

SECCIÓN QUINTA

Núm. 4881

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

ÁREA DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR

Oficina de Recursos Humanos

El Gobierno de Zaragoza, con fecha 3 de julio de 2026, adoptó el siguiente Acuerdo:

PRIMERO.- Aprobar la Oferta de Empleo Público para el año 2026 (OEP 2026) del Ayuntamiento de Zaragoza, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LBRL) y 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), con sujeción a lo previsto en el Presupuesto General del Ayuntamiento de Zaragoza y a la Plantilla de Personal Municipal, aprobada de forma definitiva por el Pleno Corporativo el 26 de febrero de 2026 -BOP n.º 53 de fecha 7-3-2026, y una vez cumplimentado el correspondiente proceso de negociación con la Organizaciones sindicales con representación en el Ayuntamiento de Zaragoza, en los términos previstos en el artículo 37.1 apartados c), f), l) y m) TREBEP.

La Oferta de Empleo Público del año 2026 incluye las siguientes 430 plazas:

Anexo I.- 332 plazas que serán objeto de convocatoria conjunta, y que se distribuyen en 291 plazas al turno libre ordinario, 17 plazas al turno libre de reserva para personas con discapacidad física, sensorial, o de cualquier otra naturaleza salvo la intelectual y mental, 6 plazas para el turno libre de reserva para personas con discapacidad intelectual, 3 plazas para el turno libre de reserva para personas con discapacidad mental, 6 plazas para el turno libre de reserva para mujeres víctimas de violencia de género, 3 plazas para el turno libre de reserva para personas transexuales, 3 plazas para el turno libre de reserva para personas víctimas de terrorismo y 3 plazas para el turno libre de reserva para militares profesionales de tropa y marinería. Las plazas que no se cubran por los turnos de reserva podrán acrecentar a las previstas en el turno libre ordinario.

Anexo II.- 9 plazas para el turno de movilidad voluntaria entre los funcionarios pertenecientes a distintas Policías Locales de Aragón (Art. 26 de la Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón) que serán objeto de convocatoria independiente y provisión por el sistema de concurso de méritos. Las plazas que no se cubran podrán acrecentar a las previstas en el turno libre ordinario (policía local).

Anexo III.- 89 plazas para el turno de promoción interna y que serán objeto de convocatoria independiente.

SEGUNDO. - A los efectos de dar cumplimiento a los límites, requisitos y tasas de reposición de efectivos previstas en el artículo 20 LPGE/2023, la OEP del año 2026 para la selección del personal municipal, se agrupa en los términos siguientes:

2.1.- Las plazas determinadas en los Anexos I y II, incluyen un total de 341 plazas de nuevo ingreso derivadas de la tasa de reposición de efectivos, calculada y obtenida según lo dispuesto en el artículo 20. Tres LPGE/2023, y acumulada conforme autoriza el artículo 20. Cuatro.1 de la LPGE/2023.

De las 341 plazas, 288 corresponden a sectores prioritarios y 53 lo son del resto de sectores no prioritarios, a los efectos de su acumulación en los términos previstos en el artículo 20. Cuatro.1 LPGE/2023.

2.2.- Las 89 plazas determinadas en Anexo III para el turno de promoción interna están excluidas de cómputo de la tasa de reposición de efectivos, conforme a lo previsto en el artículo 20. Tres.4.b LPGE/2023.

TERCERO.- Al objeto de dar cumplimiento al cupo de reserva no inferior al 8 por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad igual o superior al 33 por 100, previsto en los artículos 27 de la Ley 5/2019, de 21 de marzo, de derechos y garantías de las personas con discapacidad en Aragón, 59 TREBEP, y 24.2.h del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de

Zaragoza aprobado por el Gobierno de Zaragoza, el día 22 de febrero de 2024, se integran en el Anexo I, 17 plazas reservadas al turno libre de reserva para personas discapacitadas físicas, sensoriales o de cualquier otra naturaleza salvo intelectual y mental, y que serán objeto de convocatoria conjunta con las plazas del turno libre ordinario, 4 plazas reservadas al turno libre de reserva para personas discapacitadas mentales que también será objeto de convocatoria conjunta con las plazas del turno libre ordinario, así como 6 plazas reservadas al turno libre de reserva para personas discapacitadas intelectuales y que serán objeto de convocatoria conjunta con las plazas del turno libre ordinario.

CUARTO. - Al objeto de dar cumplimiento al cupo de reserva del 2 por ciento para mujeres víctimas de violencia de género previsto en los artículos 50.2 de la Ley 7/2018 de 28 de junio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres de la Comunidad Autónoma de Aragón, y 24.2.h del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza aprobado por el Gobierno de Zaragoza, el día 22 de febrero de 2024, se integra en el Anexo I, 7 plazas reservadas a mujeres víctimas de violencia de género y que serán objeto de convocatoria conjunta.

QUINTO. - Al objeto de dar cumplimiento al cupo de reserva del 1 por ciento para personas transexuales previsto en los artículos 27.3 de la Ley 4/2018 de 19 de abril, de Identidad y Expresión de Género e Igualdad Social y no Discriminación de la Comunidad Autónoma de Aragón y 24.2.h del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza aprobado por el Gobierno de Zaragoza, el día 22 de febrero de 2024, se integra en el Anexo I, 3 plazas reservadas al turno libre de reserva para personas transexuales y que será objeto de convocatoria conjunta.

SEXTO. - Al objeto de dar cumplimiento al cupo de reserva para personas víctimas de terrorismo según lo dispuesto en la disposición adicional cuarta de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, disposición adicional segunda de la Ley 4/2008, de 17 de junio, de medidas a favor de las Víctimas del Terrorismo de Aragón, y artículo 24.2.h del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza aprobado por el Gobierno de Zaragoza, el día 22 de febrero de 2024, se fija en un 1 por ciento la citada reserva, lo que determina que se establezcan 3 plazas reservadas para víctimas de terrorismo (Anexo I).

SÉPTIMO. - Al objeto de dar cumplimiento al cupo de reserva de hasta un máximo del 20 por ciento para militares profesionales de tropa y marinería con más de cinco años de servicios previsto en la disposición adicional cuarta de la Ley 8/2013, de 12 de septiembre de Coordinación de Policías Locales de Aragón, se integra en el Anexo I, 8 plazas reservadas para militares profesionales de tropa y marinería y que será objeto de convocatoria conjunta.

OCTAVO. - Disponer que, para hacer frente a la estimación de gasto derivado de la OEP del año 2026, se proceda a mantener la oportuna consignación presupuestaria en las aplicaciones de gasto de personal del Presupuesto municipal, para su correspondiente tramitación y aprobación por el órgano municipal competente.

