



Propuesta CCOO Oferta de Empleo 2026. Ayuntamiento de Zaragoza

Estudiado el proyecto de la oferta de empleo para el año 2026 presentado por la Oficina de Recursos Humanos y teniendo en cuenta los condicionantes legales existentes, la sección sindical de CCOO en el Ayuntamiento de Zaragoza, hace la siguiente propuesta:

1.- Reiteramos la solicitud realizada en el año 2025 aceptada pero no ejecutada. Establecer que la documentación del proyecto de oferta de empleo que se nos facilite contemple las distintas situaciones, vacantes cubiertas por personal funcionario de carrera, las vacantes disponibles, vacantes ocupadas interinamente, vacantes reservadas y vacantes en oferta, así como las jubilaciones por servicio, unidad, grupo, puesto y categoría. Básicamente sería incluir los Anexos I BIS I y 2 del proyecto de Oferta de 2024.

2.-Respecto a la propuesta de plazas de Turno libre:

- 85 plazas de Auxiliar Administrativo, pero haciendo la cuenta de la siguiente manera: 77 + 8 del 10% de ampliación permitida por el TREBEP. Se liberan 8 plazas
- 27 plazas de Oficial Mantenimiento General, pero haciendo la cuenta de la siguiente manera: 25 + 2 del 10% de ampliación permitido por el TREBEP. Se liberan 2 plazas
- 6 Oficial Conductor: 1 maquinaria pesada + 5 de las plazas liberadas de Aux. Administrativo.
- 9 Subalternos: 2 de la propuesta RRHH + 6, 3 de las plazas liberadas de Aux administrativo y 2 de las plazas liberadas de Oficial Mantenimiento General y 1 de Maestra/o Inspector/a.
- 10 Técnico Auxiliar de Informática, 9 + 1 del 10% de ampliación permitido por el TREBEP. (esta plaza de ampliación, proviene de las vacantes susceptibles de integrar).
- 1 ITOP de las vacantes susceptibles de incorporación.
- Mantener la plaza de Profesor de Música especialidad Lenguaje Musical.

3.-ADENDA A (pendiente 4 plazas) Entendemos que faltaría por incorporar estas 4 plazas al total y podrían ser:

- 1 plaza de Psicólogo.
- 1 plaza de Técnica/o Auxiliar Sanitario.
- 1 plaza de Técnica/o Administración General.
- 1 plaza de Oficial Planta Potabilizadora.

4.-Pasar del Turno libre al Turno de Promoción Interna:

- 2 plazas de Maestra/o Inspector/a, dejándolas en 0 en el Turno Libre.

5.-Convocar en Turno de Promoción Interna las vacantes susceptibles de integración en la Oferta las plazas de:

- 1 Maestra/o Inspector/a (pasaríamos a convocar 3 a turno de Promoción Interna)
- 1 Maestra/o Fontanera/o.
- 1 Maestra/o Guardallaves.

https://aragon.fsc.ccoo.es/Secciones_Sindicales/Seccion_Sindical_del_Ayuntamiento_de_Zaragoza

1

null



- 1 Maestro Mecánico/a.
- 2 plazas de Técnica/o Auxiliar Delineante.
- 30 administrativas/os

6.-Convocar en Turno de Promoción Interna cruzada 1 de las plazas Técnico/a Auxiliar de Recursos Humanos, habilitando la posibilidad al personal Auxiliar Administrativo de una carrera profesional nueva en la Escala de Administración Especial.

7.-Reconociendo el esfuerzo realizado por la Oficina de Recursos Humanos ante el elevado número de procesos selectivos convocados y ejecutados con éxito, consideramos que las 47 plazas que han quedado sin cubrir durante la ejecución de la convocatoria (artículo 20.tres.3.b) constituyen una señal de alerta.

