

SECCIÓN QUINTA

Núm. 11186

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

ÁREA DE PRESIDENCIA, HACIENDA E INTERIOR

Oficina de Recursos Humanos

El Gobierno de Zaragoza, con fecha 23 de diciembre de 2019, adoptó el siguiente acuerdo:

Primero. — Aprobar la oferta de empleo público para el año 2019 (OEP 2019) 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 2018 (BOPZ núm. 51, de fecha 3-3-2018), 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), del TREBEP.

La oferta de empleo público del año 2019 incluye las siguientes 176 plazas:

Anexo I: 90 plazas que serán objeto de convocatoria conjunta, y que se distribuyen en 76 plazas al turno libre ordinario, 5 plazas al turno libre de reserva para personas con discapacidad física, sensorial, o de cualquier otra naturaleza salvo la intelectual y mental, 2 plazas para el turno libre de reserva para personas con discapacidad intelectual, 1 plaza para el turno libre de reserva para personas con discapacidad mental, 2 plazas para el turno libre de reserva para mujeres víctimas de violencia de género, 1 plaza para el turno libre de reserva para personas transexuales, 1 plaza para el turno libre de reserva para personas víctimas de terrorismo y 2 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: 4 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) o el turno de promoción interna (oficial Policía local).

• Las plazas de policía local números 340200189, 340200190 y 3402192, correspondientes a la convocatoria para la provisión e ingreso de 44 plazas de policía local, aprobada por decreto de la Consejería de Servicios Públicos y Personal de 13 de mayo de 2019 (BOPZ núm. 119, de 28-5-19), y afectadas como garantía a la resolución final del recurso contencioso-administrativo número 275/2019, que se sigue en el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 1 de Zaragoza, serán acumuladas al anexo II.

Anexo III: 82 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 19 de la LPGE/2018, la OEP del año 2019 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 94 plazas de nuevo ingreso derivadas de la tasa de reposición de efectivos, calculada y obtenida

según lo dispuesto en el artículo 19.Uno puntos 2 y 7 de la LPGE/2018, y acumulada conforme autoriza el artículo 19.seis de la LPGE/2018.

De las 94 citadas plazas, 59 corresponden a sectores prioritarios y 35 lo son del resto de sectores no prioritarios, a los efectos de su acumulación en los términos previstos en el artículo 19.seis de la LPGE/2018.

2.2. Las 82 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 19.uno.7 de la LPGE/2018.

Tercero. — Al objeto de dar cumplimiento al cupo de reserva no inferior al 8% 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 del TREBEP, y 23 del pacto y del convenio de aplicación al personal funcionario/laboral del Ayuntamiento de Zaragoza para el período 2016-19, aprobados ambos por el Gobierno de Zaragoza el día 4 de noviembre de 2016, se integran en el anexo I 5 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, 2 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, así como 1 plaza reservada al turno libre de reserva para personas discapacitadas mentales y que también será objeto de convocatoria conjunta con las plazas del turno libre ordinario.

Cuarto. — Al objeto de dar cumplimiento al cupo de reserva del 2% para mujeres víctimas de violencia de género previsto en el artículo 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, se integra en el anexo I 2 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% para personas transexuales previsto en el artículo 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, se integra en el anexo I 1 plaza reservada 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, y disposición adicional segunda de la Ley 4/2008, de 17 de junio, de medidas a favor de las Víctimas del Terrorismo de Aragón se fija en un 1% la citada reserva, lo que determina que se establezca 1 plaza reservada para víctimas de terrorismo.

Séptimo. — Al objeto de dar cumplimiento al cupo de reserva de hasta un máximo del 20% 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, 2 plazas reservadas para militares profesionales de tropa y marinería y que serán objeto de convocatoria conjunta.

Octavo. — Disponer que para hacer frente a la estimación de gasto derivado de la OEP del año 2019, 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. — Manifestar que el número de plazas comprometidas en la OEP del año 2019, y en las ofertas de empleo público pendientes de convocar podrá ampliarse cuando proceda según la naturaleza de cada turno de ingreso hasta un 10% adicional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.1 del TREBEP.

Décimo. — Informar que los requisitos generales de participación de los aspirantes a los procesos selectivos derivados de la OEP 2019 serán los establecidos en el artículo 55 del TREBEP. La titulación exigible será la determinada en los respectivos

BOPZ

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 del 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 2019 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 del 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 RR.HH., de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70.3 del 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 2019 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 23, 24 y 25 del pacto y del convenio de aplicación al personal funcionario/laboral del Ayuntamiento de Zaragoza para el período 2016-19, aprobados ambos por el Gobierno de Zaragoza el día 4 de noviembre de 2016.