NOVENO. - Manifiestar que, el número de plazas comprometidas en la OEP del año 2026, y en las ofertas de empleo público pendientes de convocar podrá ampliarse cuando proceda según la naturaleza de cada turno de ingreso hasta un diez por cien adicional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.1 TREBEP, siempre dentro del indicado límite y de la existencia de plaza vacante. Conforme a lo previsto en el artículo 24.2.g del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario, aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22 de febrero de 2024, las plazas que resulten desiertas tras la conclusión de los procesos selectivos, se convocarán o se incluirán de nuevo para su provisión junto a las plazas que se hubieren ofertado posteriormente y no hubieren sido convocadas. Asimismo, podrán ser integradas plazas en una convocatoria correspondiente a esta OEP/26 o a anteriores cuando la correspondiente oferta de empleo público sea aprobada con anterioridad a la publicación de la respectiva convocatoria en el boletín oficial del Estado.

DÉCIMO. - Informar que los requisitos generales de participación de los aspirantes a los procesos selectivos derivados de la OEP 2026, serán los establecidos en el artículo 55 TREBEP. La titulación exigible será la determinada en los respectivos anexos, o en su caso, la prevista legalmente en el momento de convocarse el respectivo proceso selectivo. Los aspirantes que opten por el turno libre de reserva para personas discapacitadas deberán cumplir, además, los requisitos legales establecidos en los artículos 59.1 TREBEP, y 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con

discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre. Los aspirantes que opten por alguno de turnos de reserva previstos en la OEP 2026 para mujeres víctimas de violencia de género, personas transexuales, militares profesionales de tropa y marinería y víctimas de terrorismo, además de cumplir los requisitos generales deberán acreditar el derecho a acceder a través del respectivo cupo de reserva conforme a lo dispuesto para cada uno de ellos en la legislación de aplicación. Los aspirantes del turno de promoción interna deberán reunir los requisitos establecidos en los artículos 18.2 TREBEP y 22.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

UNDÉCIMO. - Aprobar las medidas de planificación de los recursos humanos que se determinan en el Anexo IV.1 -Medidas Complementarias de Planificación de RRHH-, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.3 TREBEP.

DUODÉCIMO.- Aprobar los criterios generales sobre oferta de empleo público y acceso que habrán de regir las convocatorias de los procesos selectivos que se desarrollen en ejecución de la OEP del año 2026 y en su caso, las convocatorias pendientes de ejecución derivadas de otras ofertas de empleo público -Anexo IV.2-, y que complementan lo dispuesto en los artículos 24 y 25 del Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza, aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22-2-2024 (BOPZ n.º 49 de 29-2-2024).

DÉCIMO TERCERO.- Publicar en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza el presente acuerdo, así como los Anexos I, II, III y IV de la OEP 2026, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 70.2 TREBEP, 128 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, y 237.2 de la Ley de Administración Local de Aragón, así como en la web del Ayuntamiento de Zaragoza (www.zaragoza.es).

DÉCIMO CUARTO. - Remitir una copia del acuerdo a la Administración General del Estado a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la LBRL, en cumplimiento de lo dispuesto en la normativa de OEP del Estado, así como a la Diputación General de Aragón.

DÉCIMO QUINTO. - Requerir a la Concejalía Delegada de Personal para que impulse la iniciación de los procedimientos administrativos previstos y derivados de la OEP del Ayuntamiento de Zaragoza del año 2026, conforme a las previsiones, plazos y normativa legal de aplicación.

Las plazas ofertadas, incluidas las que puedan ser objeto de ampliación por las causas previstas en el apartado noveno, serán las identificadas en el respectivo expediente administrativo en las condiciones establecidas en el mismo.

De conformidad con lo preceptuado en el apartado 1 in fine del artículo 70 TREBEP, y el artículo 20. Tres. 3.b) LPGE/2023, el plazo máximo para la gestión de los correspondientes procesos selectivos será de tres años a contar desde la fecha de aprobación de esta OEP 2026.

El orden de actuación de las personas aspirantes en todos los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Zaragoza se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience con la letra que resulte del sorteo a que se refiere el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la AGE.

En los supuestos de acumulación de procesos selectivos correspondientes a distintas ofertas de empleo público, el orden de actuación de las personas aspirantes se iniciará por aquellos cuyo primer apellido comience por la letra que se haya determinado, en la más reciente de las ofertas de empleo público acumuladas.

DÉCIMO SEXTO. - Lo dispuesto en este acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Zaragoza.

Lo que se hace público para general conocimiento.

I. C. de Zaragoza, 10 de julio de 2026. — El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, José Luis Serrano Bove.

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO 2026						
PLANTILLA DE FUNCIONARIOS						
ANEXO I DEFINITIVO						
TURNOS LIBRE ORDINARIO (TLO) Y TURNO LIBRE RESERVAS (TLR)						
DENOMINACIÓN	NUMERO	GRUPO	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES	
Escala de Administración General - Subescala Técnica						
Técnico/a Administración General	13	A ₁	Oposición	Licenciado/a en Derecho, en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario, o sus equivalentes de Grado	1 Ampliación 1 TLRDIS	
Escala de Administración General - Subescala Gestión						
Técnico/a Medio Gestión	9	A ₂	Oposición	Diplomado/a Universitario o Título de Grado equivalente	1 Ampliación 1 TLRDIS	
Escala de Administración General - Subescala Auxiliar						
Auxiliar Administrativo/a	77	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	8 Ampliación 4 TLRDIS, 1 TLRTRAN, 2 TLRINTEL, 1 TMENT	
Escala de Administración General - Subescala Subalterna						
Subalterno/a	2	AP	Oposición		1 TLRINTEL	
Escala de Administración Especial Subescala Técnica Clase Superior						
Economista	3	A ₁	Oposición	Licenciado/a en Ciencias Políticas y Económicas, Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales, Ciencias Económicas y Empresariales, Administración y Dirección de Empresas, Ciencias Actuariales y Financieras, Economía, Investigación y Técnicas de Mercado, Título de Intendente o Actuario Mercantil o los títulos de Grado equivalente.	1 TLRTERR	
Psicólogo	1	A ₁	Oposición	Licenciado/a en Psicología o título de Grado equivalente		
Arquitecto/a	4	A ₁	Oposición	Arquitecto/a	1 TLRVGEN	
Ingeniero/a Industrial	2	A ₁	Oposición	Ingeniero/a Industrial o Máster Ingeniería Industrial	1 TLRDIS	
Médico/a	5	A ₁	Oposición	Licenciado/a en Medicina o título de Grado equivalente.	3 Especialidad Bomberos 2 Especialidad General (1 TLRDIS)	
Médico/a	1	A ₁	Oposición	Título universitario Licenciado/a en Medicina o Título de Grado equivalente, Especialista en Medicina del Trabajo, así como el Máster de Prevención de Riesgos Laborales o Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, en alguna de sus Especialidades	1 Especialidad Medicina del Trabajo	
Letrado/a Asesor	2	A ₁	Oposición	Licenciado/a en Derecho o Título de Grado equivalente.	1 TLRDIS	
Escala de Administración Especial Subescala Técnica Clase Media						
Ingeniero/a Técnico/a Industrial	4	A ₂	Oposición	Ingeniero/a Técnico/a Industrial o Título de Grado equivalente o Ingeniero/a Industrial	1 TLRMEN	
Ingeniero/a Técnico/a Forestal	1	A ₂	Oposición	Título universitario de Ingeniería Técnica Forestal, Grado en Ingeniería Forestal y del Medio Natural o Grado en Ingeniería Forestal,		
Ingeniero/a Técnico Obras Públicas	1	A ₂	Oposición	Ingeniero/a Técnico Obras Públicas o título de Grado equivalente, o Ingeniería Caminos, Canales y Puertos.		
Enfermero/a	2	A ₂	Oposición	Título universitario oficial de Diplomado/a Universitario en Enfermería, o un título de Grado equivalente	2 Especialidad Bomberos	
Arquitecto/a Técnico/a	4	A ₂	Oposición	Título de Arquitecto/a Técnico/a o Título de Grado equivalente	1 TLRDIS	
Técnico/a Medio Trabajo Social*	1	A ₂	Oposición	Diplomado/a en Trabajo Social o título de Grado equivalente		
Educador/a Social	1	A ₂	Oposición	Título universitario de Diplomado/a o Grado de Educación Social, o encontrarse en alguno de los supuestos contemplados en la disposición transitoria tercera de la Ley 9/2005, de 10 de octubre, de creación del Colegio Profesional de Educadores y Educadoras Sociales de Aragón, o estar habilitado por alguno de los Colegios Profesionales de Educadores/as		
OFERTA DE EMPLEO PUBLICO 2026						
PLANTILLA DE FUNCIONARIOS						

