



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

D^a. PATRICIA RODRÍGUEZ CALVIÑO, CONCELEIRA-SECRETARIA DA XUNTA DE GOBERNO LOCAL DO CONCELLO DE VIGO

C E R T I F I C O: Que a Xunta de Goberno Local, na **sesión ORDINARIA do 29 de AGOSTO de 2025**, adoptou o seguinte acordo:

9.- PROPOSTA DE REVISIÓN INTEGRAL E APROBACIÓN DOS CRITERIOS DE XESTIÓN DAS LISTAS DE RESERVA DO CONCELLO DE VIGO. EXPTE. 45860/220.

Sométese a aprobación o informe-proposta de data 22/08/2025, e posterior corrección do 27/08/2025, asinado pola xefa da Área de Recursos Humanos e Formación, e conformado pola concelleira-delegada da Área de Recursos Humanos e Formación e a concelleira da Área de Goberno, que di o seguinte:

I.- ANTECEDENTES

A Xunta de Goberno Local, en sesión ordinaria de data 20 de maio do 2024, adoptou acordo polo que se aprobou a modificación puntual dos “criterios de xestión das listas de reserva derivadas da execución das Ofertas de emprego público e convocatorias públicas de emprego do Concello de Vigo” (expediente nº 44.286-220).

Dita modificación, xuntamente co texto íntegro actualizado do documento, foi publicada no BOPPO nº 101, do venres 24 de maio do 2024, e a mesma permitiu a formalización, en data 17/06/2024, de convenio de colaboración para o uso compartido de listas de reserva co organismo autónomo municipal “Xerencia Municipal de Urbanismo”, dispoñible para pública consulta no Portal de Transparencia do Concello de Vigo, accesible no seguinte enlace:

<https://sede.vigo.org/expedientes/avisos/convenios.jsp?id=1218&lang=ga>

Conforma prioridade determinada pola Concellería da Área de Goberno, a executar pola Concellería-delegada, conforme ao marco normativo vixente en materia de selección, a da regular e permanente execución das ofertas de emprego público do Concello de Vigo segundo as previsións normativas que resultan de aplicación; debendo considerar que a convocatoria sistemática de procesos selectivos fóra das ofertas destinados a dispoñer de listas de reserva en categorías profesionais con listas esgotadas xenera a concorrencia de ineficiencias na propia execución das prioridades definidas en materia de recursos humanos, ralentizando en forma notable o cumprimento dos prazos de execución das ofertas de emprego público, e comprometendo a propia capacidade da institución de dar resposta, en forma áxil e eficiente, ás necesidades puntuais que podan concorren na debida prestación do servizo público nas diferentes áreas e servizos municipais.

Nas sesións negociais da mesa xeral de negociación (materias comúns a persoal funcionario e laboral) desenvoltas en sesións de datas 28/11/2024 e 04/12/2024, e no marco do proceso de diálogo social entre as partes lexitimadas -Concellería da Área de Goberno e sindicatos con lexitimación- para a negociación colectiva no Concello de Vigo, consta a petición de distintos



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 1 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

sindicatos de revisión integral das listas de reserva de persoal interino e temporal, en forma que poda simplificar a xestión de chamamentos, nomeamentos e incorporacións en resposta ás necesidades das diferentes áreas funcionais e servizos existentes na organización municipal.

Tales peticións constan formuladas en forma escrita en documentos nºs 240336375, 240339879 e 240339693, entre outros.

Dende a perspectiva estratéxica, cómpre engadir expresa referencia ao contexto definido pola **Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público**; norma que contempla un marco regulador radicalmente distinto ao preexistente, e que limita notablemente a posibilidade de recurso ao persoal interino e temporal, establecendo a obriga de convocar procesos selectivos para a estabilización do emprego temporal, en cumprimento do mandato xudicial emanado do TXUE que manifesta a obriga dos Estados membros da UE de reducir a temporalidade no emprego público.

A execución de tales procesos, obrigatorios para a totalidade de Administracións e institucións públicas de toda España, e a concorrência masiva a eles ten xenerado unha situación sen precedentes no relativo ás preferencias das persoas aspirantes que integran as listas de reserva, en forma que se acredita a renuncia reiterada a nomeamentos interinos no Concello de Vigo para aceptar nomeamentos noutras entidades.

Esta situación tense detectado respecto de áreas estratéxicas con atención ao público e consideración prioritaria -como é a Área de Benestar Social- téndose tramitado diferentes expedientes pola Área de Recursos Humanos e Formación nos cales consta a renuncia de máis de 20 aspirantes a traballar no Concello de Vigo (expediente nº 44.719-220)

En tales circunstancias, a execución de procesos selectivos constantes para a conformación de bolsas de aspirantes que podan ser posteriormente chamados resulta de obvia ineficiencia, impedindo a conformación de equipos de traballo estables e permanentes para unha xestión pública áxil e eficiente, dadas as renuncias constantes por melloras de emprego noutras entidades, categorías e/ou administracións públicas. Non resultando eficiente, asemade, o actual sistema de chamamentos e renuncias, con escasa penalización das mesmas, en forma que se ralentiza notablemente a tramitación administrativa de expedientes ordinarios de incorporación de persoa interino e temporal, ao ser de elevada carga burocrática e realizarse en forma telefónica.

O propio proceso de verificación de aspirantes en listas, requerido de distintas actuacións de natureza administrativa e carácter rutinario, resulta susceptible de automatización, reducindo os tempos medios de tramitación e evitando as distorsións susceptibles de xenerarse na relación coas persoas interesadas en listas -quenes aportan, en non poucas ocasións, relatos e casuísticas de índole persoal moi diversas en xustificación das demoras do proceso decisorio de aceptación ou renuncia a un posible chamamento, e cuxa consideración pode ser allea ao debido, eficiente e eficaz servizo aos intereses xerais da cidadanía, non sendo infrecuentes as rectificacións e/ou cambios de vontade dun intre a outro dos propios aspirantes-.

A título exemplificativo, o recurso aos criterios de chamamento utilizados por Servizo Galego de Saúde (SERGAS) ou pola Xunta de Galicia (Consellería de Educación) para a selección de persoal en ámbitos profesionais de elevado impacto e inaprazable urxencia como son a sanidade e a educación poden mostrar o camiño, a través das boas prácticas e da perspectiva comparada entre as distintas Administracións Públicas e institucións públicas, para o acadamento da maior



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 2 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

eficiencia e axilidade posibles na xestión pública de recursos humanos a desenvolver, neste concreto ámbito, polo Concello de Vigo.

Sen prexuízo delo, cómpre salientar que por enriba de todo deben adicarse esforzos, tempo e medios á debida execución en prazo das ofertas de emprego público, sen que a revisión dos actuais criterios poda converterse nunha alternativa á **obrigada e inexcusable estabilidade no emprego público ordeada pola Xustiza da UE e polo propio lexislador básico**.

En consecuencia, foi acordada a incoación de expediente administrativo nº 45.860-220 por resolución de data 26/12/2024.

II.- PROPOSTA DE REVISIÓN INTEGRAL DOS VIXENTES CRITERIOS DE XESTIÓN SOMETIDA NEGOCIACIÓN COLECTIVA. SOBRE O PROCESO DE DIÁLOGO SOCIAL DESENVOLTO E INFORMES MUNICIPAIS EMITIDOS.

Conforma obxecto da proposta a revisión integral dos criterios de xestión das listas, en forma que se proceda á súa actualización tras a modificación puntual abordada no ano 2024 e citada nos antecedentes, establecendo un procedemento áxil e eficiente que teña presente a debida resposta ás necesidades municipais en plena harmonía cos principios de legalidade, de seguridade xurídica, así como de transparencia.

