

ACTA DE LA SESIÓN EXTRAORDINARIA QUE LA M. I. COMISIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA Y RÉGIMEN INTERIOR DEL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA CELEBRÓ EL DÍA 12 DE FEBRERO DE 2026

ASISTENTES:

GRUPO MUNICIPAL PP

D. Alfonso Mendoza Trell (Presidente)
D^a Paloma Espinosa Gabasa (Vicepresidenta)

GRUPO MUNICIPAL PSOE

D^a Ana Becerril Mur

GRUPO MUNICIPAL VOX

D. David Flores Serrano

GRUPO MUNICIPAL ZEC

D. Jesús Ignacio Domínguez Sanz

En el Salón del Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza, siendo las nueve horas y treinta y tres minutos del día doce de febrero de dos mil veintiséis, se reúne la M. I. Comisión de Participación Ciudadana y Régimen Interior del Pleno del Ayuntamiento de Zaragoza, con la asistencia de las personas al margen reseñadas.

Asisten, asimismo, D^a Pilar Cortés Bureta, Concejala del Grupo Municipal Popular, D^a M^a Pilar Membiela García, Coordinadora General del Área de Participación Ciudadana y Régimen Interior, D. José Ignacio Notívoli Mur, Interventor General, D^a Astrid García Graells, Jefa de la Oficina Técnico-jurídica de asistencia al Pleno y sus Comisiones, que actúa como Secretario de la Comisión, asistido por la administrativa de la Oficina Técnico Jurídica de

Asistencia al Pleno y sus Comisiones, D^a Pilar Martín Giménez, con el fin de tratar el Orden del Día que se inserta a continuación

ORDEN DEL DÍA

ASUNTO PARA POSTERIOR SOMETIMIENTO AL PLENO (1 asunto a tratar)

1. [0077241/2025] [Papel] Aprobar la Plantilla de Personal funcionario, laboral y eventual del Ayuntamiento de Zaragoza para el año 2026, conforme se determina en Anexo, Plantilla 2026.

Sr. Presidente: Muy bien, empezaré con una muy breve explicación para tener más tiempo para luego poder debatir y solucionar las dudas que todos ustedes puedan tener.

Simplemente comentar, como ya saben, este expediente consta de dos partes, por decirlo de alguna manera, el de la plantilla estructural u orgánica, y, por otro lado, la plantilla presupuestaria o el anexo de personal, que irá adjunto al expediente de los Presupuestos Municipales que se tratarán en la Comisión de Hacienda en los próximos días y que finalmente vendrá al Pleno Municipal.

Como saben todos ustedes, es preceptivo este trámite, primero, el de tener el dictamen de la Comisión de Régimen Interior, nuestra comisión.

El expediente de plantilla fue impulsado por el Gobierno el 29 de diciembre de 2025, fue posteriormente sometido a exposición pública el 5 de enero por el plazo de 15 días, plazo preceptivo. No se ha presentado ninguna alegación que afecte al expediente y, por lo tanto, estamos en el trámite que corresponde a esta comisión plenaria dictaminar.

Les quiero recordar que las disposiciones legales sobre la plantilla hablan de tres principios fundamentales que se deben mantener, que son los de racionalidad, economía y eficiencia.

Y que también, como creo que ya hemos hablado en diferentes años que tratamos este mismo expediente, creo que es importante que todos podamos, que entiendo que todos sabemos, distinguir entre las tres herramientas que habitualmente se trabaja en todos estos temas de recursos humanos. Que, como decíamos, son la plantilla estructural u orgánica, que es la que compone el conjunto de todas las plazas que tiene el Ayuntamiento. La plantilla presupuestaria o anexo de personal, que es, de ese conjunto, aquellas que están dotadas presupuestariamente y que, por lo tanto, como decía al principio, componen el anexo de personal del Presupuesto. Y, en tercer caso, otra herramienta que nada tiene que ver con estas dos, que es la relación de puestos de trabajo, la RPT, que lo que hace es decir las

características ya no de las plazas sino de los puestos. Es decir, plaza y puesto no es equivalente en este caso. Entiendo que no tiene sentido ahondar en las diferencias, porque todas las conocemos.

El artículo 126.2 del Texto refundido de disposiciones legales vigentes en materia de régimen local es donde se explicitan y determinan qué características han de acometerse si se quiere ampliar la plantilla y entiendo que también lo conocen todos ustedes. La plantilla vigente sobre la que trabajamos es la que aprobó el Pleno el 20 de febrero de 2025. Si bien es cierto que a lo largo de todo el año 2025, y gracias a las herramientas que dimos a la Oficina de Recursos Humanos, se han podido hacer 129 ajustes, en este caso, de transformación de plantilla, de transformación de plazas dentro de las propias áreas y a petición de las propias áreas. En este sentido, decirles que en lo que va de año también hemos acometido diez ajustes de este tipo en las diferentes áreas.