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2026						
PLANTILLA DE FUNCIONARIOS						
ANEXO I DEFINITIVO						
TURNOS LIBRE ORDINARIO (TLO) Y TURNOS LIBRE RESERVAS (TLR)						
DENOMINACIÓN	NUMERO	GRUPO	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES	
Escala de Administración Especial-Subescala Técnica Clase Media						
Profesora de Música	2	A ₂	Oposición	Diplomado Universitario o título de Grado equivalente	1 Especialidad Violín 1 Especialidad Oboe	
Escala de Administración Especial-Subescala Técnica Técnicos Auxiliares						
Técnico/a Auxiliar Delineante	5	C ₁	Oposición	Técnico/a Especialista rama Delineación, Diseño Industrial, Delineación Industrial, Diseño Gráfico, Edificios y Obras, Delineante de Edificios y Urbanismo y Diseño de Interiores, Técnico/a Especialista rama Construcción y Obras, Topografía, Vías y Obras, Sobrestantes y Construcción de Edificios (maestro de obras), Técnico/a Especialista rama Metal, Calderería en Chapa Estructural, Construcciones Metálicas y Soldadura, o equivalente a efectos profesionales	1 TLRDIS	
Técnico/a Auxiliar Laboratorio	4	C ₁	Oposición	Técnico/a Ciclo Formativo Familia Profesional: Químico, Sanidad o Bachiller o equivalente.	1 TLRDIS	
Técnico/a Auxiliar Topografía	3	C ₁	Oposición	Título de Técnico/a (rama edificación y obra civil) o equivalente a efectos profesionales.	1 TLRDIS	
Técnico/a Auxiliar Emergencias Sanitarias	7	C ₁	Oposición	Técnico en emergencias sanitarias previsto en Real Decreto 1397/2007, de 20 de octubre, o estar en posesión de la habilitación de conductores de ambulancias asistenciales de clase C, de conformidad con lo previsto en la D.T. segunda apdo. 2 del Real Decreto 336/2012, de 25 de mayo (en este caso, además se deberá estar en posesión del título de bachiller o técnico/a o equivalente). En todo caso permiso de conducir «C».	1 TLRVGEN	
Técnico/a Auxiliar Sanitario	4	C ₁	Oposición	Técnico/a Ciclo Formativo Familia Profesional: Químico, Sanidad o Bachiller o equivalente. Además deberán de poseer el permiso de conducir «B»	1 TLRTRAN	
Escala de Administración Especial-Subescala Servicios Especiales Clase Policía Local						
Subinspector Policía Local	5	A ₂	Oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	1 TLRTER	
Policia Local	39	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	8 TLRMIL	
Escala de Administración Especial-Subescala Servicios Especiales Clase Servicio C. I. y de S. y P.C.						
Bombero/a Conductor	11	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	1 TLRTER	
Escala de Administración Especial-Subescala de Servicios Especiales Clase Personal de Oficios Grupo C Subgrupo C1						
Maestro/a Mantenimiento Instalaciones Deportivas	1	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.		
Maestro/a Agente Inspectoría	2	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	1 TLRDIS	
Escala de Administración Especial-Subescala de Servicios Especiales Clase Personal de Oficios Grupo C Subgrupo C2						
Oficial Albañil	3	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	1 TLRTRAN Además el Certificado Profesionalidad de la familia profesional de Edificación y Obra Civil del Área Profesional de Albañilería y acabados o formación profesional de la familia de Edificación y Obra Civil. Este Certificado de Profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.	
Oficial Fontanero/a	1	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	Además, estar en posesión del certificado de profesionalidad de la familia profesional de Energía y Agua, o formación profesional de la familia de Energía y Agua, o de la familia de Edificación y Obra Civil, o de la familia de Instalación y Mantenimiento. Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.	
Oficial Mecánico	2	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	Además, estar en posesión del certificado acreditativo de la competencia para la manipulación de sistemas frigoríficos que empleen refrigerantes fluorados destinados a confort térmico instalados en vehículos. Este certificado deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.	
Oficial Conductoría	4	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	2 Especialidad Maquinaria Pesada. Además, estar en posesión del permiso de conducir clase «C» y «E», así como certificado de aptitud profesionalidad CAP. Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.	
Oficial Herrero/a	3	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	Además, estar en posesión del certificado de profesionalidad de la familia profesional de Fabricación Mecánica del nivel 1 o superior, o formación profesional de la familia de Fabricación Mecánica. Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.	
Oficial Electricista	1	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	Además estar en posesión del certificado de profesionalidad de la Familia Profesional Electricidad y Electrónica del nivel 1 o superior o certificado profesional de la Familia Profesional Energía y Agua del nivel 1 o superior, o Formación Profesional de la Familia de Energía y Agua o de la Familia de Electricidad y Electrónica o de la Familia de Edificación y Obra Civil. Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.	
Oficial Planta Potabilizadora	1	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	Además estar en posesión del certificado de profesionalidad de la Familia Profesional Electricidad y Electrónica del nivel 1 o superior o certificado profesional de la Familia Profesional Energía y Agua del nivel 1 o superior, o Formación Profesional de la Familia de Energía y Agua o de la Familia de Electricidad y Electrónica o de la Familia de Edificación y Obra Civil. Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.	