Maniféstase expresamente a obriga normativa de que o persoal interino e temporal que se seleccione polo Concello de Vigo debe cumprir inexcusamente no seu acceso os principios de igualdade, mérito e capacidade, con concorrencia competitiva en convocatorias públicas e plenas garantías de publicidade e transparencia das convocatorias e das súas bases, nos termos do establecido nos artigos 9.3, 14 e 103 da vixente Constitución Española de 1978, así como no Real Decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei 7/2007, do 12 de abril, do TRLEBEP; a Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local (LBRL); o Real Decreto Lexislativo 781/1986, do 18 de abril, polo que se aproban as disposicións legais vixentes en materia de réxime local; a Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia (LEPG) e restante normativa de concordante e procedente aplicación. Debendo terse presente a necesidade da Administración Municipal de continuar no proceso de mellora na xestión interna da función de selección, en forma que permita incrementar a axilidade e eficiencia na concreta actividade administrativa sinalada, priorizando a execución das ofertas de emprego público en prazo fronte a nomeamentos interinos sistemáticos, e todo elo con plenas garantías de seguridade xurídica.

En data 5 de maio do 2025 foi sometida a proposta antedita ao correspondente proceso de diálogo social, desenvolto en sesión ordinaria da Mesa Xeral de Negociación (materias comúns a persoal funcionario e laboral) constando na certificación asinada en data 13/05/2025 pola Secretaria do Goberno Local e tamén Secretaria da Mesa (trámite 22 do expediente) o seguinte acordo:

"Sométese a aprobación este punto coas modificacións negociadas neste punto:

A favor: CSI-CSIF (1,3) UXT (1,00), CCOO (0,9) e CIG (0,8) e Concello.

Tralo debate sométese a votación a proposta coas modificacións consensuadas entre as partes e a resultas da remisión do docuemnto definitivo a organizacións lexitimadas con carácter previo a súa aprobación



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 3 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

Resultando da votación:

Votos a favor, Concello (4), CSI-CSIF (1,3) UXT (1,00), CCOO (0,9) e CIG (0,8)

Votos en contra: ningún

Abstención: ningún

E por isto que as partes integrantes da mesa común de negociación para o persoal funcionario e laboral do Concello de Vigo acadan consenso na negociación da proposta de revisión integral dos vixentes criterios de xestión das listas de reserva do Concello de Vigo."

Remitido documento definitivo contido en informe de data 06/06/2025 (trámite 29 do expediente) ás organizacións sindicais lexitimadas en data 03/06/2025 (trámite 33 do expediente) constátase a discrepancia sindical co mesmo. Esta discrepancia motiva a emisión de informe da xefatura da área xestora do expediente en data 16/07/2025 (trámite 37) no cal se contén o seguinte:

"Vistas as alegacións presentadas ao documento asinado electrónicamente en data 02/06/2025, incorporado no trámite 29 do expediente nº 45.860-220, pola presente e ao abeiro do disposto no art. 172.1 do Real Decreto 2568/1986, do 28 de novembro, do regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais (ROF) infórmase o seguinte:

1.- No marco do proceso de diálogo social e durante a mesa xeral de negociación (materias comúns a persoal funcionario e laboral) celebrada o 05/05/2025, os sindicatos lexitimados para negociación colectiva nela solicitaron a realización de diversos cambios na proposta inicial remitida, elaborada e asinada en data 03/01/2025 (trámite 8 do expediente)

Da totalidade dos cambios solicitados polos sindicatos, e tras a súa análise, foron incorporados á segunda proposta, de data 02/06/2025, os seguintes, por entender que se axustan ao marco normativo rector do acceso ao emprego público sen vulnerar o mesmo:

- Exclúense os nomeamentos de persoal interino para o Servizo de Prevención e Extinción de Incendios e Salvamento (SPEIS) do ámbito de aplicación dos novos criterios, ao entender que se trata dun servizo esencial que require de persoal permanente en plantilla , quedando limitado o recurso ao persoal funcionario interino a supostos de extrema urxencia, que deberán acreditar o total coñecemento das materias e destrezas que integran a función profesional propia dos colectivos de Bombeiros.*
- Incorpórase a prioridade de cobertura de prazas vacantes en plantilla (primeiro nivel de prioridade) e a substitución de situacións de maternidade, paternidade, adopcións ou acollemento; ILTs e liberacións sindicais -en caso de que non existan vacantes no servizo, será prioritaria esta substitución-. **En ambos casos non se poderá alcanzar o límite máximo normativamente establecido en canto á taxa de temporalidade (8% das prazas estruturais conforme ao disposto na Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público (LMURTEP)***
- Se ten incorporado a petición sindical de aumentar en 1 ano (de 3 anos a 4 anos) o período máximo de validez das listas de reserva (que se fixara en 3 anos, precisamente a petición dos propios sindicatos). A xuízo da informante, o establecemento de períodos temporais de validez de listas superiores aos 4 anos non*



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 4 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

garante efectivos actualizados, considerando o actual ritmo de cambio de destrezas, competencias, coñecementos, normas e tecnoloxía/métodos/procedementos de traballo na sociedade actual.

- Se teñen incorporado os supostos de adopción e acollemento ao longo do texto.*
- Se teñen incorporado os cambios solicitados na composición e periodicidade da convocatoria da comisión de seguimento das listas de reserva solicitados.*
- Se ten eliminado o informe detallado de avaliación do persoal interino e temporal a petición sindical.*
- Se ten establecido que o chamamento incluírá dúas chamadas telefónicas + 1 sms (en lugar de 1 chamada + 1 sms) e que tales chamadas terán unha diferenza mínima de 4h entre unha e outra;*
- Se ten revisado a redacción do apartado da responsabilidade das xefaturas, aínda que debe observarse o establecido nas vixentes guías sobre funcións dos postos de traballo aprobadas pola Xunta de Goberno Local (acordo de data 23/09/2022, expediente nº 1690-110, apartado Cuarto do acordo) xunto co propio principio constitucional de xerarquía que rexe o funcionamento das Administracións Públicas (artigo 103.1 CE 1978); de todo o cal se deriva a inexcusabilidade de dirixir e xestionar o persoal ao seu respectivo cargo, xunto coa apreciación ds necesidades que na prestación do servizo podan concorrer.*

2.- Indícase que non se teñen incorporado as peticións sindicais seguintes, por entender que, ou ben non se axustan á normativa reitora do acceso ao emprego público, ou ben mostran un serio risco de inseguridade xurídica, tal e como se indicará en forma concreta a continuación de cada un dos puntos:

- A alteración da orde de prelación de listas proposto, dado que priorizar nun segundo chanzo as listas derivadas de procesos selectivos de estabilización do emprego temporal resulta susceptible de xerar un risco de inseguridade xurídica elevado, dado o estado de pendencia xudicial en en múltiples instancias xudiciais -xulgado e tribunais superiores de xustiza; Tribunal Supremo; Tribunal Constitucional;- e nas propias institucións de xustiza comunitarias (TJUE) da citada LMURTEP.*
- A redución do período de carencia entre nomeamentos, ao ter determinado a xustiza a legalidade, a procedencia e a finalidade preventiva respecto da eventual concatenación de nomeamentos do período de carencia de 9 meses, conforme á normativa vixente (Sentenza 153/2023, do 6 de xuño , ditada polo Xulgado do Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo no r.c-a p.a. 330/2022, confirmada en apelación por Sentenza 819/2023, do 14 de novembro, do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (rec.núm. 338/2023)*
- As concretas propostas de inmediata substitución cuasi automática da totalidade das situacións de ILTs, maternidades e paternidades, liberacións sindicais e análogas, dado que suporía non substituír ás xefaturas das áreas e/ou servizo na apreciación das necesidades de cada ámbito, senón tamén o risco de incumprir as taxas de*



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 5 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

temporalidade normativamente establecidas, detraendo esforzos do necesario enfoque na debida execución das ofertas de emprego público, e primando a temporalidade interdictada pola normativa sobre a necesaria estabilidade no mesmo, tamén establecida normativamente.