Hay unos criterios básicos que deben componer la estructura de hacia dónde queremos ir. Esos criterios básicos son seis y los voy simplemente a enumerar porque, como decía, prefiero emplear el tiempo posteriormente: El primero con el que vamos a trabajar es la continuación de la implementación de todos los acuerdos, del despliegue de todos los acuerdos del acuerdo de trabajo de los funcionarios que se hizo en el año 2024. Seguir implementando a la plantilla todas las funcionalidades de ese acuerdo.

Dos, creemos que es fundamental continuar con la, desde mi punto de vista, excelente gestión de la oferta de empleo público. Lo que significa poder incorporar talento nuevo al Ayuntamiento, no solo para cubrir las bajas que se puedan dar por jubilaciones, sino también por incluir nuevos perfiles que son muy necesarios en la plantilla de cualquier administración, de cualquier empresa, si me permiten, en la actualidad.

En tercer lugar, seguir dotando de operatividad y, sobre todo, de correlatividad a la plantilla y la RPT. Venimos de momentos en los que no era tan sencillo encontrar esa correlatividad. Ya nos pusimos a trabajar en ello hace dos años y ya este año hemos sido capaces de tener esa correlatividad donde los dos instrumentos de trabajo, al final, confluyen.

En cuarto lugar, finalizar los procedimientos de estabilización de los puestos de trabajo singularizados. Es algo que empezamos en noviembre del año pasado. Creo que una vez finalizadas las cuestiones sobre la temporalidad en el empleo de la plantilla, la interinidad, creo que lo siguiente, y es lo que estamos acometiendo, es finalizar esa estabilización de los puestos de trabajo singularizados.

En quinto lugar, lo que también venimos haciendo, y yo creo que es una oportunidad los expedientes de plantilla, es racionalizar el tipo de plazas al objeto de tener una plantilla, como decíamos al principio y de acuerdo con, valga la redundancia, los principios que rigen estos expedientes, es tener una plantilla lo más eficiente posible.

Y, por último, continuar con la adecuación de las plazas que dotan los puestos y cuyos requisitos de provisión no coincidían con la plaza asignada.

Estos son los seis principios básicos que van a seguir ocupando todo el trabajo de la Oficina de Recursos Humanos para ir acometiéndolos ya en el año 2025 y 2024 y, por supuesto, en el 2026.

Y para conseguir esos tres objetivos trabajaremos en tres líneas que les enumero muy rápidamente: como venía diciéndoles, la tramitación inmediata de las modificaciones de plantilla de las diferentes áreas por compensación. Es decir, no tener que esperar a la instrucción de grandes expedientes, sino que si lo que queremos es una eficiencia y una rapidez para poder adaptar las necesidades de las áreas a lo que es la tramitación administrativa. Esas herramientas de las que hemos dotado a la Oficina de Recursos Humanos para poderlo hacer de una forma consensuada con las áreas y rápida, siempre dentro de unos condicionantes, es donde tenemos que seguir perseverando.

Como decía también, la adaptación técnica de plazas y categorías de contenidos y funciones similares. Es fundamental racionalizar.

Y, por último, las adaptaciones técnicas que el día a día nos obligan a hacer en la segunda actividad de la Policía Local y la escala auxiliar. En definitiva, estas son las líneas de trabajo con las que traemos la plantilla.

A la vez de la plantilla, es verdad que aprovechamos e incluimos, y si me da tiempo luego les explicaré, los pequeños cambios que hemos incluido en la plantilla para poder seguir con la línea de trabajo que les he explicado ahora mismo.

Y podríamos decir que, además, de aprobar ese catálogo de puestos que es la plantilla orgánica, lo que traemos en forma de anexo de personal al Presupuesto es el Presupuesto de las retribuciones del personal que conforma ese anexo de personal. Y que, además, también, si me diera tiempo, luego les explicaría que está compuesto de, por un lado, las posibles incorporaciones. Tiene en cuenta, por supuesto, las subidas salariales, también las fijadas en el año 2025 y que repercuten en el 2026, las que deberíamos aplicar en el 2026 en cuanto dispongamos de Presupuesto.