Oficial Pintora	1	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	1 Especialidad general Además de estar en posesión del certificado de profesionalidad de la familia profesional de Edificación y Obra Civil, Albañilería y Acabados, Pintura Industrial/Pintura Decorativa de nivel 2, Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2026					
PLANTILLA DE FUNCIONARIOS					
ANEXO I DEFINITIVO					
TURNO LIBRE ORDINARIO (TLO) y TURNO LIBRE RESERVAS (TLR)					
DENOMINACIÓN	NUMERO	GRUPO	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES
Escala de Administración Especial- Subescala de Servicios Especiales Clase Personal de Oficios Grupo C Subgrupo C2					
Oficial Pintora	1	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	1 Especialidad Gráfica Además de estar en posesión del certificado de profesionalidad de la familia profesional de Artes Gráficas de nivel 2 o nivel superior, o formación profesional de la familia de Artes Gráficas, Este certificado de profesionalidad, deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.
Oficial Cementero	2	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	Además certificado de profesionalidad de la familia profesional de «servicios socioculturales y a la comunidad» del área profesional de servicios al consumidor y cualificación profesional «actividades funerarias y de mantenimiento en cementerios». Este certificado de Profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio
Oficial Guardalaves	1	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	Además, estar en posesión del certificado de profesionalidad de la familia profesional de Energía y Agua, o formación profesional de la familia de Energía y Agua, o de la familia de Edificación y Obra Civil, o de la Familia de Instalación y Mantenimiento. Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio
Oficial Mantenimiento General	29	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	1 TLRINTEL, 1 TLRMEN
Oficial Polivalente de Instalaciones Deportivas	13	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	1 TLRDIS, 1 TLRGEN
Oficial Agente Inspector	10	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	1 TLRVGEN, 1 TLRINTEL
Escala de Administración Especial- Subescala de Servicios Especiales Clase Personal de Oficios					
Operario/a Especialista	12	AP	Oposición		1 TLRINTEL
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2026					
PLANTILLA DE FUNCIONARIOS					
ANEXO I DEFINITIVO					
TURNO LIBRE ORDINARIO (TLO) y TURNO LIBRE RESERVAS (TLR)					
DENOMINACIÓN	NUMERO	GRUPO	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES
Escala de Administración Especial- Subescala Técnica Clase Cometidos Especiales Grupo A Subgrupo A1					
Técnico/a Superior Informático/a	2	A ₁	Oposición	Ingeniero Informático / Ingeniero en Telecomunicación, Licenciado en Físicas, Licenciado en Matemáticas, Grado en Ingeniería Informática, Grado en Informática, Grado en Matemáticas o Informática, Grado en Ingeniería de Computadores, Grado en Ingeniería de Tecnologías de Telecomunicación, Grado en Ingeniería Redes de Telecomunicación, Grado en Ingeniería de Sistemas y Grado en Ingeniería Software	1 TLRTRAN
Técnico/a Superior Recursos Humanos	3	A ₁	Oposición	Licenciado/a Universitario o título de Grado equivalente y Técnico/a Superior en Prevención de Riesgos Laborales, o Máster en Prevención de Riesgos Laborales	3 Especialidad Prevención 1 TLRGEN
Técnico/a Superior Redactor de Prensa	1	A ₁	Oposición	Licenciado/a en Periodismo, Ciencias de la Información o Comunicación Audiovisual o título de Grado equivalente.	
Técnico/a Superior de Cultura	1	A ₁	Oposición	Licenciado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Escala de Administración Especial- Subescala Técnica Clase Cometidos Especiales Grupo A Subgrupo A2					
Técnico/a Medio Gestión de la Información	1	A ₂	Oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Técnico/a Medio Recursos Humanos	1	A ₂	Oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente y Técnico/a Superior en Prevención de Riesgos Laborales, o Máster en Prevención de Riesgos Laborales	1 Especialidad Prevención
Profesora de Danza	1	A ₂	Oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	1 Especialidad Danza Clásica
Técnico/a Medio Intervención Comunitaria	3	A ₂	Oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	1 Especialidad Cultura 2 Especialidad Participación Ciudadana (1 TLRDIS)
Escala de Administración Especial- Subescala Técnica Clase Cometidos Especiales Grupo C Subgrupo C1					
Técnico/a Auxiliar Recursos Humanos	2	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	2 Especialidad General 1 TLRVGEN
Profesora Música Moderna	1	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	1 Especialidad Canto
Técnico/a Auxiliar Informático/a	10	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	1 TLRDIS, 1 TLRINTEL
Técnico/a Auxiliar Intervención Comunitaria	5	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	1 Especialidad Participación Ciudadana 1 Especialidad Cultura 3 Especialidad Servicios Sociales (1 TLRVGEN)
Escala de Administración Especial- Subescala Técnica Clase Cometidos Especiales Grupo C Subgrupo C2					
Agente Auxiliar Hacienda Municipal	1	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2026					
PLANTILLA DE FUNCIONARIOS					
ANEXO II DEFINITIVO (TMOV)					
TURNO DE MOVILIDAD ENTRE FUNCIONARIOS PERTENECIENTES A DISTINTAS POLICÍAS LOCALES DE ARAGÓN (Art. 28 Ley 8/2013 de 12 de septiembre de Coordinación de Policías locales de Aragón)					
DENOMINACIÓN	NUMERO	GRUPO	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES
Escala de Administración Especial- Subescala Servicios Especiales Clase Policía Local					
Policía Local	9	C ₁	Concurso	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	
*Las plazas de Policía Local no cubiertas podrán acrecentar a las de turno libre.					
OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2026					
PLANTILLA DE FUNCIONARIOS					
ANEXO III DEFINITIVO					
TURNO PROMOCIÓN INTERNA VERTICAL (TPI)					
DENOMINACIÓN	NUMERO	GRUPO	PROCEDIMIENTO PROVISIÓN	TITULACIÓN EXIGIDA	OBSERVACIONES
Escala de Administración General- Subescala Gestión					
Técnico/a Medio Gestión	2	A ₂	Concurso-Oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Escala de Administración General- Subescala Administrativa					
Administrativo/a	33	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	3 Ampliación
Escala de Administración Especial- Subescala Técnica Clase Técnica Auxiliar					
Técnico/a Auxiliar Delineante	1	C ₁	Concurso-Oposición	Técnico/a Especialista rama Delineación, Diseño Industrial, Delineación Industrial, Diseño Gráfico, Edificios y Obras, Delineante de Edificios y Urbanismo y Diseño de Interiores, Técnico/a Especialista rama Construcción y Obras, Topografía, Vías y Obras, Sobrestantes y Construcción de Edificios (maestro de obras) Técnico/a Especialista rama Metal, Calderería en Chapa Estructural, Construcciones Metálicas y Soldador y Soldadura, o equivalente a efectos profesionales	
Escala de Administración Especial- Subescala Servicios Especiales Clase Policía Local					
Intendente Principal	1	A ₁	Concurso-Oposición	Licenciado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Subinspector Policía Local	6	A ₂	Concurso-Oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Oficial Policía Local	25	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	
Escala de Administración Especial- Subescala Servicios Especiales Clase Servicio contra Incendios Salvamento y Protección Civil					
Subjefe de Mando	1	A ₂	Concurso-Oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Jefe/a Intervención Bombarero	4	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	
Subjefe de Intervención Bombarero	1	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	
Subjefe de Intervención Conductoría	2	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	