- A eliminación da esixencia dun informe da persoa responsable da área ou servizo sobre a conduta de cada persoa funcionaria interina no primeiro nomeamento de cada categoría; informe que, segundo a normativa, implicará o cese como persoal municipal da persoa nomeada, en caso de ser desfavorable, xunto coa expulsión das listas de reserva. A necesidade de tal informe foi apuntada polo delegado do sindicato CIG na sesión negocial de 05/05/2025, debendo indicar que a xefatura subscribinte pechou o documento de proposta inicial de revisión de criterios o 30/12/2024, procedendo á súa sinatura o 03/01/2025, sen que dese tempo a incorporar a actual redacción do art. 24 da Lei 2/2015, de 29 de abril (modificada a principios do presente ano 2025 pola lei de acompañamento aos orzamentos de Galicia)*

3.- *Estímase necesario sinalar que o incumprimento global do límite da temporalidade no emprego do sector público xeralmente considerado por parte de España como membro da UE previsiblemente levará, a curto ou medio prazo, a unha reforma normativa que limite con maior intensidade o recurso ao persoal interino, e obrigue ás Administracións e institucións públicas a concentrar esforzos na execución prioritaria e preferente das ofertas de emprego público, nos prazos que se podan establecer, en forma que se poda afrontar o relevo xeneracional con efectivos permanentes, evitando as elevadas taxas de rotación do persoal interino, e dotando á vez de calidade e estabilidade ao emprego público."*

Convocada novamente mesa xeral de negociación, que consta celebrada en data 29/07/2025, consta na certificación correspondente (trámite 42) a adopción do seguinte acordo (**NOTA:** anonimízanse os datos persoais que constan no certificado do acordo, en garantía de dereitos):

"Tralo debate sométese a votación a proposta coas seguintes modificacións

1.- Modificar o paragrafo cuarto da cláusula I dos criterios especificar que as listas de reserva estarán integradas, ademáis de polo conxunto de persoas que teñan superado, sen dereito a obter praza, os exercicios integrantes dos procesos selectivos executados para a provisión das prazas, polas persoas que teñan superado algún dos exercicios de ditos procesos selectivos.

2.- Modificar o paragrafo cuarto da cláusula I dos criterios eliminando a referencia aos custes derivados das indemnizacións por asistencias a procesos selectivos e o referido a "instar a formalización de convenios" de xeito que a redacción consensuada de dito paragrafo sería a seguinte "No caso de ausencia de perfís específicos cuxa necesidade se acredite debida e motivadamente en informe xustificativo da xefatura solicitante, recorrirase aos convenios de colaboración suscritos con outras Administracións e institucións públicas para o uso compartido de listas de reserva".

3.- *Revisar o texto do documento para adaptar a súa estrutura a orde de prelación das listas de reserva (revisar páx 14, segundo e terceiro paragrafo)*

4.- *Respecto ao procedemento de convocatoria de procesos coa única finalidade de xenerar listas de reserva fóra das ofertas de emprego proponse*



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 6 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

- Que a Comisión de Seguimento das listas de reserva, deberá, en base o carácter urxente e inaprazable da solicitude, manifestarse a favor ou en contra da proposta documentando a motivación que sustente o seu criterio.

- Que a Comisión de Seguimento das listas de reserva no seu informe, terá en conta que a convocatoria do proceso de lista de reserva solicitado non produza interferencia do proceso de selección a convocar no debido cumprimento dos prazos legais de execución das ofertas de emprego público do Concello de Vigo, as cales teñen carácter prioritario fronte á selección temporal.

5.- Revisar o apartado VI, diferenciado a fase do período de proba da fase de informe avaliativo ao remate do período temporal. Facer constar expresamente que o informe avaliativo ao remate do período temporal debe ser motivado e adaptar o Anexo II

6.- Denominar como SOLICITUDE o anexo I e incorporar na declaración a expresa concorrencia dunha situación de necesidade urxente e inaprazable en que se fundamenta a solicitude de persoal.

7.- Aos efectos de realización dos chamamentos a orde de prelación será a seguinte:

a) serán prioritarias as listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación da totalidade dos exercicios integrantes dun proceso selectivo de carácter público destinado á execución das ofertas de emprego público sen ter obtido praza.

b) no seguinte escalón inferior na orde de prioridade, e en caso de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas no apartado a) anterior, recorrerase ás listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación da maior parte dos exercicios integrantes do proceso selectivo de carácter público destinado á execución das ofertas de emprego público sen ter obtido praza, en orde decrecente (ilustrativamente, en forma que terá preferencia a persoa aspirante con 3 exercicios aprobados fronte á persoa aspirante con 2 exercicios aprobados)

c) en terceiro lugar, e para o suposto de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas no apartado a) anterior e no apartado b) anterior (por esta orde) recorrerase ás listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación de algún dos exercicios integrantes dun proceso selectivo de carácter público destinado á execución das ofertas de emprego público sen ter obtido praza.

d) en cuarto lugar, e para o suposto de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas nos apartados a), b) e c) anteriores (por esta orde) recorrerase ás listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación dos procesos selectivos públicos de carácter extraordinario convocados no marco dos procesos de estabilización do emprego temporal no Concello de Vigo sen ter obtido praza. Este último suposto debe ter carácter excepcional, dado o elevado grao de incerteza xurídica actual respecto dos procesos executados ao abeiro da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 7 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

redución da temporalidade no emprego público, que aconsellan minimizar o recurso a esta última categoría de listas mentres non se conte con pronunciamento xudicial firme emanado do Tribunal Supremo, así como do propio Tribunal de Xustiza da Unión Europea, en aras á seguridade xurídica dos nomeamentos que, como persoal interino ou laboral temporal, se podan efectuar.

e) en quinto lugar, e para o suposto de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas nos apartados a), b), c) e d) anteriores (por esta orde) recorrerase ás listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación dos procesos selectivos públicos convocados a través do concurso de méritos en convocatorias ordinarias de carácter público, ou de procesos selectivos de carácter público especificamente destinados á conformación de listas de reserva ou de bolsas de emprego.

e) en sexto e último lugar, e para o suposto de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas nos apartados a), b), c) e d) anteriores (por esta orde) recorrerase ás listas de reserva dispoñibles consonte aos convenios de colaboración interadministrativa asinados coas distintas Administracións e institucións públicas que se atopen vixentes.

8.- Na páxina 12, no apartado relativo a “Non afectarán ás renuncias os supostos seguintes:(...) incorporar no punto quinto o acollemento.

RESULTANDO DA VOTACIÓN DA PROPOSTA COAS MODIFICACIÓNS RELACIONADAS

Votos a favor, Concello (4), CSI-CSIF (1,3) UXT (1,00), CCOO (0,9) e CIG (0,8)

Votos en contra: ningún

Abstención: ningún

E por isto que as partes integrantes da mesa común de negociación para o persoal funcionario e laboral do Concello de Vigo acadan consenso na negociación da proposta de revisión integral dos vixente criterios de xestión das listas de reserva do Concello de Vigo coas modificacións expresamente relacionadas.

O Sr. X. A. Cea (UXT), solicita que se revise na páx 12 a redacción e se incorpore expresa referencia a vítima no seguinte “A tales efectos, deberá aportarse xustificación documental das situacións indicadas, mediante: no relativo a “

(...)