Y, por último, indicarles que, como es normal y es preceptivo, el expediente de la plantilla tiene el informe preceptivo de Intervención en su función de control financiero para que pueda tramitarse con todas las legalidades necesarias. Esta es la presentación del expediente que yo quería hacerles y, a partir de aquí, escucharé atentamente todas sus cuestiones para poder luego, si fuera posible, responderlas.

Señor Domínguez, tiene la palabra. Buenos días.

Sr. Domínguez Sanz: Buenos días a todos y todas. Tuvimos oportunidad de hablar un poco de todo este tema en la pasada Comisión a una pregunta de Zaragoza en Común. Incluso en el último Pleno salió tangencialmente en una moción que presentó el Grupo Socialista.

Desde nuestro punto de vista, esta plantilla no responde a las necesidades reales de empleo público de este Ayuntamiento. Y lo que se está utilizando, desde nuestro punto de vista, lo decíamos entonces y lo decimos ahora, es que se está utilizando esta plantilla para acometer una transformación profunda en la estructura de plantilla.

Una modificación que consiste en la sustitución de perfiles de base de los servicios por puestos de carácter superior, algo que lo que supone es reducir de manera drástica e importante el número de puestos fundamentales para el funcionamiento diario de los servicios municipales. Y no supone en ningún caso un incremento de la plantilla, que no es un fin en sí mismo, pero tiene estas consecuencias en el funcionamiento de los servicios públicos.

Nos encontramos, desde nuestro punto de vista, en una plantilla cada vez más tensionada en su base, con menos personal para llevar a cabo las tareas. Algo que desde nuestro punto de vista también explicaría el incremento tan importante que se está produciendo desde que están en el Gobierno, de las horas extraordinarias, los servicios extraordinarios, que se han incrementado en los últimos años un 40%, alcanzando las 100.000 horas de media en los últimos años, que no son pocas horas.

Y como decíamos, nos parece que esta es una estrategia, un paso más, no es una simple consecuencia de la gestión, sino que es una estrategia diseñada precisamente para externalizar los servicios de este tipo. Y lo estamos viendo cuando se externalizan los servicios de Casa de Amparo, de Seminario, de la Casa de las Culturas, de la Casa de la Mujer, lo vemos cuando hablamos de la falta de personal en servicios e instalaciones deportivas, en centros cívicos, en Juntas Vecinales y de Distrito, etcétera. Como decíamos, creemos que estas decisiones lo que hacen es posibilitar la externalización de servicios, y lo que nos va a llevar es a servicios públicos peores, con menor control y peores condiciones laborales de los trabajadores de estos servicios.

Pero, además, hay otra cosa que nos choca y es que no se utiliza la plantilla para crear plazas que son claramente estructurales y que año tras año, de manera sistemática, se vienen cubriendo por acúmulos de tareas. Con lo cual, si durante varios años la misma plaza varias veces se está cubriendo por acúmulos de tareas, nos señala que estamos hablando de empleo estructural que no aparece en ningún caso en plantilla. Recientemente, en los últimos días, por ejemplo, no es exactamente lo mismo, pero se aprobó un Plan de empleo temporal de Servicios Sociales para el servicio de menores en situación de riesgo o maltrato. Y los propios informes lo que decían es que, literalmente, no se dispone de personal suficiente en los servicios de Servicios Sociales Comunitarios de acuerdo con las ratios de dotación mínima de profesionales, siendo insuficiente la plantilla actual en relación a la demanda. Y pese a decir esto, no dice que es un plan temporal para hacer algo temporal, simplemente se dice que no hay personal suficiente para esto, no se opta por introducirlo estructuralmente a la plantilla, sino que se opta por un plan temporal de empleo.

En definitiva, creemos que la plantilla de 2026 no responde ni al crecimiento ni a las necesidades reales de Zaragoza y sus servicios públicos. No aumenta el número, desequilibra internamente las plazas, como decíamos, al convertir en plazas técnicas las plazas base, incrementa la dependencia de las horas extras, avanza en la externalización y privatización de servicios y por estos motivos, evidentemente, no podemos votar a favor y votaremos en contra.

Sr. Presidente: Muy bien. Muchas gracias. Señor Flores.

Sr. Flores Serrano: Brevemente. Gracias, Consejero. Muy buenos días a todos. La posición de nuestro Grupo en relación a este proyecto de plantilla, bueno, realmente, es complicada. Porque nos presentan un proyecto de plantilla un poco que nosotros, o yo, puedo pensar que es un poco un proyecto ómnibus. Nos presentan puestos en los que nosotros podemos estar de acuerdo y pensamos que son necesarios y otros que pensamos que puede ser superfluos o incluso perfectamente prescindibles.