Oficial Bombero/a	4	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	
Oficial Bombero/a Conductor/a	2	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	
Escala de Administración Especial- Subescala Servicios Especiales Clase Personal de Oficios Grupo C Subgrupo C1					
Maestro/a Fontanero	1	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	Además, estar en posesión del certificado de profesionalidad de la familia profesional de Energía y Agua, o formación profesional de la familia de Energía y Agua, o de la familia de Edificación y Obra Civil, o de la Familia de Instalación y Mantenimiento. Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio
Maestro/a Mecánico	1	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	Además, estar en posesión del certificado acreditativo de la competencia para la manipulación de sistemas frigoríficos que empleen refrigerantes fluorados destinados a confort térmico instalados en vehículos. Este certificado deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.
Maestro/a Guardallaves	1	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	Además, estar en posesión del certificado de profesionalidad de la familia profesional de Energía y Agua, o formación profesional de la familia de Energía y Agua, o de la familia de Edificación y Obra Civil, o de la Familia de Instalación y Mantenimiento. Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio
Maestro/a Agente Inspector/a	1	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	
Escala de Administración Especial- Subescala Servicios Especiales Clase Personal de Oficios Grupo C Subgrupo C2					
Oficial Conductor/a	1	C ₂	Concurso-Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	Especialidad General Además, estar en posesión del permiso de conducir clase «C» y «E», así como certificado de aptitud profesionalidad CAP. Este certificado de profesionalidad deberá poseerse en la fecha de la realización del primer ejercicio.
Escala de Administración Especial Subescala Técnica Clase Comandos Especiales Grupo A Subgrupo A2					
Técnico/a Medio Gestión de la Información	2	A ₂	Concurso-Oposición	Diplomado/a Universitario/a o Título de Grado equivalente	
* TLRIINTEL (Turno libre reserva para personas discapacitadas intelectuales) * TLRIODIS (Turno libre reserva para personas discapacitadas físicas, sensoriales o de cualquier otra naturaleza, salvo las de carácter intelectual y mental) * TLRIOMEN (Turno libre reserva para personas discapacitadas mentales) * TLRIUGEN (Turno libre reserva para mujeres víctimas de violencia género) * TLRIUTERR (Turno libre reserva para víctimas de terrorismo) * TLRIUTRAN (Turno libre reserva para personas transexuales) * TLRIUMIL (Turno libre reserva para tropa militar y marina)					
*Técnico/a Medio Trabajo Social: Diplomado/a Trabajo Social/Asistente Social					
- Las titulaciones exigidas serán equivalentes a efectos profesionales a otras titulaciones en los términos que se establezca en la normativa aplicable. Se considerará equivalente al título de Diplomado Universitario el haber superado tres cursos completos de licenciatura (DTI quinta Ley 30/1984, de 2 de agosto)					

ANEXO IV.1
MEDIDAS COMPLEMENTARIAS DE PLANIFICACIÓN

1. NORMATIVA

A) Art. 70.3 TREBEP:

“La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos”.

B) Art. 69 TREBEP:

“Objetivos e instrumentos de la planificación.

1. La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Las Administraciones Públicas podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo siguiente.

3. Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.”

2. CRITERIOS GENERALES PARA EL ACCESO POR PROMOCIÓN INTERNA A DETERMINADAS PLAZAS Y CATEGORÍAS DE LA PLANTILLA DE FUNCIONARIOS

2.0 El artículo 24 del Acuerdo sobre condiciones laborales del personal funcionario, aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22-2-2024 (BOPZ n.º 49 de 29-2-2024), dispone:

<< c. La Oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.>>

2.1 El artículo 25 del Acuerdo sobre condiciones laborales del personal funcionario, aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22-2-2024 (BOPZ n.º 49 de 29-2-2024), dispone:

<<1. La promoción interna del personal funcionario de carrera es una consecuencia del derecho a la promoción profesional, bien en la modalidad vertical u horizontal.

La citada promoción permite el ascenso o acceso a otra plaza/categoría profesional conforme a lo dispuesto en la legislación aplicable, teniendo como finalidad mejorar la eficiencia de la gestión de los recursos humanos, potenciar el desarrollo profesional e incrementar los niveles de motivación, integración y cualificación del funcionario de carrera municipal.

2. Conforme a lo previsto en la legalidad vigente y con pleno respeto a la potestad de auto organización municipal, las partes negociadoras acuerdan impulsar las medidas siguientes:

a. La Oferta de empleo público anual incluirá un mínimo del dieciocho por ciento de las plazas para el turno de promoción interna y con carácter general las plazas a incluir serán vacantes netas.

Mediante la adopción de las oportunas medidas complementarias de planificación y a través de la Oferta de empleo público anual se podrán determinar subescalas, clases y plazas/categorías profesionales de acceso prioritario a través del turno de promoción interna.

En particular, el acceso a la subescala administrativa y a la clase de personal de oficios (plazas/categorías integradas en el grupo/subgrupo de clasificación profesional C1) se realizará de forma preferente a través del turno de promoción interna.

b. Las plazas previstas por el turno de promoción interna se proveerán con carácter general y de forma preferente mediante convocatoria independiente.

c. Podrán participar en los procesos selectivos convocados el personal funcionario de carrera que posean los requisitos exigidos para el ingreso en la escala a la que se pretenda acceder.

d. La promoción interna se llevará a cabo a través del sistema selectivo de concurso-oposición.

La fase de oposición se ajustará al formato acordado con la Representación sindical en sesiones de 20, 27 y 28 de diciembre de 2017 y 19 de enero de 2018. Las personas aspirantes serán eximidas de la acreditación de los conocimientos ya exigidos para el ingreso en la plaza/categoría de origen.

La fase de concurso será objeto de la valoración de los méritos que resulten de la elaboración de unas <<bases-tipo de fase de concurso>> que deberán ser negociadas con la Representación sindical en el seno de la comisión de seguimiento.

e. A quienes accedan por el turno de promoción interna se les adjudicará de forma preferente destino en un puesto de trabajo en la misma área funcional en la que preste servicio, siempre que exista plaza vacante.

A tal fin, el puesto de trabajo asociado a la plaza asignada en la Oferta de empleo público, en el supuesto de no estar provista por personal funcionario interino, podrá ser modificada una vez finalizado el proceso selectivo a otro puesto de trabajo integrado en el área funcional en la que esté prestando servicio efectivo la persona aspirante que haya superado el proceso selectivo.

f. Se organizarán cursos formativos destinados a proporcionar la formación necesaria a quienes vayan a participar en los procesos selectivos para el turno de promoción interna, fuera de la jornada laboral y en el marco del Plan de formación municipal.

