a conjugarlo con el respeto estricto a los principios de igualdad, mérito y capacidad?** Por no hablar de las [filtraciones de los exámenes](#).

**FUERA SINDICATOS DE LOS TRIBUNALES.**