Desde luego, nosotros, desde nuestro Grupo, no vamos a poder dar un voto afirmativo a este proyecto de plantilla y yo creo que es un buen momento también para hacer un poco de balance de estos últimos siete años de Gobiernos del Partido Popular desde el 2018.

De forma sostenida e ininterrumpida esta plantilla y el Ayuntamiento ha ido engordando, ha ido creciendo, cada vez ha habido más empleo y más empleo público. Y nosotros desde hace siete años siempre hemos llegado a acuerdos con el Partido Popular, hemos negociado y una de las peticiones que siempre hemos puesto sobre la mesa ha sido la necesidad de reestructurar el Ayuntamiento. De buscar eficiencias, de buscar perfiles más técnicos, de aprovechar los avances tecnológicos precisamente para lo que ha dicho el Consejero en su introducción, buscar esa racionalidad, esa economía y esa eficiencia. Lo que nos hemos encontrado es que de forma sostenida e ininterrumpida la plantilla sigue aumentando. El argumento de que engordamos, pero unos gramos, a nosotros ya no nos vale. Nosotros siempre

hemos pedido que se adelgace y que se adelgace de forma contundente, no en gramos, sino en kilos. Y perder kilos requiere esfuerzo, sacrificio y una replanificación completa.

Vivimos en un país en el que, por desgracia, yo creo que por desgracia, aunque todos hacen su labor y hay que reconocerlo, vivimos en un país en que ya hay más funcionarios que autónomos y la tendencia es que cada vez haya más funcionarios y cada vez haya menos autónomos. Y cada vez que se dice que en España estamos en cifras récord de empleabilidad y que el paro cada vez baja más, en gran medida se ve que cada vez hay más empleo público a la vez que se está perdiendo empleo privado. Y esto creo que es una desgracia, porque el sector productivo, tanto el sector primario, secundario y terciario, son los que al final mueven la economía, crean riqueza y generan empleabilidad. Por lo tanto, nosotros siempre hemos pedido un adelgazamiento de la administración municipal.

No se ha conseguido y ese ha sido uno de los motivos, entre otros muchos, que nos ha llevado este año a no apoyar el proyecto de Presupuestos y tampoco vamos a poder apoyar este Proyecto de Plantilla. Pero también es verdad lo que decía al principio, que este proyecto es un proyecto de ómnibus, porque nosotros sí que pensamos que hay plazas y puestos que son necesarios en el Ayuntamiento. Por supuesto, Policía Local, que nuestra preocupación por la seguridad es bien conocida. Policía Local para la seguridad, no para multar a los ciudadanos. Por supuesto que, evidentemente, necesitamos policía local, necesitamos bomberos, servicios sociales.

En los servicios que son puramente municipales a nosotros nos parece muy bien que se cree plantilla, que se creen puestos de trabajo, pero pensamos que se deben aligerar de forma radical y absoluta muchos otros elementos del Ayuntamiento que son prescindibles. En siete años no ha desaparecido ni una sola Sociedad Municipal, no ha desaparecido un solo Patronato Municipal. No se ha devuelto ni una sola competencia impropia del Ayuntamiento a otras instituciones y lo que estamos encontrando es que no solamente no desaparecen, sino que se crean nuevas. Con lo cual, esto es completamente contradictorio con nuestra posición, es contradictorio con lo que siempre hemos pedido al Partido Popular y de ahí que no podamos en esta ocasión, como ha sido en otros años, apoyar este proyecto de plantilla.

Pero también es cierto que no vamos a votar en contra, porque hay plazas de Policía, hay promoción interna en distintos cuerpos, que pensamos que es necesario, y tampoco lo podemos votar en contra. Por lo tanto, nuestra posición va a ser de abstención, pero siempre siendo vigilantes, siempre monitorizando la evolución del crecimiento de la plantilla.

Porque, además, se da la paradoja de que, aparentemente, este Proyecto de Plantilla ya nace infradotado, según parece que hay informes técnicos que sugieren que a lo largo del año habrá que hacer algún tipo de modificación presupuestaria. Estaremos vigilantes, estaremos vigilantes tanto en la evolución de la plantilla como en la evolución de la necesidad presupuestaria para cubrir las necesidades económicas de esa plantilla.

Por lo tanto, nuestra posición va a ser de abstención y de vigilancia constante a lo largo de este 2026. Gracias.

Sr. Presidente: Gracias, señor Flores. Señora Becerril, buenos días.