A ello debemos añadir que, en determinados procesos selectivos, ha sido necesario realizar sucesivas ampliaciones potestativas como consecuencia del reducido número de personas aspirantes que han alcanzado los requisitos necesarios para incorporarse a la bolsa. Esta situación ha dificultado la adecuada gestión de las contrataciones de personal interino, poniendo de manifiesto la necesidad de contar con listas de espera suficientemente amplias y estables que eviten recurrir de forma reiterada a dichas ampliaciones.

Por todo ello, entendemos necesario revisar algunos de los aspectos que actualmente rigen los procesos selectivos para intentar corregir estas situaciones. Con este fin, desde CCOO proponemos:

- Utilizar el método para las notas de corte que usan otras AAPP y que pasamos a exponer. *"Para superar el ejercicio será preciso obtener una puntuación que no sea inferior al 60% de la media de las diez mejores notas; que no sea inferior al 50% de la nota máxima obtenida y siempre que sea superior a un tercio de la nota máxima alcanzable"*. Este método adecúa el corte a la dificultad del examen.
- Que en los procesos de C1, C2 y AP se vuelva a un número de preguntas en el primer ejercicio de: 80 preguntas tipo test, en 80 minutos, y el segundo ejercicio de 40 preguntas tipo test (4 supuestos prácticos), en 40 minutos. Esto permite que sean tratados más aspectos recogidos en los temarios y una mejor evaluación de las personas aspirantes.
- Como alternativa a esta propuesta, que se inicie un proceso de negociación en los próximos meses para mejorar los formatos de los procesos selectivos.

8.- Compromiso expreso por parte del Gobierno municipal para negociar una ampliación de plantilla, en el último trimestre del año 2026, en el que se contemple un incremento en determinadas categorías que se han demostrado necesarias para la oferta de servicios a la ciudadanía así como la apertura de centros municipales siempre respetando los límites presupuestarios y el resto de normas afectadas. Algunas de estas plazas podrían ser, (Técnica/o Medio Trabajo Social, Educador Social, Operaria/o Especialista, Oficial Polivalente de Instalaciones Deportivas, Técnica/o Auxiliar Informática, Bombero/a conductor, Policía Local,...)



9.- Compromiso de recuperar (o por lo menos estudiar si es recuperable) los incrementos de tasa de los sectores prioritarios y no prioritarios en las plazas incorporadas como previsión de bajas según art. 20. 3.2.

10.- De las 18 plazas de Agente forestal de la plantilla municipal 2026, en la documentación aportada solo aparecen 9 ocupadas y 3 en ofertas de empleo público anteriores. ¿Que ha ocurrido con las 6 plazas vacantes que faltan?.

11.- Realizar un adecuado estudio de género en la proyecto de OEP buscando, en su caso, el asesoramiento de las Agentes de Igualdad y/o su validación por parte de estas.

12. Turnos de Reserva. Modificar:

- Auxiliar Administrativa/o: Incorporar 1 plaza de TLRVGEN
- Subalterno: Incorporar 1 plaza de TLRDIS.
- Al pasar las plazas de Maestro/a Inspector al turno de Promoción Interna, la que estaba como TLRDIS, pasa a Subalterno.
- La plaza TLRTRAN de Oficial Albañil, pasar a Oficial Polivalente de Instalaciones Deportivas junto a 1 plaza de TLRDIS
- Al aumentar las plazas de subalterno, incorporar otra plaza de TLRINTEL, que serían 2.
- Quitar TLRINTEL de Oficial Agente Inspector e incorporar TLRDIS (de médico,, letrado o ingeniero Industrial que sólo hay 2 plazas)

En Zaragoza a 25 de mayo de 2026

Juan Tamarit Legaz
Secretario general de la
sección sindical de CCOO
Ayuntamiento de Zaragoza

A/A JEFATURA DE LA OFICINA DE RRHH

https://aragon.fsc.ccoo.es/Secciones_Sindicales/Seccion_Sindical_del_Ayuntamiento_de_Zaragoza

1

null