5.- Sentenza ou resolución condenatoria por un delito de violencia de xénero, orde de protección, ou informe dos servizos sociais competentes”

III.- FUNDAMENTACIÓN XURÍDICA

a) Marco normativo rector da selección e nomeamento de persoal ao servizo das Administracións Públicas. Sobre o persoal funcionario interino.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 12/09/2025 09:06

Páxina 8 de 28

45860-220

CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

O acceso ao emprego público no Concello de Vigo, en cumprimento dos principios de legalidade, seguridade xurídica e interdicción da arbitrariedade recollidos nos arts. 9.3, 14 e 103.1 da Constitución de 1978, e consonte ao establecido no Real Decreto Lexislativo 5/2015, de 30 de outubro, polo que se aproba o texto refundido da Lei 7/2007, de 12 de abril, do Estatuto básico do Empregado Público (TRLEBEP) realízase a través da **pública convocatoria de procesos selectivos**, ao respecto dos que o TRLEBEP; no seu art. 55, determina que:

"1. Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico; 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, así como los establecidos a continuación:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases.*
- b) Transparencia.*
- c) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.*
- d) Independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de los órganos de selección.*
- e) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar.*
- f) Agilidad, sin perjuicio de la objetividad, en los procesos de selección."*

A incorporación de efectivos nas Administracións Públicas a través das ofertas de emprego público constitúe obriga normativa esencial, recollida no art. 70 da norma básica indicada, que preceptúa que *"1. Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de empleo público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.2. La Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente. 3. La Oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos."*

En forma complementaria, a Lei 2/2015, do 29 de abril, de Emprego Público de Galicia, resulta de aplicación nos aspectos en que complementa ou desenvolve o contemplado na lexislación estatal básica, e resulte de aplicación conforme á orde de prelación de fontes para o persoal ao servizo das Entidades Locais.

Os supostos que xustifican o nomeamento de persoal funcionario interino recóllense no art. 10 do citado TRLEBEP, que regula que *"1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias: a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4; b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario; c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto; d) El exceso o acumulación de tareas por*



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 9 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses. 2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. 3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna: a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos; b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados; c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento; d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento. 4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública. No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino. Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica. 5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera."

Similar previsión contempla o art. 23 da LEPG referenciada, debendo considerar o previsto nas correspondentes leis de Orzamentos Xerais do Estado que resulten de aplicación a o exercicio económico correspondente, nos termos da operatividade legal e efectiva viabilidade de aplicación das mesmas.

b) A regra xeral do vínculo de servizo funcional

O artigo 92, apartados 2 e 3 da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local (LBRL) establece que "2. Con carácter general, los puestos de trabajo en la Administración local y sus Organismos Autónomos serán desempeñados por personal funcionario. 3. Corresponde exclusivamente a los funcionarios de carrera al servicio de la Administración local el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Igualmente son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado a funcionarios de carrera, las que impliquen ejercicio de autoridad, y en general, aquellas que en desarrollo de la presente Ley, se reserven a los funcionarios para la mejor garantía de la objetividad, imparcialidad e independencia en el ejercicio de la función".

Contempla o lexislador, por tanto, un modelo de emprego público suxeito ao réxime xurídico funcional establecido como regra xeral, derivado do modelo constitucionalmente deseñado no art. 103.3 CE 1978,



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 10 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

Pola súa banda o artigo 22 da Lei 2/2015, do 29 de abril, do Emprego Público de Galicia, logo de establecer as funcións e postos de traballo reservados ao persoal funcionario, no seu apartado 3 determina que *“Los demás puestos de trabajo en las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la presente ley serán desempeñados con carácter general por personal funcionario, sin perjuicio de lo dispuesto por el apartado tercero del artículo 26”*. Establecendo no apartado 3 do artigo 26, con carácter potestativo os postos que poden ser desenvolvidos por persoal laboral.

En consecuencia, e en atención ao exposto, sinálase que, salvo supostos excepcionais e motivados, e como regra xeral, todos os nomeamentos do persoal no permanente se realizarán en réxime de dereito administrativo como persoal funcionario interino.

c) Impacto da Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público (LMURTEP)

A Lei 20/2021, de 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público (LMURTEP) pretende reforzar o carácter temporal da figura do persoal interino delimitando o prazo máximo de duración da prestación de servizos, e establecendo a obriga de velar por evitar calquera tipo de irregularidade na contratación laboral temporal e dos nomeamentos de persoal funcionario interino. Norma que contempla expresamente unha serie de medidas para o control da temporalidade no emprego público introducindo a Disposición Adicional 17ª no TREBEP, implantando un réxime de responsabilidades reforzadas respecto de eventuais incumprimentos, establecendo que *“as Administraciones Públicas promoverán, nos seus ámbitos respectivos, o desenvolvemento de criterios de actuación que permitan asegurar o cumprimento de esta disposición, así como unha actuación coordinada dos distintos órganos con competencia en materia de persoal.”*

Déixase constancia expresa de que o contexto definido pola LMURTEP unha vez rematadas as actuacións estabilizadoras ordeadas pola norma obrigará á necesaria actuación positiva tendente á inexcusable priorización da debida execución en prazo das ofertas de emprego público, no canto do recurso sistemático ao nomeamento de persoal interino e temporal.

A "profesionalización" da interinidade -en termos coloquiais- conforma unha práctica patolóxica, detectada a nivel xeral no ámbito das Entidades Locais en toda España; práctica que xenera non poucas disfuncións na actividade administrativa e na eficiencia e calidade na prestación dos servizos públicos, dado non só a inversión en tempo e esforzo na formación e mentorización desta clase de persoal, senón considerando a elevadísima taxa de rotación desta clase de persoal entre as distintas Administraciones Públicas territoriais, producindo a ausencia de retorno da inversión en coñecemento realizada e o aumento da ineficiencia na xestión administrativa de nomeamentos e renuncias, que se encadenan sen solución de continuidade, prexudicando o interese xeral e a debida prestación dos servizos.

Resulta tamén imprescindible indicar, como constaba nos anteriores criterios, que as persoas integrantes nunha lista de reserva, ostentan unicamente “unha expectativa de dereito” a unha contratación ou nomeamento futuro, e non un dereito absoluto a ser incorporadas.

Esta cuestión foi xa resolta por medio de dous sentenzas en sendos recursos de casación para unificación de doutrina, sinalando que a inclusión nunha bolsa ou lista de espera da lugar a favor da persoa inscrita unicamente a unha expectativa de dereito, en concreto a STS 12/12/1997 e



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 11 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

19/01/1999 nas que se afirma: “no cuestionan las bases de selección, ni la actuación del Tribunal calificador, ni se combate una fase o incidencia del proceso selectivo, limitándose, tan solo, a pedir que se respete el orden de prelación establecido ... discutiéndose, sobre “una expectativa de derecho a ser contratado laboralmente una persona *por considerar preferente a otra dado el orden fijando en unas listas de espera confeccionadas por la propia Administración recurrente*”, “en este tipo de casos no se cuestionan jurisdiccionalmente verdaderos derechos adquiridos a los puestos de trabajo en cuestión, sino solamente meras “expectativas de derechos” a los mismos. Y siendo esto así, frente a lo en ellas sostenido, la incompetencia de la Jurisdicción es clara, puesto que dichas meras “expectativas” ni siquiera pueden fundar la existencia de un precontrato que de existir, si quedaría comprendido en el ámbito del Orden Social de la Jurisdicción; todo ello con independencia de que las “listas” controvertidas hayan sido elaboradas por la Administración Pública, bien en virtud de reglas o bases contenidas en normas reglamentarias, bien como consecuencia de acuerdos con las Organizaciones sindicales.”

d) Natureza xurídica dos criterios de xestión das listas de reserva

Os criterios de xestión das listas de reserva obxecto do presente expediente e cuxa aprobación de se propón teñan natureza xurídica de instrumento interno de planificación de recursos humanos, carentes de rango normativo, nos termos e condicións determinados pola Sentenza 153/2023, do 6 de xuño, dictada polo Xulgado do Contencioso-Administrativo nº 2 de Vigo no r.c-a p.a. 330/2022, e confirmada en apelación por Sentenza 819/2023, do 14 de novembro, do Tribunal Superior de Xustiza de Galicia (rec.núm. 338/2023)

e) Outras consideracións de natureza xurídica

Pola xefatura asinante das propostas sometidas a negociación colectiva e dos informes emitidos ao presente expediente, estímase necesario deixar constancia de que as cuestións de estilo, gramaticais e de redacción propias da labor funcional técnica superior na emisión de informes non conforma materia obxecto de negociación colectiva consonte ao disposto no art. 37 do TRLEBEP. Por tal razón, e máis aló de testemuñar a falta de respecto -por acción e por omisión- ao traballo técnico concorrente na mesa xeral de negociación celebrada o 29 de xullo do 2025, indícase que os cambios gramaticais consistentes en puntos, comas, párrafos ou palabras salientados por sindicatos a pesares do seu axuste ás normas ortográficas e gramaticais non resultan de obrigada incorporación ao texto definitivo. Admitir o contrario conlevaría asumir que os funcionarios públicos escriben ao ditado das partes negociais, sendo meros transcritores de textos, non tendo elo cabida no marco normativo rector da función pública, nin no racional exercicio de funcións de carácter público por persoal funcionario de carreira.