Sra. Becerril Mur: Gracias, Consejero. Buenos días a todos. Mire, en la última Comisión de Participación Ciudadana le dije que estábamos en un momento decisivo del ciclo político y presupuestario. Es decir, ahora, preceptivo también, como usted lo ha dicho, y le vuelvo a recordar que si la ciudad crece, las necesidades crecen y la plantilla municipal tiene que crecer.

En contra del señor Flores, mire, es que funcionarios somos muchos, no solamente en la administración, como el colectivo de sanitarios o el colectivo de maestros. Hay muchísimos colectivos que cada día aumentan sus plazas porque cada día hay más necesidades. Y pasa lo mismo en la administración local.

Mire, somos la cuarta ciudad de España. Ustedes han fijado un techo de unos 800.000 habitantes y no es posible aspirar a una ciudad pensada para 600.000 habitantes en un principio y, sin que crezca la plantilla, convertirla en 800.000. Es imposible que se pueda dar calidad a los servicios públicos de esa forma, porque lo que hacemos es condenar a los servicios públicos a una tensión permanente, a la pérdida progresiva de la calidad, a un sobreesfuerzo del personal municipal, sobre todo en servicios esenciales. Esto es un modelo claramente debilitador de los servicios públicos.

De esa forma ustedes justifican las externalizaciones que, como bien ha dicho mi compañero, ocurren en la Casa de Amparo, en el Seminario, en Casa de Culturas, en muchos servicios está ocurriendo últimamente. Ustedes utilizan la insuficiencia de servicios como argumento para abrir la puerta a la privatización, convirtiendo lo que debería ser un derecho garantizado en un negocio para terceros en lugar de reforzar lo público como garantía de seguridad y cohesión.

Esta situación afecta directamente, como ya le he dicho, a la calidad de los servicios públicos y las condiciones laborales del personal municipal, especialmente en aquellos ámbitos que tienen la consideración, como le he dicho también, de servicios prioritarios esenciales. Vuelvo a repetirlo porque es que son muy importantes y, como decía el

otro día mi portavoz en el Pleno, es que estas personas son con las que podemos contar para abrir el grifo y que salga agua, por ejemplo. Son servicios realmente esenciales.

En los últimos años se ha producido un debilitamiento progresivo de la estructura de la Plantilla Municipal, acompañado de un acusado desequilibrio entre la estructura directiva y la estructura operativa. Se está invirtiendo en la pirámide del modelo organizativo con más dirección que ejecución. ¿Qué pasa con esto?, pues que sobrecarga a los trabajadores y reduce la capacidad real del Ayuntamiento para atender las necesidades cotidianas de la ciudadanía y que está provocando un deterioro progresivo de los servicios públicos.

Se cansan de decir que tienen el mayor Presupuesto de la historia, un récord histórico, y, efectivamente, tengo que decirles que es verdad. Sin embargo, su propuesta a mí me parece que está también infradotada y que es muy poco ambiciosa, lo que inevitablemente tendrá consecuencias para los trabajadores en la cobertura de bajas, en más horas extraordinarias, falta de personal en muchos servicios, poca o nula conciliación, etcétera, etcétera.

Y claro, con estos mimbres, señor Mendoza, nosotros votaremos en contra de la propuesta. Gracias.

Sr. Presidente: Muy bien. Muchas gracias. Para finalizar, voy a intentar responder a algunas cuestiones y darles algunos datos.

Señor Domínguez, nada nuevo bajo el sol. Nos conocemos desde hace algunos años ya. Cada vez que hablamos de esto, usted siempre tiene las tres mismas cosas, que es que hay muchos directivos y pocos trabajadores no directivos, la externalización de los servicios y las horas extras. Podríamos hacer un copia y pega de su intervención de años. Eso me da la oportunidad de traer los números para desenmascararle esas mentiras que usted cuenta y a las que se coge la señora Becerril, que, al final, ustedes dos se van a quedar colgados de la brocha, como se dice habitualmente. Más directivos que trabajadores. Mire, la realidad, los números, yo creo que es lo importante. Entre A1 y A2 la plantilla tiene 1.013 trabajadores. Entre C1, C2 y la categoría E suponen 4.275 trabajadores. Es decir, casi tres por uno. Oiga, serán muchos o serán pocos, pero no digan ustedes que hay más de unos que de otros, porque los números les desmienten.