Decimotercero. — Publicar en el BOPZ el presente acuerdo, así como los anexos I, II, III y IV de la OEP 2019, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 70.2 del 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).

Decimocuarto. — 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 (disposición adicional primera del Real Decreto 211/2019, de 29 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de empleo público del Estado para el año 2019), así como a la Diputación General de Aragón.

Decimoquinto. — 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 2019, conforme a las previsiones y normativa legal de aplicación.

Las plazas ofertadas serán las identificadas en el expediente administrativo en las condiciones establecidas en el mismo.

De conformidad con lo preceptuado en el apartado 1 *in fine* del artículo 70 del TREBEP, y el artículo 19.cinco de la LPGE/2018, el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos será de tres años a contar desde la fecha de aprobación de esta OEP 2019.

Decimosexto. — Lo dispuesto en este acuerdo entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el BOPZ.

Lo que se hace público para general conocimiento.

I.C. de Zaragoza, a 23 de diciembre de 2019. — El concejal delegado de Personal, Alfonso Mendoza Trell. — El titular del Órgano de Apoyo al Gobierno de Zaragoza, P.D. de fecha 28 de noviembre de 2018: El jefe de Oficina de Recursos Humanos, José Luis Serrano Bové.



ANEXO

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO 2019
ANEXO I (DEFINITIVO)

PLANTILLA DE FUNCIONARIOS					
DENOMINACION	NUMERO	GRUPO	PROCEDIMIENTO DE PROVISION	TITULACION EXIGIDA	OBSERVACIONES
Escala de Administración General - Subescala Técnica					
Técnico/a Administración General	7	A ₁	Oposición	Licenciado/a en Derecho, en Ciencias Políticas, Económicas o Empresariales, Intendente Mercantil o Actuario o el título de Grado correspondiente.	1 reservada para personas con discapacidad física o sensorial (convocatoria conjunta)
Escala de Administración General Subescala Auxiliar Administrativa					
Auxiliar Administrativo/a	30	C ₂	Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	1 reservada para personas con discapacidad física o sensorial, 1 reservada para personas con discapacidad mental, 1 reservada para mujeres víctimas de violencia de género (convocatoria conjunta)
Escala de Administración Especial-Subescala Técnica Clase Superior					
Arquitecto/a	3	A ₁	Oposición	Arquitecto/a o equivalente	1 reservada para personas con discapacidad física o sensorial (convocatoria conjunta)
Psicólogo/a	9	A ₁	Oposición	Licenciado/a en Psicología o título de Grado equivalente	1 Reservada para personas transexuales, 1 reservada para personas con discapacidad intelectual (convocatoria conjunta)
Médico/a	1	A ₁	Oposición	Licenciado/a en Medicina o título de Grado equivalente	
Economista	7	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 Grados equivalentes	1 reservada para personas con discapacidad física o sensorial, 1 reservada para personas con discapacidad intelectual (convocatoria conjunta)
Escala de Administración Especial-Subescala Servicios Especiales Clase Cometidos Especiales					
Técnico/a Superior Salud Pública	1	A ₁	Oposición	Licenciado/a, o un título de Grado equivalente de cualquier titulación de las siguientes ramas de conocimiento: Ciencias, Ciencias de la Salud e Ingeniería y Arquitectura.	
Técnico/a Auxiliar Sociocultural	7	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	1 Reservada para mujeres víctimas de violencia de género, 1 reservada para personas con discapacidad física o sensorial (convocatoria conjunta)
Escala de Administración Especial-Subescala Servicios Especiales Clase Policía Local					
Subinspector/a Policía Local	5	A ₂	Oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Policia Local	13	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	2 Reservadas para militares profesionales de tropa y marinería. (convocatoria conjunta)
Escala de Administración Especial-Subescala Servicios Especiales Clase Servicio C. I. y de S. y P.C.					
Bombero/a Conductor/a	7	C ₁	Oposición	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	1 Reservada para personas víctimas de terrorismo. (convocatoria conjunta)

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO 2019
ANEXO II (DEFINITIVO)

PLANTILLA DE FUNCIONARIOS					
DENOMINACION	NUMERO	GRUPO	PROCEDIMIENTO DE PROVISION	TITULACION EXIGIDA	OBSERVACIONES
Escala de Administración Especial-Subescala Servicios Especiales Clase Policía Local					
Oficial Policía Local	1	C ₁	Concurso	Bachiller, Técnico/a o equivalente.	*
Policia Local	3	C ₁	Concurso	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	*