No relativo ao acordo adoptado no punto III respecto da orde de prelación de listas, e que altera a proposta técnica emitida pola Área de RRHH e Formación sometida a negociación en data 05/05/2025 e 29/07/2025, debe informarse que a advertencia realizada pola xefatura asinante en informe de data 16/07/2025 respecto do elevado risco de inseguridade xurídica da priorización do recurso ás listas resultantes dos procesos de estabilización do emprego temporal conforma unha advertencia de legalidade á mesa, sendo deber e obriga dos funcionarios públicos efectuala; non conformando xuízo de oportunidade, como é sabido en Dereito, o estudio e informe de legalidade.

Non obstante o indicado, e entendendo que as partes negociais asumen o risco advertido, recóllese no texto que se somete a aprobación o acordado polas partes na mesa, que ten axuste



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 12 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

normativo aínda que cun nivel de seguridade xurídica inferior ao da proposta técnica inicialmente elaborada pola área xestora de recursos humanos e sometida a negociación colectiva, dada a pendencia xudicial en diferentes instancias da LMURTEP.

IV.- PRECEPTIVIDADE DE SOMETEMENTO DA PROPOSTA Á PRECEPTIVA FISCALIZACIÓN PREVIA DA INTERVENCIÓN XERAL MUNICIPAL

O presente expediente debe ser sometido á preceptiva fiscalización previa á súa aprobación con carácter preceptivo, consoante ao establecido nos artigos 213 a 223 do RD lexislativo 2/2004, do 5 de marzo, polo que se aproba o texto refundido da Lei reguladora das Facendas Locais; concretamente, o artigo 214, que contempla que:

“1. La función interventora tendrá por objeto fiscalizar todos los actos de las entidades locales y de sus organismos autónomos que den lugar al reconocimiento y liquidación de derechos y obligaciones o gastos de contenido económico, los ingresos y pagos que de aquéllos se deriven, y la recaudación, inversión y aplicación, en general, de los caudales públicos administrados, con el fin de que la gestión se ajuste a las disposiciones aplicables en cada caso.

2. El ejercicio de la expresada función comprenderá:

- a) La intervención crítica o previa de todo acto, documento o expediente susceptible de producir derechos u obligaciones de contenido económico o movimiento de fondos de valores.
- b) *La intervención formal de la ordenación del pago.*
- c) *La intervención material del pago.*
- d) *La intervención y comprobación material de las inversiones y de la aplicación de las subvenciones.”*

Sendo os criterios que se propoñen no presente expediente os que rexerán o nomeamento de personal interino e temporal no Concello de Vigo susceptibles de xenerar gastos futuros, enténdese, como regra xeral, preceptivo o sometemento do expediente ao criterio do órgano fiscalizador citado.

Non obstante o anterior, consta que nos criterios anteriormente aprobados e tramitados en expediente nº 36.685-220, a Intervención Xeral emitiu informe o 10/08/2022 (trámite 323) no cal comunicaba o seguinte:

"Examinada o contido da proposta administrativa, e segundo as atribucións e responsabilidades legais que comporta o exercicio da fiscalización previa dos actos administrativos, debe remitirse a proposta de acordo o servizo xestor o non ser obxecto de fiscalización previa ao carecer de contido económico."

Do cal se deixa constancia no presente expediente, de análogo contido, obxecto e finalidade.

V.- ÓRGANO MUNICIPAL COMPETENTE

O órgano competente para a aprobación do presente expediente é a Xunta de Goberno local, ao abeiro do disposto no artigo 127.1, apartado h) da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local (LBRL) e conforme á cláusula de competencia residual contida no mesmo.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 13 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

VI.- PROPOSTA DE ACORDO

Visto o anteriormente exposto, e coa conformidade da Sra. Concelleira da Área de Seguridade, Contratación, Festas e Xestión Municipal -no exercicio das competencias que en canto á xefatura directa e inmediata do persoal municipal ostenta por delegación efectuada en Decreto da Excm. Alcaldía de data 28/06/2024, así como aquelas que en materia de xestión de persoal ostenta por delegación da Xunta de Goberno Local segundo acordo de mesma data-; e a conformidade da Concellería-delegada competente en materia de Educación e de Recursos Humanos e Formación (delegacións en actos e acordos de mesmas datas) sométese á aprobación da Xunta de Goberno Local a seguinte **PROPOSTA DE ACORDO**:

"PRIMEIRO.- Aprobar os criterios de xestión das listas de reserva do Concello de Vigo, de conformidade coa motivación, documentos e informes contidos no presente expediente, que se recollen no ANEXO I do presente acordo, o cal forma parte inseparable do mesmo; deixando sen efecto a totalidade de acordos municipais anteriores aprobados na materia.

SEGUNDO.- Dispoñer a súa publicación na Intranet Municipal, web municipal e Portal de Transparencia do Concello de Vigo, e nos diarios e boletíns oficiais nos termos normativamente procedentes, para público e xeral coñecemento."

Contra o presente acordo poderase interpoñer recurso potestativo de reposición perante o mesmo órgano que o dictou no prazo de 1 mes a contar dende o día seguinte ao da publicación, ou ben, directamente recurso contencioso-administrativo perante os Xulgados do Contencioso-Administrativo de Vigo no prazo de 2 meses, nos supostos, termos e condicións do disposto nos artigos 8, 25 e 46 da Lei 29/1998, do 13 de xullo, Reguladora da Xurisdicción Contencioso-Administrativa. Se se interpón o primeiro, non poderá interpoñerse recurso contencioso-administrativo ata que se resolva expresamente ou se produza a desestimación presunta do recurso de reposición interposto.

ACORDO

A Xunta de Goberno local aproba a proposta contida no precedente informe.

ANEXO I

"CRITERIOS DE XESTIÓN DAS LISTAS DE RESERVA DO CONCELLO DE VIGO

I.- OBXECTO, COMPETENCIA E PRINCIPIOS RECTORES

Constitúe obxecto dos presentes criterios o establecemento do sistema interno de xestión das listas de reserva do Concello de Vigo, como mecanismo destinado á garantir o debido servizo aos intereses xerais e o regular exercicio das competencias municipais, consonte á normativa vixente, en forma áxil, eficiente e con plena observancia dos principios de legalidade, seguridade xurídica, concorrència competitiva e transparencia.



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 12/09/2025 09:06

Páxina 14 de 28

45860-220

CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

Os presentes criterios conforman mecanismo de xestión pública de recursos humanos, carecendo de carácter normativo.

Determinase a exclusión dos nomeamentos interinos de persoal funcionario pertencente a prazas do SPEIS do Concello de Vigo, dada a necesidade de priorizar a execución das ofertas de emprego público. No suposto excepcional de que eventualmente poda ser necesario persoal interino para o SPEIS, seleccionárase exclusivamente con cargo ás listas derivadas dos procesos selectivos executados para a provisión de prazas en propiedade convocadas nas ofertas de emprego público do Concello de Vigo.