Hablamos de horas extras. Oiga, yo creo que ustedes habrán estudiado antes de decir estas cosas. En algo coincidimos, se hacen muchas horas extras en este Ayuntamiento. Pero quizá habría que ver las causas, no los números. Y si nos damos cuenta, las horas extras se centralizan en un 57% en dos servicios, que son Policía Local y Bomberos. Yo lo que quiero recordarles es cómo nos encontramos el Partido Popular Policía Local y Bomberos en el 2019. Llevaban 16 años sin incluir una sola plaza, porque el Partido Socialista y Zaragoza en Común los dejaron abandonados, ¡abandonados!. ¿Quiere pensar usted qué hubiera pasado, con las horas extras, con la seguridad de la ciudad si nosotros no hubiéramos tomado cartas en el asunto en Policía Local y en Bomberos, llegando a la cobertura casi del 100% en la actualidad en estos dos servicios?

Toda la razón, señor Flores, a nosotros nos preocupa también, primero, como gobernantes, como dirigentes, pero, sobre todo, como ciudadanos. Nos gusta tener unas calles seguras donde, si hay un problema, inmediatamente esté la Policía Local para lo que debe estar, no solo para la seguridad, sino para hacer observar las normativas y las ordenanzas municipales. Es decir, si un señor aparca en la salida de un garaje, también hay que multarle, señor Flores. No solo para unas cosas, la Policía Local está para completar su cometido. Porque es cierto que la Policía Nacional y otros cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado tienen los suyos, que fundamentalmente son la seguridad. Pero ¿qué hubiera ocurrido en nuestra ciudad si nosotros no hubiéramos tomado cartas en el asunto?. Pues que no estaríamos hablando del 57% de las horas extras en Policía Local y Bomberos, sino que, primero, el número total sería el doble y probablemente llegaríamos al 90% en nuestros dos servicios. Por lo tanto, señor Domínguez, señora Becerril, es muy probable que parte de la culpa de estos números tan altos, en los que coincidimos que son altos y que, desde luego, algo hay que hacer, viene de su gestión en los Gobiernos.

El señor Domínguez ha puesto un ejemplo yo creo que poco afortunado, el Área de Políticas Sociales. Miren, es probable que el Área de Políticas Sociales tenga grandes necesidades, muy por encima de las que puede acometer en este momento, y por eso ese plan de choque que, como usted bien decía, hemos implementado. Pero dos datos: lo primero, ¿por qué ocurre eso?. ¿Quizás será porque el Gobierno de España ha abierto el grifo, ha abierto las puertas y todo el mundo que quiere y que entra, en este caso mayoritariamente a través de Canarias, luego cogen los avioncitos o los autobuses, que los van poniendo en las ciudades de toda España, y, a partir de ahí, que cada Ayuntamiento decida y se apañen?. Pues a lo mejor hay que mirar primero la causa para poder ver las consecuencias, señor Domínguez, señora Becerril. Las nefastas políticas de migración del Gobierno de España nos llevan a los Ayuntamientos a tener estos problemas. Y nosotros, como aspiramos a que eso se revierta en breve porque el señor Sánchez deje de estar al frente del Gobierno de España, lo que hacemos es implementar programas de empleo temporal para poder paliar el desastre que ustedes crean.

Pero le voy a decir un segundo dato: el segundo dato es que cuando el Partido Socialista y Zaragoza en Común dejaron el Ayuntamiento, el Área de Asuntos Sociales entonces, hoy Políticas Sociales, estaba cubierta en el 83,4%.

Hoy está en el 96%. Son números que, desde luego, a ustedes no les dejan nada bien. Señor Flores, yo no entiendo lo del decreto omnibus. Es el que toca hacer en el decreto que va previo a la Comisión Extraordinaria de Hacienda donde se tratarán Presupuesto y anexo de Personal. Como decía al principio, hay que tratar dos cuestiones, una es la plantilla orgánica y la otra es el anexo de personal. Son las dos cuestiones de las que se trata en el Presupuesto.

En la plantilla orgánica tenemos 5.800 puestos, 5.885 puestos, y, evidentemente, si alguna cosa caracteriza a una administración es la variedad de plazas, no de puestos, de plazas. Es verdad que tenemos veterinarios, médicos, administrativos, ingenieros de caminos, policías, bomberos, casi 250 categorías diferentes. Y eso va dentro de la plantilla. No podemos desgajar el expediente y traer las de policías y no traer las de auxiliares administrativos, por decir algo. Por lo tanto, el decreto es un conjunto de lo que es el reflejo de la Administración Municipal. Usted podría decirme que deberíamos ir a intentar racionalizar ese número de categorías y hacer que fuera menor. Totalmente de acuerdo. En eso es en lo que estamos trabajando, quizá con poco acierto, que es lo que he intentado decirle en la introducción, estamos trabajando en esa racionalización de las categorías. Por lo tanto, no será posible llegar a 15 categorías o 35 categorías, como en una empresa que se dedica a una cosa exclusivamente. Piense que aquí desde la seguridad hasta políticas sociales, pasando por urbanismo, pues tenemos una gran variedad de trabajadores municipales, cada uno especialista en su materia, porque una ciudad da muchos servicios públicos.