* Las plazas de policía local n.º 340200189, 340200190 y 34020192 correspondientes a la convocatoria para el ingreso y provisión de 44 plazas de policía local, aprobada por Decreto de la Consejería de Servicios Públicos y Personal de 13-5-19 (BOPZ n.º 119 de 28-5-19) y afectadas para garantía a la resolución final del recurso contencioso administrativo n.º 275/19, que se sigue en el Juzgado de lo Contencioso Administrativo n.º 1 de Zaragoza, serán acumuladas a las previstas en el anexo II.
* Las plazas de Oficial Policía Local no cubiertas podrán acrecentar a las del turno de promoción interna y las plazas de Policía Local no cubiertas podrán acrecentar a las de turno libre.

OFERTA DE EMPLEO PUBLICO 2019
ANEXO III

PLANTILLA DE FUNCIONARIOS					
DENOMINACION	NUMERO	GRUPO	PROCEDIMIENTO DE PROVISION	TITULACION EXIGIDA	OBSERVACIONES
Escala de Administración General Subescala Administrativa					
Administrativo/a	50	C ₁	Concurso-oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	2 reservada para personas con discapacidad física o sensorial (convocatoria conjunta)
Escala de Administración General Subescala Auxiliar Administrativa					
Auxiliar Administrativo/a	1	C ₂	Concurso-Oposición	Graduado/a en E.S.O. o equivalente	(1)
Escala de Administración Especial-Subescala Servicios Especiales Clase Policía Local					
Intendente Principal Policía Local	1	A ₁	Concurso-oposición	Licenciado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Inspector/a Policía Local	4	A ₂	Concurso-oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Subinspector/a Policía Local	5	A ₂	Concurso-oposición	Diplomado/a Universitario o título de Grado equivalente	
Oficial Policía Local	5	C ₁	Concurso-oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	
Escala de Administración Especial-Subescala Servicios Especiales Clase Servicio contra Incendios Salvamento y Protección Civil					
Jefe/a de Intervención	2	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	
Jefe/a de Intervención Conductor/a	1	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	
Subjefe/a de Intervención	8	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	
Oficial Bombero/a	5	C ₁	Concurso-Oposición	Bachiller o Técnico/a o equivalente.	

(1) Plazas a desarrollar mediante el turno de promoción interna cruzada
Nota- De conformidad con el artículo 61 de la Ley 42/1994, de 30 de diciembre por la que se añade una disposición adicional a la Ley 30/1984 de 2 de agosto, la promoción del grupo C2 grupo C1 podrá realizarse a través del título correspondiente al grupo C1 como también mediante una antigüedad de 10 años en este Ayuntamiento en el grupo C2, o 5 años de antigüedad en este Ayuntamiento en el grupo C2, más la superación de un curso impartido al efecto por el Ayuntamiento de Zaragoza.
-Las titulaciones exigidas son las determinadas en el artículo 76, D.A. Sexta y D.T. Tercera punto 1 del TRLRBP, en relación con las previstas en la vigente normativa en materia de educación. De producirse modificaciones normativas en lo referente a titulaciones oficiales, serán exigibles las vigentes al momento de convocarse el proceso selectivo.
-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 (DT quinta Ley 30/1984, de 2 de agosto)
-En los supuestos de convocatorias conjuntas, la titulación exigible será la prevista en la presente Oferta, o la vigente en el momento de la convocatoria.



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.

2.1 El vigente artículo 25 del pacto de aplicación al personal funcionario 2016-2019 dispone:

«En la convocatoria para la provisión de plazas de Administrativo/a de Administración General la fase de oposición consistirá en el procedimiento administrativo común basado en la legislación vigente del Procedimiento Administrativo Común.

Las plazas vacantes de Maestro de oficios se cubrirán preferentemente por el sistema de promoción interna».

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:

«Pertenerán 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:

«Pertenerán 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 Pacto de aplicación al Personal Municipal.

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 tramitación un Plan de Racionalización y Adecuación de la Escala de Administración General, que afecta directamente a las plazas/categorías de referencia.

I. C. de Zaragoza, a 18 de diciembre de 2019. — El jefe de la Oficina de RR.HH., José Luis Serrano Bové.

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, etc.).