As listas de reserva do Concello de Vigo estarán integradas ademais de polo conxunto de persoas que teñan superado, sen dereito a obter praza, os exercicios integrantes dos procesos selectivos executados para a provisión das prazas, polas persoas que teñan superado algún dos exercicios de ditos procesos selectivos, nos termos e condicións da orde de prelación establecida no punto III presentes criterios.

As listas de reserva deberán ser conformadas polo sistema de oposición libre como regra xeral, contemplándose a posibilidade de recurso aos sistemas selectivos de concurso-oposición ou concurso de méritos con carácter excepcional, para a selección de concretas categorías da Escala de Administración especial nas que exista escaseza de perfís e/ou dificultade de selección.

O Concello de Vigo, a través dos órganos competentes, da Área de Recursos Humanos e Formación, das xefaturas das áreas ou servizos como responsables da xestión do persoal asignado aos ámbitos ao seu cargo; e da Comisión de Seguemento da xestión das listas, velará por evitar calquera tipo de irregularidade no nomeamento ou contratación, xestión e cese ou extinción da relación laboral que afecte á persoal non permanente municipal, determinándose como principio xeral a non xeneración de situacións de encadeamento de nomeamentos ou contratacións temporais, posteriores aos dos tres anos de duración -salvo as excepcións establecidas legalmente- que recaian na mesma persoa aspirante integrada nas listas, calquera que sexa o tipo de vínculo xurídico. A tal efecto, lémbrese que constitúe responsabilidade directa das xefaturas da área e de servizo a racional e eficiente xestión dos efectivos ao seu cargo.

Determinase como prioridade para o Concello de Vigo a da regular e sistemática execución das ofertas de emprego público nos prazos normativamente previstos, resultando delas as listas de reserva a utilizar para o nomeamento de persoal interino ou temporal.

No caso de ausencia de perfís específicos cuxa necesidade se acredite debida e motivadamente en informe xustificativo da xefatura solicitante, recorrirase aos convenios de colaboración suscritos con outras Administracións e institucións públicas para o uso compartido de listas de reserva. Especificamente, e no suposto das categorías profesionais destinadas aos servizos sociais e á asistencia a persoas en procesos de deshabitación; profesionais sanitarios; persoal destinado á actividade de integración da igualdade, da prevención e loita contra a violencia hacia as mulleres e as nenas, e á non discriminación; o persoal destinado á función da seguridade e saúde no traballo, así como á integración e defensa do galego, instarase prioritariamente a realización de convenios de colaboración coa Comunidade Autónoma de Galicia para o uso compartido de listas de reserva.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 15 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

Supletoriamente, e para o suposto de que a necesidade persista en forma urxente e extraordinaria, a convocatoria de procesos selectivos coa única finalidade de xenerar listas de reserva fóra das ofertas de emprego público requirirá da cumprimentación dos **ítems** seguintes:

- deberá constar informe xustificativo da necesidade, urxencia e inaprazabilidade na disposición de efectivos do concreto perfil profesional, a emitir pola xefatura da área ou servizo que solicite a formación da lista de reserva. Dito informe deberá fundarse en todo caso en razóns de interese xeral debidamente identificadas e acreditadas, avaliando en termos de eficiencia na xestión económica da área ou servizo, e de xestión de recursos humanos, como funcións propias das xefaturas, as diferentes modalidades de prestación dos servizos públicos contempladas na normativa, e concluíndo razoadamente a opción proposta. Dito informe asinarase contendo declaración responsable, nos termos do modelo normalizado que se aprobe e que estará dispoñible na intranet municipal.
- deberá constar informe da Comisión de Seguemento das listas de reserva, que deberá manifestarse á proposta en senso favorable ou desfavorable, documentando a motivación que sustente o seu criterio, en base ao carácter urxente e inaprazable da solicitude, considerando a necesidade de non interferencia do proceso de selección a convocar no debido cumprimento dos prazos legais de execución das ofertas de emprego público do Concello de Vigo, as cales teñen carácter prioritario fronte á selección temporal.

A constitución dunha nova lista de reserva producirá automaticamente a extinción da precedente.

II.- DEREITOS E ESTADOS DAS PERSOAS EN LISTA DE RESERVA

A pertenza a unha lista de reserva unicamente xerará o dereito das persoas a ser notificadas da posibilidade de nomeamento como persoal interino ou temporal, no marco da tramitación dun concreto expediente administrativo, para os supostos e categorías contemplados no artigo 10 do TRLEBEP ou norma con rango de lei que o substitúa. Non se xenerarán dereitos de índole algunha, e a comunicación de posibilidade de nomeamento quedará sen efecto en caso desaparición das razóns de necesidade obxectiva que motive o posible nomeamento, por falta de fiscalización favorable da proposta de gasto, ou por calquera outra circunstancia obxectiva, que deberá motivarse debidamente na tramitación do expediente.

Ao obxecto da correspondente xustificación e para a súa consulta, automatizarase a información relativa ás bolsas na aplicación xestora de ofertas de emprego público e bolsas existente no Concello de Vigo, na cal consta o rexistro das listas vixentes, e á que deberán incorporarse os intentos e/ou trámites de contacto cos aspirantes efectuados, así como, no seu caso, a resposta recibida; correspondendo a actualización permanente, a verificación e a sistematización e seguemento da información ao persoal técnico e administrativo da Área de Recursos Humanos e Formación, co apoio do Servizo de Administración Electrónica

As listas de reserva publicaranse no Portal de Transparencia do Concello de Vigo, actualizándose con periodicidade diaria, e nelas se recollen os estados nos que podan estar as persoas integrantes das listas, que son os seguintes:

- **Seleccionable:** a persoa está dispoñible para calquera tipo de nomeamento.
- **Seleccionable por mellora:** a persoa está dispoñible para nomeamentos con cargo a prazos vacantes e programas de categorías superiores.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 16 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

- **En período de carencia:** "período de espera" entre nomeamentos (9 meses).
- **Ocupa vacante:** a persona ten un nomeamento interino previsto no art. 10.1.a do TRLEBEP.
- **Ocupa programa:** a persoa ten un nomeamento interino previsto nos arts. 10.1.c do TRLEBEP.
- **En proceso:** a persoa foi chamada e o expediente está en tramitación.
- **Desactivado/a:** a persona renunciou xustificadamente a un chamamento para ser nomeado interino previsto en nos arts. 10.1.b) ou 10.1.d) do TRLEBEP, conservando a súa posición e permanecendo desactivada para ditos nomeamentos ata que solicite ser reactivada a través da sede electrónica.

Calquera información ou aclaración acerca das mesmas deberá realizarse a través do correo electrónico rrhh.consultas@vigo.org.

III.- MODALIDADES E CONDICIÓNS DE CHAMAMENTO E ORDE DE PRELACIÓN DE LISTAS DE RESERVA

As persoas integrantes das listas de reserva poderán ser chamadas para ser nomeadas como persoal funcionario interino en calquera das modalidades establecidas na normativa vixente (art. 10 TRLEBEP ou norma con rango de lei que o substitúa) e que son as seguintes:

- **cobertura interina de praza vacante:** neste suposto, e amáis da regulación establecida na normativa, indícase que transcorrido o prazo máximo de tres anos que determina o fin da súa relación de interinidade, quedará en situación de "período de espera" na lista de reserva correspondente á mesma praza ou categoría profesional, ata transcorrer un prazo mínimo de 9 meses, a contar dende a data do cese. Na mesma lista de reserva non se ofertará ao persoal funcionario interino nin ao persoal laboral temporal outro nomeamento ou contrato durante a vixencia do que veñan desenvolvendo. Finalizado o mesmo, deben transcorrer nove meses para o seguinte, sen prexuízo do establecido para os supostos de substitución.

Esta modalidade terá carácter prioritario fronte ás restantes incluídas no presente punto III, en garantía da debida prestación do servizo público, non podendo alcanzar nin superar o límite máximo de temporalidade no emprego público normativamente establecido.