Los cursos que sean superados con aprovechamiento y prueba de control final, y tengan un mínimo de 100 horas de formación presencial, podrán dar lugar a la no exigencia de realización del primer ejercicio de la fase de oposición.

h. Con el objeto de fomentar la promoción interna y sin perjuicio del oportuno desarrollo y adecuación en las respectivas bases de cada convocatoria, los itinerarios serán:

h.1. Promoción interna vertical.

h.1.1. La promoción interna vertical del personal funcionario de carrera integrado en la escala de administración general (EAG) se realizará a través del acceso desde la

ocupación de una plaza en origen de las subescalas integradas en la EAG a una plaza de destino integrada en una subescala de la EAG inmediatamente superior a la de origen.

h.1.2. La promoción interna vertical del personal funcionario de carrera integrado en la escala de administración especial (EAE) se realizará de la forma siguiente:

- En la subescala técnica la promoción interna vertical se realizará a través del acceso desde la ocupación de una plaza en origen de la subescala técnica a una plaza de destino integrada en la subescala técnica inmediatamente superior a la de origen.

Asimismo, podrán acceder a la subescala técnica, desde la ocupación de una plaza integrada en el grupo/subgrupo de clasificación profesional inmediatamente inferior a la de origen perteneciente a la subescala de servicios especiales, clase personal de oficios y clase cometidos especiales.

- En la subescala de servicios especiales, clase personal de oficios, la promoción interna vertical se realizará a través del acceso desde la ocupación de una plaza en origen de la clase de personal de oficios a una plaza de destino integrada en la clase de personal de oficios en un grupo/subgrupo de clasificación profesional inmediatamente superior a la de origen.

- En la subescala de servicios especiales, clase cometidos especiales, la promoción interna vertical se realizará a través del acceso desde la ocupación de una plaza en origen de cualquiera de las escalas y subescalas a una plaza de destino integrada en la clase de cometidos especiales inmediatamente superior a la de origen, salvo las plazas integradas en las clases de policía local y servicio contra incendios, de salvamento y protección civil.

- En la subescala de servicios especiales, clase policía local y clase servicio contra incendios, de salvamento y protección civil, la promoción interna se realizará conforme a lo dispuesto en la legislación específica que resulte de aplicación (Ley 8/2013, de 12 de septiembre, de Coordinación de Policías Locales de Aragón, Ley 1/2013, de 7 de marzo, de Regulación y Coordinación de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de Aragón, y Decreto 158/2014, de 6 de octubre, del Gobierno de Aragón, por el que se regula la organización y funcionamiento de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunidad Autónoma de Aragón).

h.1.3. En las respectivas convocatorias de turno general de promoción interna vertical se podrá reservar un 7 % de plazas a favor de personas con discapacidad. Las plazas que queden desiertas, se acumularán las del turno general de promoción interna.

h.2. Promoción interna horizontal.

Podrán convocarse procesos selectivos por el turno de promoción interna horizontal a otra plaza/categoría de distinta escala, subescala y clase, cuando las necesidades así lo aconsejen y se deriven ventajas para la gestión de los servicios a través de la oportuna Oferta de empleo público.

h.3. Promoción interna cruzada.

Conforme a lo dispuesto en la normativa de aplicación se impulsarán para el personal laboral fijo, procesos selectivos por el turno de promoción interna cruzada con destino a escalas, subescalas, clases y plazas/categorías profesionales a los que figuren adscritos las funciones o los puestos de trabajo que desempeñen cuando las necesidades así lo aconsejen a través de la oportuna Oferta de empleo público siempre que posean la titulación necesaria y reúnan los restantes requisitos que se exijan, valorándose como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esa condición.>>

2.2 Promoción interna desde la subescala Auxiliar a la subescala Administrativa.

2.2.1 La plaza/categoría de Administrativa/o se integra en la Escala de Administración General, subescala Administrativa y sus funciones vienen delimitadas en el artículo 169.1.c) del TRRL que dispone:

“Pertenecerán a la Subescala Administrativa de Administración General los funcionarios que realicen tareas administrativas, normalmente de trámite y colaboración”.

A los efectos de integración en los grupos de titulación previstos en el artículo 76 del TREBEL, la misma se inserta en el grupo/subgrupo C1.

Seguidamente, el citado precepto alude a la categoría de Auxiliar Administrativo (artículo 169.1.d) y dice:

“Pertenecerán a la Subescala Auxiliar de Administración General los funcionarios que realicen tareas de mecanografía, taquigrafía, despacho de correspondencia, cálculo sencillo, manejo de máquinas, archivo de documentos y otros similares”.

Esta categoría se integra en el grupo/subgrupo C2.

2.2.2 Promoción interna vertical desde la plaza/categoría de Auxiliar Administrativa/o a la plaza/categoría de Administrativa/o.

La delimitación del acceso a la subescala/categoría de Administrativa/o a través de la promoción vertical desde la subescala/categoría de Auxiliar Administrativa/o viene determinada por lo siguiente:

a) La previsión citada y contenida en el artículo 25 del vigente Acuerdo sobre condiciones laborales del personal funcionario.

b) El carácter limitativo que está teniendo la TRE para el ingreso en la Administración Pública a través del turno libre, y por tanto la alternativa que permite dotar de recursos humanos necesarios en determinadas categorías a través del mecanismo de la promoción interna, que al no computar a efectos de la TRE permite suplir las carencias que genera la aplicación de la técnica de la TRE.

c) En la actualidad está en estudio un Plan de Racionalización y Adecuación Escalas conforme a las previsiones contenidas en el artículo 24 del Acuerdo sobre condiciones laborales del personal funcionario.

2.3 Promoción interna desde grupo/subgrupo C2 a Maestro C1.

2.3.1 La plaza/categoría de Maestra/o se integra en la Escala de Administración Especial, subescala de Servicios Especiales, Clase Personal de Oficios.

A este respecto el artículo 175 del TRRL dispone:

“Se integrarán en la clase de Personal de Oficios, los funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación, de las Corporaciones Locales, referidas a un determinado oficio, industria o arte.

Se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en Encargado, Maestro, Oficial, Ayudante y Operario...”

A los efectos de integración en los grupos de titulación previstos en el artículo 76 del TREBEP, la plaza/categoría de Maestro se inserta en el grupo/subgrupo C1.

2.3.2 Promoción interna vertical desde plazas del grupo/subgrupo C2 (excluidas subescala auxiliar, clase de policía y clase servicio extinción de incendios), a la plaza/categoría de Maestra/o C1.

La delimitación del acceso a la plaza/categoría de Maestra/o a través de la promoción vertical desde la plaza de grupo/subgrupo C2 (excluidas las ya citadas) viene determinada por idénticos criterios que los manifestados para el acceso a la subescala Administrativa.