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

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 vigente Pacto/convenio de aplicación al Personal Municipal señala:

a) En las pruebas de acceso a los grupos C-C1, C-C2 y Agrupaciones Profesionales (D.A. 6.ª TREBEP) no se realizarán pruebas orales.

b) Se constituirá una Mesa Técnica para la programación del desarrollo de los procesos selectivos incluidos en la OEP, y en general para tratar cualquier otro tema

BOFN

relacionado con los criterios para los procesos de ingreso, elaboración de bases de convocatorias y provisión de puestos de trabajo.

c) En los procesos selectivos los temarios comprenderán el número mínimo de temas establecidos en la legislación vigente, ajustándose los mismos a las funciones relacionadas con la plaza a cubrir y no acumulándose varios temas en uno solo.

d) En cada convocatoria figurará la numeración de las plazas ofertadas.

e) En el marco de lo establecido por la legislación vigente se incluirán y ejecutarán en las ofertas de empleo las plazas ocupadas por personal funcionario interino o laboral por tiempo indefinido o temporal. Asimismo se tenderá a reservar plazas para la promoción interna en el mayor número posible de categorías.

f) Al comienzo de las oposiciones se conocerá el número de plazas vacantes a cubrir, no pudiéndose modificar estas a partir del inicio de los ejercicios.

g) La dependencia administrativa (Oficina de RR.HH.) encargada de la realización de los procesos selectivos informará a los/las representantes sindicales, con diez días de antelación, de la composición nominal de los tribunales de las pruebas de acceso, las bases de la convocatoria, lugar, fecha y hora de celebración de los ejercicios.

h) Antes de la toma de posesión de los/las nuevos/as aspirantes se realizarán los concursos de provisión de puestos de trabajo o el concurso de traslados, en su caso.

i) Se promoverá la participación en los tribunales y órganos de selección de personas con discapacidad en aquellos procesos en los que exista turno de reserva para personas discapacitadas.

j) Para los procesos de reserva de discapacidad intelectual se contará con el asesoramiento de entidades y organizaciones vinculadas.

El abanico de medidas y criterios recogidos y adoptados en el pacto/convenio constituyen un conjunto de criterios referidos al ingreso y acceso que habrán de regir las convocatorias y los procesos selectivos que se gestionen.

Constituye una situación perenne en la gestión de los procesos selectivos los retrasos en su ejecución, lo que viene derivado fundamentalmente por varios aspectos, entre los que destacan, por un lado la excesiva proliferación de tipos de plazas/categorías existentes en la Escala de Administración Especial, y que determina un excesivo número de procesos selectivos que pueden derivar de cada oferta de empleo público en relación al número de plazas concretas que se ofertan para cada categoría, y por otro lado un diseño de los procesos que puede resultar en algunos casos excesivamente complejo, y que agrava y prolonga su gestión.

A partir del diagnóstico señalado se proponen en lo que concierne a la derivada referente a la gestión de los procesos selectivos, la adopción de los siguientes criterios:

1. Autorizar la convocatoria unitaria de plazas incluidas en la Oferta de Empleo Público del año 2018 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 a través de unas únicas bases de 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. Autorizar la formación de bases que con estricto cumplimiento de la legalidad vigente promuevan 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 de los procesos selectivos deberán asegurar la objetividad, transparencia, racionalidad y agilidad del proceso.

4. Autorizar la formación de bases generales y comunes para todos los procesos selectivos.

5. Confirmar en concordancia con los criterios generales expuestos en el pacto/convenio, 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, así como estableciéndose en las bases de las respectivas convocatorias las previsiones oportunas tendentes a garantizar los principios de seguridad jurídica y transparencia.

N
P
O
B

6. Sin perjuicio de las actualizaciones que corresponda acordar en función de la experiencia obtenida en la gestión de las pruebas selectivas durante el año 2018, el formato de las pruebas selectivas a convocar seguirá los criterios acordados con la Representación sindical en sesiones de negociación celebradas los días 20, 27 y 28 de diciembre de 2017 y 19 de enero de 2018.

7. 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.

8. Autorizar para que en las pruebas selectivas que se convoquen para el acceso al Cuerpo de la Policía Local, el requisito de participación correspondiente a altura no implique una discriminación indirecta que dificulte el acceso de las mujeres (Sugerencia del Justicia de Aragón de 20-3-2018).

9. Autorizar para que se proceda a actualizar los contenidos de la web municipal (oferta de empleo público), con el objetivo de proporcionar a la ciudadanía interesada una información más clara y precisa.

10. 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.

11. Determinar para para los supuestos de ampliación de un 10% 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.

I. C. de Zaragoza, a 18 de diciembre de 2019. — El jefe de la Oficina de RR.HH., José Luis Serrano Bové.