- **exceso ou acumulación de tarefas:** limitados ao prazo máximo establecido legalmente, operará esta mesma limitación temporal dentro dos nomeamentos que se realicen no mesmo tipo de praza ou categoría profesional, aos efectos de garantir a adecuada rotación das listas de reserva. En ningún caso se autorizará esta modalidade de nomeamento mentres existan prazas vacantes na mesma área ou servizo en disposición de ser cubertas interinamente. Unha vez finalizado o nomeamento por acumulación de tarefas, non se poderá propoñer un novo nomeamento á mesma persoa aspirante, na mesma praza/categoría, ata que transcorra o prazo de dezoito meses, a contar dende a data do primeiro nomeamento.

En ningún caso se producirá un encadeamento ou concatenación de dous, ou mais nomeamentos cuxo cómputo total poda superar os sinalados tres anos, transcorridos os cales, o persoal funcionario interino quedará no estado ou situación de "período de espera" na lista de reserva correspondente, durante nove meses, a contar dende a data do último



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 17 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

cese. Os nomeamentos de persoal funcionario interino por esta causa non poden superar en ningún caso o tres por cento do persoal funcionario do Concello de Vigo.

- **substitución de persoal funcionario de carreira con dereito a reserva do posto de traballo nos seguintes supostos:** a) maternidade, paternidade, lactancia e embarazo de risco, así como adopción e acollemento; b) incapacidade laboral temporal de longa duración (tempo estimado 3 meses); c) incapacidade permanente absoluta; d) excedencia para atender ao coidado de fillos ou de familiar a cargo, por razón de violencia de xénero ou por razón de violencia terrorista; e) aquelas situacións administrativas en que proceda legalmente; d) persoas delegadas sindicais a tempo total.

En ningún caso a duración deste nomeamento superará os tres anos de duración, nin se producirá un encadeamento ou concatenación de dous ou mais nomeamentos ou contratos en calquera modalidade, cuxo cómputo total poda superar os sinalados tres anos. Transcorrido ese período, producirase o cese, quedando o persoal temporal no estado ou situación de “período de espera” na lista de reserva da categoría correspondente durante nove meses. Nos períodos de substitución inferiores a nove meses, o período de espera será proporcional ao tempo de traballo.

Esta modalidade terá carácter prioritario fronte ás restantes incluídas no presente punto III, en segundo rgao de prioridade tras a cobertura interina de prazas vacantes, en garantía da debida prestación do servizo público, non podendo alcanzar nin superar o límite máximo de temporalidade no emprego público normativamente establecido

- **programas de carácter temporal:** non poderán ter unha duración superior a tres anos, ampliable ata doce meses máis, nos termos establecidos na normativa reguladora. Ditos programas deberán cumprir os requisitos seguintes: a) natureza conxuntural, inhabitual e non ordinaria da actividade proposta e das accións previstas na proposta de programa a elaborar pola xefatura da área ou servizo correspondente; b) relación directa co ámbito funcional, material e competencial asignados á área que deseña o programa; c) incorporación do desenvolvemento de novas actividades; d) carácter non estrutural e temporal, sen posibilidade de prórroga na actuación proposta máis aló do límite legal máximo de duración do programa

O programa temporal deberá ser elaborado, informado, tramitado e aprobado pola xefatura da área ou servizo propoñente, incorporando unha memoria explicativa do programa temporal proposto, que deberá conter: a) denominación do programa, concreción do obxecto e declaración responsable do carácter conxuntural e non permanente das accións e actividades que o integran, con sinatura da xefatura e da concellería de dependencia; b) obxectivos, finalidades e duración temporal, ata o límite máximo normativamente contemplado; e c) enumeración e cuantificación do persoal non estrutural necesario para a execución do programa (perfís, categorías e cualificacións profesionais) con delimitación das funcións a exercer.

Aprobado o programa polo órgano competente, a área ou servizo xestor do mesmo dará traslado á Área de Recursos Humanos e Formación para a realización das actuacións administrativas que correspondan. O persoal funcionario interino nomeado para o desenvolvemento do programa, unha vez transcorrido o prazo máximo de duración do mesmo, non poderá ser de novo nomeado para calquera outra relación de interinidade no mesmo tipo de praza ou categoría profesional ata o transcurso do prazo mínimo de nove meses a contar dende a fecha de cese do nomeamento, quedando durante o citado prazo en “período de espera”.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 18 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

Cando unha persoa estea traballando en virtude de nomeamentos ou contratos de categorías inferiores ofreceranse os chamamentos para cobertura de vacantes e programas correspondentes a categorías superiores.

Unha vez ofrecido un nomeamento a unha persoa aspirante, e manifestada a aceptación, deberá ser nomeada no marco da tramitación administrativa do expediente. De darse circunstancias sobrevidas derivadas do servizo ao interese xeral impeditivas do nomeamento, a persoa poderá renunciar sen ser penalizada, conservando a súa posición na lista. Tales circunstancias deberán constar documentadas en forma escrita no expediente.

As listas de reserva poderán ser utilizadas para o nomeamento de persoal laboral temporal, por motivos de urxencia e necesidade debidamente xustificadas polo servizo correspondente, nos supostos en que resulte necesario para garantir o debido servizo aos intereses xerais, seguindo idéntica tramitación que no caso do nomeamento de persoal funcionario.

Salvo supostos excepcionais e motivados, no que se constate como única alternativa posible a contratación de persoal en réxime laboral, todos os nomeamentos do persoal interino e temporal realizaranse en réxime de Dereito Administrativo como persoal funcionario interino.

Aos efectos da debida eficiencia do sistema, as persoas funcionarias de carreira do Concello de Vigo e do seu organismo autónomo que estean incorporadas nas listas de reserva unicamente poderán optar a unha oferta de nomeamento como persoal interino ou temporal previo informe favorable á posible excedencia emitido pola xefatura da área ou servizo de adscrición, sen que proceda a súa substitución.

No caso de persoas funcionarias de carreira de outras Administracións ou institucións públicas que estean incorporadas nas listas de reserva, unicamente poderán optar a unha oferta de nomeamento como persoal interino ou temporal previo informe favorable á posible excedencia emitido polos órganos competentes en materia de persoal da Administracións Pública de procedencia.

Aos efectos de realización dos chamamentos, determínase a seguinte **orde de prelación** das listas de reserva a utilizar polo Concello de Vigo:

- a) serán prioritarias as listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación da **totalidade dos exercicios** integrantes dun proceso selectivo de carácter público destinado á execución das ofertas de emprego público sen ter obtido praza.
- b) no seguinte escalón inferior na orde de prioridade, e en caso de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas no apartado a) anterior, recorrerase ás listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación da **maior parte dos exercicios** integrantes do proceso selectivo de carácter público destinado á execución das ofertas de emprego público sen ter obtido praza, en orde decrecente (ilustrativamente, en forma que terá preferencia a persoa aspirante con 3 exercicios aprobados fronte á persoa aspirante con 2 exercicios aprobados)



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 19 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

c) en terceiro lugar, e para o suposto de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas no apartado a) anterior e no apartado b) anterior (por esta orde) recorrerase ás listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación de **algún dos exercicios** integrantes dun proceso selectivo de carácter público destinado á execución das ofertas de emprego público sen ter obtido praza.

d) en cuarto lugar, e para o suposto de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas nos apartados a), b) e c) anteriores (por esta orde) recorrerase ás listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación dos procesos selectivos públicos de carácter extraordinario convocados no marco dos **procesos de estabilización** do emprego temporal no Concello de Vigo sen ter obtido praza. Este último suposto debe ter carácter excepcional, dado o elevado grao de incerteza xurídica actual respecto dos procesos executados ao abeiro da Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, que aconsellan minimizar o recurso a esta última categoría de listas mentres non se conte con pronunciamento xudicial firme emanado do Tribunal Supremo, así como do propio Tribunal de Xustiza da Unión Europea, en aras á seguridade xurídica dos nomeamentos que, como persoal interino ou laboral temporal, se podan efectuar.

e) en quinto lugar, e para o suposto de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas nos apartados a), b), c) e d) anteriores (por esta orde) recorrerase ás listas de reserva integradas por persoas aspirantes que acrediten a superación dos procesos selectivos públicos convocados a través do **concurso de méritos en convocatorias ordinarias de carácter público**, ou de procesos selectivos de carácter público especificamente destinados á conformación de listas de reserva ou de bolsas de emprego.

e) en sexto e último lugar, e para o suposto de ausencia e/ou insuficiencia de persoas aspirantes en condicións de ser chamadas nas listas contempladas nos apartados a), b), c) e d) anteriores (por esta orde) recorrerase ás **listas de reserva dispoñibles consonte aos convenios de colaboración interadministrativa asinados** coas distintas Administracións e institucións públicas que se atopen vixentes.