2.4 Promoción interna desde grupo/subgrupo AP a Oficial C2.

2.4.1 La plaza/categoría de Oficial se integra en la Escala de Administración Especial, Subescala de Servicios Especiales, Clase Personal de Oficios.

A este respecto el artículo 175 del TRRL dispone:

“Se integrarán en la clase de Personal de Oficios, los funcionarios que realicen tareas de carácter predominantemente manual, en los diversos sectores de actuación, de las Corporaciones Locales, referidas a un determinado oficio, industria o arte.

Se clasificarán, dentro de cada oficio, industria o arte, en Encargado, Maestro, Oficial, Ayudante y Operario...”

A los efectos de integración en los grupos de titulación previstos en el artículo 76 del TREBEP, la plaza/categoría de Oficial se inserta en el grupo/subgrupo C2.

2.4.2 Promoción interna vertical desde plazas del grupo/subgrupo AP (operario) a la plaza/categoría de Oficial C2.

La delimitación del acceso a la plaza/categoría de Oficial a través de la promoción vertical desde la plaza de grupo/subgrupo AP (Operario) viene determinada por idénticos criterios que los manifestados para el acceso a la subescala Administrativa.

Los criterios de acceso a las plazas/categorías Administrativa/o, Maestra/o y Oficial se proponen al amparo de lo establecido en el artículo 70.3 y 69.1.d) del TREBEP. Estos preceptos habilitan a las Administraciones Públicas para planificar adecuadamente sus recursos humanos, respondiendo ante unos determinados factores que puedan plantearse, fijando unos objetivos y determinaciones que permitan modificar la aplicación de determinadas normas generales a las circunstancias concretas y específicas que se dan en cada momento.

I.C. de Zaragoza, 1 de junio de 2026. El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, José Luis Serrano Bové, el jefe de la Unidad de Selección de Personal, Juan Lahoz Lafuente, La jefa de la Unidad de Procesos Selectivos, Yolanda Murillo, La jefa de la Unidad de Procesos Selectivos, Belén Acín Yus.

ANEXO IV.2

CRITERIOS GENERALES PARA LA GESTIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

El artículo 3.1 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público establece que las Administraciones Públicas deberán respetar en su actuación y relaciones, entre otros principios, los de servicio efectivo a los ciudadanos, simplicidad, claridad y proximidad a los ciudadanos, participación objetividad y transparencia de la actuación administrativa, racionalización y agilidad de los procedimientos administrativos y de las actividades materiales de gestión, eficacia en el cumplimiento de los objetivos fijados, economía, suficiencia y adecuación estricta de los medios a los fines institucionales, y eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos.

El artículo 55.2 del TREBEP dispone:

“2. Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados (igualdad, mérito y capacidad), así como los establecidos a continuación:

a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases (conocimiento por los aspirantes qué plazas se ofertan, qué criterios y pruebas se exigirán, qué tribunal actuará...).

b) Transparencia (acceso por los interesados al expediente administrativo y a conocer las actas, propuestas, acuerdos...).

c) Imparcialidad (se refiere a la actuación de los miembros del tribunal frente a los aspirantes y para ello se articulan las técnicas de la abstención, la recusación, y la prohibición a los miembros del tribunal para que actúen en representación de sindicatos, cuerpos o con vinculación política) *y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección* (cualificación de los miembros del tribunal para seleccionar al más idóneo con rigor).

d) Independencia (actuar al margen de directrices y recomendaciones que pudiesen emanar de las autoridades que nombran a los miembros del tribunal) *y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección* (el juicio valorativo que realizan los miembros de los tribunales depende de sus conocimientos y experiencia).

e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar (los programas de los temarios y las pruebas serán ajustados a la naturaleza de las plazas a cubrir).

f) Agilidad (actuar con celeridad y desburocratizar el procedimiento en la mayor medida posible), *sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección.”*

En relación a la gestión de los procesos selectivos, el artículo 24 del Acuerdo sobre condiciones laborales del personal funcionario, aprobado por el Gobierno de Zaragoza el 22-2-2024 (BOPZ n.º 49 de 29-2-2024), dispone

<<1. La Oferta de empleo público es el instrumento que contiene la relación de plazas vacantes de la Plantilla municipal (plazas que carecen de titular empleado público fijo, estén o no ocupadas provisional y transitoriamente), que se acuerda cubrir definitivamente por personal funcionario de carrera y que conlleva la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos en el plazo de 3 años.

2. Conforme a lo previsto en la legalidad vigente y con pleno respeto a la potestad de autoorganización municipal, las partes negociadoras acuerdan impulsar las medidas siguientes:

a. Atracción de talento humano, de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, estableciendo que el ingreso en el empleo público municipal se realizará, con carácter general, a través del sistema de oposición, salvo que, por la naturaleza de las plazas o de las funciones a desempeñar, sea más adecuada la utilización del sistema de concurso-oposición.

b. Aprobación anual de la Oferta de empleo público, siempre que sea posible, durante el primer trimestre del año, incorporando a la misma el máximo de plazas que permita la legislación de función pública y presupuestaria aplicable, sin más límite que la existencia de disponibilidad presupuestaria.

Entre las plazas a integrar, deberán incluirse necesariamente las que se encuentren desempeñadas por personal temporal estructural.

En el proyecto de OEP anual que se entregue a la Representación sindical deberá constar, en todo caso, los datos sobre el estado de la plantilla municipal

(dotaciones de plazas ocupadas, vacantes con ocupación de funcionaria/o interino en plaza vacante y vacantes desocupadas), así como el cálculo de la tasa de reposición de efectivos.

En su caso, las plazas incorporadas a una OEP anual, podrán ser provistas temporalmente hasta el máximo de tiempo legalmente establecido, según las necesidades y prioridades de la Organización.

c. La Oferta de empleo público podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

d. Convocatoria anual de procesos selectivos en el primer semestre de cada año a través de la agrupación de plazas mediante la formación de <<macroprocesos>> (1 por cada grupo/subgrupo de clasificación profesional).

Una vez finalizados los procesos de estabilización de empleo temporal y regularizada la gestión de los procesos selectivos, será objeto de publicación para general conocimiento un calendario de ejecución de los procesos selectivos.

En la citada convocatoria anual, serán en todo caso convocadas, las plazas que no habiendo sido previamente convocadas lleguen al plazo máximo de 3 años. Además, se podrán incorporar todas aquellas plazas que pertenezcan a la misma plaza/categoría profesional y que hubieren sido ofertadas en los años posteriores.