Yo, si me permite, por seguir el símil que decía usted de engordar o adelgazar. A veces se puede engordar de músculo adelgazando de grasa y eso es importante. Es donde nosotros estamos intentando ejercer nuestra acción. Nosotros estamos intentando que los trabajadores municipales que conforman la administración de esta Casa sean los idóneos y con los perfiles, y en eso creo que estábamos de acuerdo, adecuados a las necesidades de una ciudad del siglo XXI. Ese es el trabajo que empezamos ya hace años y es el trabajo que creo que está dando sus frutos, pero, desde luego, esto es una rueda muy grande que vamos consiguiendo poco a poco cambiar ese giro para poderlo adecuar a las necesidades.

Le daré un dato que yo creo que también es muy revelador. Cuando nosotros entramos, se hablaba de que la administración municipal tenía unos trabajadores que estaban muy envejecidos. Pues yo le voy a decir una cosa, a día de ayer, la edad media de los trabajadores de esta casa, que no es ni bueno ni malo, simplemente es un dato que cada uno lo tomará como quiera, es de 49,86 años. Creo que es una edad intermedia para acumular la experiencia suficiente sin tener el drama de que, como pasó cuando nosotros llegamos, se jubilaban todos de vez porque no había habido políticas de ingresos, sino políticas simplemente de jubilaciones. Yo creo que es un dato que es interesante.

Le decía antes que los policías y los bomberos tienen que hacer todas sus funciones en el catálogo de funciones, no solo las que nos gustan. Los bomberos ya nos gustaría que no tuvieran que apagar fuegos y solo hacer tareas de prevención, pero es lo que toca. Igual que los policías, además de ayudarnos si tenemos un problema de seguridad, si nos saltamos un semáforo, mal que nos guste, nos tendrán que multar, que es su obligación.

Le agradezco el voto. Yo lo entiendo como un voto de confianza al trabajo que se está haciendo, porque creemos que sigue quedando trabajo por hacer, en eso estamos de acuerdo. Y, desde luego, en eso nos encontrará, porque creo que tenemos caminos parecidos.

Señora Becerril, lo primero que me gustaría decirle es que, ya que se ha referido usted a comisiones anteriores, yo le dije en una Comisión, yo creo que fue del mes de noviembre. Hablaba usted de la inejecución presupuestaria. La inejecución presupuestaria. Le dije: "Espérese usted al mes de febrero, que hablaremos de la ejecución presupuestaria también en materias de personal". La ejecución presupuestaria del Área de Participación Ciudadana ronda el 99,5%. No sé si es bueno o es malo. Yo estoy muy satisfecho del trabajo de mis compañeros, el trabajo de mis compañeras, en este caso, y el trabajo de todo el personal del Área. Pero es que en Recursos Humanos es del 100%. Por lo tanto, cuando allá por octubre o noviembre ustedes vienen, que si la ejecución, que si no la ejecución, oiga, hay que mirar las cosas en su debido momento y su debido momento es ahora.

Cuando me dicen que hay una infradotación, yo no veo esa infradotación por ningún sitio. Si el Gobierno de España, el 15 de diciembre del año 2026, decide que hay que subir los salarios un 47% a todo el mundo, pues probablemente habrá una infradotación presupuestaria. Es que ustedes no se acuerdan de que fue el Gobierno de España, su querido señor Sánchez, nuestro "estupendo Presidente", entre comillas, el que decidió un 10 de diciembre que había que subir el salario a los funcionarios. Oiga, pues yo no sé si hay muchos municipios que tienen en el cajón un dinero para, por si acaso, las ideas felices del señor Sánchez. Un gobernante coherente aplica todo el dinero y no espera a última hora a ver qué ideas felices se le ocurren al Gobierno de España. Por lo tanto, si eso llega, pues sí, tendrá usted razón, habrá infradotación. Si no, estamos muy satisfechos con el Presupuesto que hemos preparado, que tiene en cuenta partidas tan diferentes como el incremento retributivo del 1% que se aprobó en diciembre; el del 2,5% que se aprobó en diciembre para el año 2025; el del 1,5% que se aplicaría este año. Y que, evidentemente, hemos hecho un comunicado a la plantilla diciendo que no lo podremos aplicar en tanto en cuanto no haya un Presupuesto nuevo, porque con un Presupuesto prorrogado no lo podemos hacer. Lo digo simplemente para que todos aquellos que

vais o van a votar en contra del Presupuesto, o ese es el anuncio de voto, que sepan ustedes también qué es lo que están haciendo. Están, entre otras muchas cosas, impidiendo que la plantilla municipal tenga el incremento retributivo que se acordó por el Gobierno.

