



Sección Sindical de CNT-AIT en Geacam Albacete, Cuenca y Ciudad Real

geacam@cntait.org / cntaitgeacam.wordpress.com
Canal de Telegram: https://t.me/CNT_bomberos_AIT

31 marzo de 2025

[Comunicado] Ante la nefasta gestión de los procesos selectivos de Geacam.

Desde la Sección Sindical de CNT-AIT en Geacam Albacete, Cuenca y Ciudad Real queremos tomar posición ante la gestión que ha hecho y está haciendo la dirección de la empresa en relación a los procesos selectivos para las Bolsas de Personal No Técnico de este año 2025.

Los resultados de los exámenes teóricos y psicotécnicos -publicados por parte de la empresa- han demostrado dos cosas: por un lado, la enorme diferencia existente en términos de exigencia, en comparación a otros años, del personal que se ha presentado a los procesos selectivos; y por otro lado, la lamentable gestión que ha hecho la nueva Gerencia de Geacam del proceso selectivo.

Según los resultados, por el momento y ha falta del listado definitivo, en toda Castilla La Mancha han aprobado el psicotécnico y el teórico a las bolsas de Jefes de Unidad 7 personas, en las de Bomberos Forestales han aprobado 134, en las de Conductores han aprobado 40 y en las de emisoristas 7.

Aún quedan otras dos pruebas excluyentes en el proceso selectivo y, hay que tener en cuenta que muchas de las personas evaluadas se han presentado a dos bolsas de la misma y distinta categoría a la vez y en diferentes provincias, lo que disminuirá enormemente el número de personal disponible en las bolsas, añadiendo que hay bolsas provinciales de algunas categorías en las que no ha aprobado nadie.

En concreto, la tasa de aprobados para la categoría de Bombero Forestal es de poco más del 20%, la tasa de aprobados de Jefe de Unidad es del 10%, la de Emisorista del 12%, y la de Conductores es del 20%.

También hay que tener en consideración que existe un importante agravio comparativo, debido a que muchos de los años anteriores la prueba psicotécnica era más accesible para el personal y ello implicaba que el porcentaje de excluidos fuese menor. No entendemos que una prueba psicotécnica modifique su grado de complejidad unos años y otros para la misma categoría.

Un proceso selectivo debe perseguir la selección de trabajadores y trabajadoras para generar toda una serie de bolsas de trabajo que cubra las necesidades de personal del servicio de Extinción de Incendios Forestales. Un proceso selectivo que ofrece garantías de imparcialidad, igualdad de oportunidades, publicidad, objetividad y transparencia, o al menos, teóricamente.

Con esta gestión del proceso selectivo se han provocado unos resultados que como mínimo deberían ser considerados vergonzosos, por la parte que le corresponde a la empresa.

Estos hechos van a generar una nueva situación que está siendo ya muy común todos los años en muchas provincias, la necesidad por falta de personal en bolsa, de incorporar personal a la empresa procedente del Servicio Público de Empleo Estatal. En este caso, un procedimiento que no cuenta, ni respeta, los principios de un proceso selectivo como el de las bolsas. Esta manera de proceder tan

característica de las empresas privadas no puede ser la norma de contratación para una empresa pública como Geacam.

En relación a la prueba psicotécnica, y a diferencia de la prueba teórica (a pesar de que ha sido mucho más exigente que las anteriores), la manera de proceder por parte de la empresa no respeta los principios que deben regir en un proceso selectivo con garantías: Publicidad de las Normas del proceso Selectivo en lo que respecta a la prueba psicotécnica, Igualdad de Oportunidades, Transparencia, Objetividad, Imparcialidad, etc. En este caso, la empresa actúa con total opacidad al no publicar el baremo para aprobar la prueba psicotécnica y no publicar las plantillas correctoras. Además, no ofrece ningún tipo de seguridad, en tanto que no garantiza la entrega de un recibo-resguardo del psicotécnico, y especialmente porque esta prueba se realiza con un lapicero de mina, material fácilmente modificable y que, en ningún caso, puede generar ninguna garantía al personal que se presenta.

La no publicación del baremo, de forma previa a la prueba, tampoco puede garantizar ni transparencia, ni objetividad, ni imparcialidad, sino todo lo contrario, un claro ejemplo de arbitrariedad.

Por ello exigimos:

1) Que a la vista de los resultados de las pruebas psicotécnicas, el agravio comparativo, y que existen compañeros y compañeras que han aprobado la prueba teórica con buena nota y, por el contrario, han suspendido la prueba psicotécnica, **DEBEN SER APROBADOS automáticamente.**

No tiene ningún sentido que personas que tienen aprobada la prueba teórica con muy buena nota queden excluidos del proceso selectivo por una prueba psicotécnica desproporcionada y es sin duda un agravio comparativo para todas aquellas personas que se presentan por primera vez a una bolsa de Geacam.

2) Que a la vista de los resultados generales de la prueba teórica en todas las bolsas, la empresa debe reducir el baremo de preguntas correctas para el acceso al mayor número posible de compañeros y compañeras a seguir con el proceso de selección. **Exigimos que el baremo de la prueba teórica se reduzca en un 0,25 puntos, aprobando la prueba teórica todo el personal que en la prueba haya sacado al menos un 1,00.**

3) **Exigimos que se produzcan dimisiones y que se depuren responsabilidades tras la nefasta gestión que se ha hecho del proceso selectivo. Y especialmente exigimos la dimisión del Gerente de Geacam, Miguel Peña García, como máximo responsable de lo que ha sucedido.**

Ha quedado claro que el objetivo del nuevo Gerente de la empresa es ejecutar una política de recortes, reducir la deuda de la empresa y dilapidar fondos públicos con procesos selectivos que no sirven para nada, salvo para parecerse cada vez más a una empresa privada que busca rentabilidad, reducir servicios, eliminar costes, etc.

Para terminar, queremos destacar el silencio vergonzoso del conjunto de los sindicatos representados en el Comité de Empresa, que supuestamente representan legalmente a todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, tanto a los actuales trabajadores, como a los interinos, e incluso a aquellos que se presentan a las bolsas aún sin ser personal de la empresa.

Por el contrario, animamos a toda la plantilla y a todas aquellas personas que se han presentado a la bolsa a que presenten las alegaciones que estimen oportunas a cada una de las pruebas del proceso selectivo, y a que se organicen sin Elecciones Sindicales, sin Comités de Empresa, sin liberados y sin subvenciones.

Ha quedado demostrado que el Comité es de la Empresa, no de los trabajadores, y que lo que necesitamos son asambleas para decidir y acción directa para ganar.

Por la Sección Sindical de CNT-AIT en Geacam Albacete, Cuenca y Ciudad Real.