Asimismo, podrán ser convocadas las plazas en las que se hubiere agotado la lista de espera, así como aquellas otras que por razones organizativas o de gestión se consideren oportunas.

e. Compromiso, una vez finalizados los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal, de ejecutar todos los procesos selectivos convocados en el plazo 1 año desde la convocatoria.

f. El formato de procesos selectivos será, sin perjuicio de las actualizaciones que procedan, el acordado con la Representación sindical en sesiones de 20, 27 y 28 de diciembre de 2017 y 19 de enero de 2018.

g. Las plazas que resulten desiertas tras la conclusión de los procesos selectivos, se convocarán o se incluirán de nuevo para su provisión junto a las plazas que se hubieren ofertado posteriormente y no hubieren sido convocadas, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

h. Los turnos de reserva que deban integrarse en las ofertas de empleo público según lo previsto en la normativa de aplicación serán distribuidos con criterio proporcional entre el total de plazas ofertadas, así como en función de la naturaleza de la plaza/categoría. Las reservas se realizarán, siempre que sea posible, en plazas vacantes netas.

Se iniciarán los trabajos para mejorar la determinación de los puestos de trabajo idóneos para su desempeño por personas discapacitadas.

i. Publicar en la web municipal toda la información precisa que permita a las personas aspirantes realizar un seguimiento de los procesos selectivos.

j. Introducción de formación complementaria a las personas que hayan superado el proceso selectivo, así como incorporación de la figura de mentor, como instrumentos que permitan al personal seleccionado una mejor integración en el Ayuntamiento de Zaragoza.

k. Disponer de una tasa de temporalidad en el empleo municipal dentro de los límites previstos en la Ley 20/2021, de Medidas Urgentes para la Reducción de la Temporalidad en el Empleo Público (LMUTEM), y en la Disposición General para la selección, cese, gestión de la bolsa de empleo temporal del Ayuntamiento de Zaragoza y de desarrollo de criterios de actuación para asegurar el cumplimiento del control de la temporalidad, aprobada por el Pleno el 28-4-2023 -BOPZ n.º 110 de 18-5-2023- (DGIINT).

A tal efecto, con carácter anual y al inicio de cada ejercicio, conforme a lo que disponga la Ley de Presupuestos Generales del Estado en relación a la tasa de reposición de efectivos, el Ayuntamiento de Zaragoza determinará el número máximo de efectivos que sujetos a una relación jurídica temporal puedan ser incorporados y nombrados, teniendo en cuenta la necesaria cobertura de reposición de efectivos que deba producirse en los Cuerpos de Policía Local y Bomberos.

l. Sin otro límite que la existencia de consignación presupuestaria, el Ayuntamiento de Zaragoza, cubrirá todos los supuestos de sustitución transitoria del titular con derecho a reserva del puesto de trabajo conforme a lo dispuesto al respecto en el artículo 4.1.2 de la DGIINT.

m. Elaborar listas de espera a integrar en la <<Bolsa de Empleo del Ayuntamiento de Zaragoza>>, conforme a lo previsto en la DGINT con el objetivo de disponer de personas aspirantes idóneas para cubrir las necesidades que por razones de necesidad y urgencia demande la Organización municipal.

ñ. En ningún caso, desempeñará un puesto de trabajo el personal que realice prácticas en virtud de algún concierto o acuerdo formalizado por el Ayuntamiento de Zaragoza con entidades universitarias o formativas.

o. No se utilizará el sistema de contratación a través de empresas de trabajo temporal.>>

El abanico de medidas y criterios recogidos y adoptados en el Acuerdo sobre condiciones laborales del personal funcionario constituyen un conjunto de criterios referidos al ingreso y acceso que habrán de regir las convocatorias y los procesos selectivos que se gestionen.

Con el objeto de mejorar la celeridad en la gestión de procesos selectivos se determinan las siguientes:

1. Autorizar la convocatoria unitaria de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público del año 2026, con aquellas otras de idéntica naturaleza pendientes de convocar y previstas en Ofertas de empleo público correspondientes a años anteriores.

2. Autorizar la convocatoria conjunta en un solo acto administrativo y con sujeción a lo dispuesto en el Texto refundido de Bases generales todas aquellas ofertas de empleo que tengan afinidad de grupo/subgrupo de titulación, y/o escala/subescala/clase/categoría y/o de formato de pruebas.

3. Confirmar lo previsto en el Texto refundido de las Bases generales turno libre y reservas y turno de promoción interna vigentes como elemento clave que facilita la agilización de los procesos selectivos, mediante la realización conjunta (mismo día y hora) de las diversas pruebas y ejercicios que deban realizar las personas aspirantes, así como mediante la simplificación de los trámites y plazos. En todo caso, las bases específicas de los procesos selectivos deberán en desarrollo de lo dispuesto en las Bases generales asegurar la objetividad, transparencia, racionalidad y agilidad del proceso.

4. Confirmar en concordancia con los criterios generales expuestos en el Acuerdo que los ejercicios teóricos de tipo oral se formularán exclusivamente para categorías integradas en el grupo/subgrupo A1 y A2, siendo objeto de grabación en audio conforme a lo dispuesto en las Bases generales y específicas, al objeto de garantizar los principios de seguridad jurídica y transparencia.

5. Autorizar para que, en los procesos selectivos en los que se establezcan pruebas físicas, éstas establecerán baremos diferenciados para mujeres y hombres, cuando la naturaleza de las pruebas lo precise o exista justificación proporcionada para el diferente trato. Todo ello en el marco de lo establecido en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Asimismo, los requisitos de participación en procesos selectivos (edad máxima y estatura mínima), previstos en la normativa nacional y autonómica serán objeto de desarrollo en las correspondientes bases conforme a la jurisprudencia española y europea dictada en esta materia.

6. Autorizar para que se proceda a informar en la web municipal (oferta de empleo público), con el objetivo de proporcionar a la ciudadanía interesada una información clara y precisa.

7. Autorizar que la información que se exponga en la web municipal referida a cada proceso selectivos se informe a las personas interesadas de la previsión de inicio del primer ejercicio del proceso, así como de los retrasos que puedan producirse.

8. Determinar para los supuestos de ampliación de un diez por ciento adicional de plazas conforme a lo previsto en el artículo 70.1 del TREBEP, el resultado de aplicación del expresado porcentaje se aproxime al número entero superior a partir de 5 decimales. En los supuestos de plazas ofertadas para ser convocadas por diversos turnos de acceso, a los efectos de determinar el número de plazas a ampliar se agruparán todas ellas para aplicar el porcentaje legal, distribuyéndose las plazas resultantes de forma proporcional a

cada turno siguiendo el orden de primero turno libre y en segundo lugar turno de promoción interna; el porcentaje que exceda se aplicará al turno libre ordinario.

9. En los procesos selectivos a convocar por el turno de promoción interna cruzada la tipología de plaza/categoría profesional, así como el número de plazas podrá ajustarse conforme al estado de situación de la plantilla de efectivos reales ocupantes de personal laboral a la fecha de la convocatoria.

I.C. de Zaragoza, a 1 de junio de 2026. — El jefe de la Oficina de Recursos Humanos, José Luis Serrano Bové. — El jefe de la Unidad de Selección de Personal, Juan Lahoz Lafuente. — La jefa de la Unidad de Procesos Selectivos, Belén Acín Yus. — La jefa de la Unidad de Procesos Selectivos, Yolanda Murillo Murillo.