En ese Presupuesto hablamos, por supuesto, de la previsión del coste de la plantilla, pero incorporamos también los costes de la previsión de las nuevas incorporaciones, de las posibles modificaciones de RPT. Es decir, todo el capítulo donde se incluye la plantilla presupuestaria y algunas cuestiones más supera los 301 millones de euros. Si no ocurre nada extraordinario, creemos que es una partida suficiente para poderlo hacer.

Y aquí sí que es verdad que me gustaría agradecer el trabajo, lo decía antes, de mis compañeros, pero especialmente de la Oficina de Recursos Humanos, que es quien lleva este día a día, que no es nada sencillo con casi 5.300 trabajadores, cada uno con sus peculiaridades, donde atendemos o intentamos hacerlo de la mejor manera posible lo que son las peticiones sindicales, las negociaciones.

Señor Becerril, hablaba usted de que si la ciudad de 800.000 habitantes, que la plantilla de una ciudad de 600.000 habitantes. Oiga, no corra usted, como con la ejecución presupuestaria. Cuando tengamos 800.000 habitantes, hablemos de la plantilla de 800.000 habitantes, que es que ahora estamos en 700.000 habitantes. Estamos en 700.000 habitantes con una cobertura de una plantilla del 93%. Fíjese si hemos mejorado de cuando ustedes nos dejaron en la ruina también la plantilla.

Y, desde luego, yo le voy a decir una cuestión. Hablaba usted que su Portavoz indicaba que las cuestiones de personal... Mire, su Portavoz yo creo que está inhabilitada para hablar de casi nada, pero especialmente de lo que no puede dar ejemplo es de las políticas de personal que implementó en este Ayuntamiento en la época en la que era Consejera. Las peores políticas de personal que han estado en este Ayuntamiento, ya ni con Zaragoza en Común, con la señora Romera, señora Becerril, las peores. Por lo tanto, las peores políticas en personal, las peores políticas en los barrios rurales. Lo peor que le ha ocurrido al Ayuntamiento de Zaragoza es cuando su Portavoz ha tenido alguna decisión en el Gobierno de la ciudad. Por lo tanto, creo que es un mal ejemplo para nadie ponerla como paradigma de algo.

En todo caso, nosotros estamos más que satisfechos con el expediente que traemos. Creemos que la plantilla va hacia donde debe ir. Estamos satisfechos con todas las cuestiones que hemos podido implementar a lo largo de estos años.

Simplemente hablar de que la cobertura de plantilla, como lo he dicho, es del 93%. La tasa de la temporalidad es de menos del 2%. Las gestiones de las ofertas de empleo público, lo nunca visto, se hacen en menos de un año y medio. La convocatoria de todas las plazas de las ofertas de empleo público se hace en los tres meses siguientes a su aprobación. Se está haciendo una ejecución de los concursos de méritos de los puestos singularizados. Aprobamos las últimas ofertas de empleo público por unanimidad con la representación sindical.

Yo creo que las políticas de personal han dado un antes y un después de cuando estaba la izquierda a cuando gobierna el Partido Popular. Por lo tanto, estamos satisfechos del trabajo. Creo que este expediente nos lleva a seguir andando por ese camino y, por lo tanto, yo a todos lo que les voy a pedir es que reconsideren, por todo lo que les acabo de decir, su voto y que, desde luego, apoyen el expediente de plantilla que presentamos. Sr. Presidente: Muy bien. Muchas gracias a todos por su asistencia.

Sra. Secretaria: Se somete el asunto a votación con el resultado de 15 votos a favor emitidos por el Grupo Municipal PP (15), 12 votos en contra emitidos por los Grupos Municipales PSOE (10) y ZeC (2) y 4 abstenciones, emitidas por el Grupo Municipal VOX (4). **Se dictamina favorablemente el asunto.**

Sr. Presidente: Muy bien. Muchas gracias a todos por su asistencia.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la sesión siendo las diez horas y doce minutos, levantando la presente Acta de orden y con el visto bueno del Sr. Presidente, en prueba de lo tratado y acordado.

Vº. Bº.

EL PRESIDENTE

(firmado electrónicamente)

Fdo.: Alfonso Mendoza Trell

LA SECRETARIA,

(firmado electrónicamente)

Fdo.: Astrid García Graells