IV.- PROCEDEMENTO DE CHAMAMENTO E EFECTOS

O nomeamento do persoal interino será acordado polo órgano municipal competente en materia de persoal consonte ao previsto na lexislación básica sobre réxime local e réxime de delegacións existentes no Concello de Vigo; previa tramitación de expediente xustificativo da necesidade e urxencia de efectuar o mesmo consonte aos supostos sinalados no apartado anterior; a proposta fundamentada do servizo administrativo correspondente, e coa conformidade da Concellería competente en materia de recursos humanos á proposta técnica.

A tramitación administrativa dos expedientes de nomeamento de persoal interino e temporal, xunto cos expedientes relativos ás ofertas de emprego público, terá **carácter prioritario** na súa tramitación e resolución, en forma que permitan o adecuado funcionamento da Administración Municipal e a debida prestación dos servizos públicos á cidadanía.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 20 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

A incoación do expediente administrativo de nomeamento será realizada pola Concellería competente en materia de persoal, e as persoas integrantes das lista de reserva deberán reunir os requisitos legais e os termos e condicións establecidos nos presentes criterios para poder ser nomeadas no momento en que se proceda á sinatura da orde de incoación do expediente administrativo de nomeamento, sendo esta orde de incoación a **referencia temporal** ao efecto, rexéndose polo establecido no RD 2568/1986, do 28 de novembro, e normativa de concordante aplicación (Leis 39/2015 e 40/2015, de 1 de outubro).

A xestión das listas corresponderá á Área de Recursos Humanos e Formación do Concello de Vigo, en colaboración coa Comisión de Seguimento, sendo tales listas públicas, dispoñibles na web municipal www.vigo.org en cumprimento da normativa vixente en materia de transparencia.

O **procedemento de chamamento** realizarase na forma, termos e requisitos seguintes:

- Realizaranse varios intentos de comunicación ou aviso mediante **dobre vía**:
 - a) por vía telefónica mediante chamada (en número de dúas no mesmo día, unhas delas as 9h e a outra cunha diferenza temporal mínima de 4 horas)
 - b) remisión complementaria de 1 sms
- Realizándose o chamamento a través dos medios dixitais de titularidade corporativa, e en ambas vías instarase á persoa a contactar no prazo de 1 día hábil coa Área de Recursos Humanos e Formación.
- Unha vez localizada a persoa informaráselle sobre a oferta de nomeamento, e disporá dun prazo de 24 horas a partires de ese momento, para comunicar a súa aceptación ou renuncia a través da sede electrónica. De non recibirse a mesma en idéntico prazo, considerarase que renuncia de forma non xustificada.
 - Existirá un modelo normalizado na web municipal www.vigo.org para libre descarga e edición polas persoas interesadas, debendo cumprimentar no mesmo o consentimento para o uso e tratamento de datos polo Concello de Vigo conforme á normativa vixente, e a declaración xurada conforme se reúnen os requisitos para o nomeamento e a capacidade funcional para o desenvolvemento das tarefas do posto de traballo, nos termos da normativa vixente. Non poderá ser esixida a documentación que obre en poder da Administración.
 - A falta de resposta á chamada ou ao sms considerarase rexeitamento tácito, suposto no cal a persoal funcionaria de carreira que realizou o cometido deberá documentar debidamente os datos da chamada efectuada e do sms enviados nos sistemas dixitais internos de almacenamento e rexistro da información.
 - En caso de renuncia ao nomeamento, procederase ao chamamento da persoa aspirante seguinte da lista, sen que caiba alegar motivo xustificativo algún relativo ás causas da renuncia.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 21 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

- En todos os casos, cando se produza o cesamento por finalización das causas motivadoras do nomeamento segundo se establece na normativa vixente, a persoa aspirante reincorporarase ao posto da lista que lle corresponda por puntuación.

V.- RÉXIME DE RENUNCIAS E EFECTOS

A renuncia expresa dos aspirantes a un eventual nomeamento cando fosen requiridos ou notificados producirá na lista de reserva na que renuncian os seguintes efectos:

a) a primeira renuncia implicará que a persoa aspirante pasará a ocupar un lugar no final da lista elaborada, a efectos de garantir o dereito constitucional á igualdade de oportunidades contemplado no artigo 14 da CE 1978 de todas as persoas aspirantes que teñen superado as probas sen dereito a obter praza, non cabendo alegación de motivo algún que impida ter por efectuada a renuncia.

b) segunda renuncia, implicará a expulsión definitiva da lista de reserva.

Cando unha persoa renuncia iniciado un nomeamento co Concello de Vigo, establécese idéntica penalización que a prevista para o caso de renuncia a un chamamento sen xustificación algunha, pasando ao final da lista, se é a primeira vez que se renuncia; e se fose a segunda vez que se renuncia, será expulsada da mesma. Amáis delo, tamén queda desactivada automaticamente e queda pola súa conta a solicitude de reactivación.

Non afectarán ás renuncias os supostos seguintes:

- 1.- Permisos de paternidade e/ou maternidade, adopción e/ou acollemento;
- 2.- Incapacidade laboral temporal (ILT);
- 3.-Estar prestando servizos, como persoal funcionario ou laboral, en outra Administración Pública; ou ben no sector privado;
- 4.- Estar prestando servizos, como persoal laboral temporal por conta allea e en situación de alta no réxime xeral da Seguridade Social, no sector privado.
- 5.- Coidado de menor de 3 anos, por natureza ou por adopción, a contar dende a data de nacemento, acollemento ou da resolución xudicial ou administrativa.
- 6.- Supostos de violencia de xénero.
- 7.- Por razón de coidado de familiar de ata segundo grado de consanguinidade ou afinidade que por razón de idade, accidente ou enfermidade non poda valerse por si mesmo e non desenvolva actividade retribuída, por un prazo máximo de tres anos.
- 8.- A renuncia á acumulación de tarefas, no caso de que o integrante da lista teña previsión dun posible nomeamento de cobertura de praza vacante ou programa (prazas incluídas en ofertas de emprego público aprobadas ou programas aprobados en XGL).

A tales efectos, deberá aportarse xustificación documental das situacións indicadas, mediante:

- 1.- Acreditación da maternidade/paternidade, adopción e/ou acollemento na forma legalmente prevista;
- 2.- Parte de declaración da situación de ILT, ou certificación acreditativa da condición de persoal funcionario ou laboral expedida pola Administración Pública de destino;



Copia do documento - Concello de Vigo

Data impresión: 12/09/2025 09:06

Páxina 22 de 28

45860-220

CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

- 3.- Certificación expedida por persoa capacitada legalmente para representar á empresa, na cal se acredite a existencia de contrato laboral como traballador por conta allea da persoa aspirante, debendo xuntar xustificación de alta no réxime xeral da Seguridade Social;
- 4.- Certificado de nacemento de filla ou fillo, ou resolución xudicial ou administrativa declarativa da adopción ou acollemento;
- 5.- Sentenza ou resolución condenatoria por un delito de violencia de xénero contra a vítima, orde de protección, ou informe dos servizos sociais competentes;
- 6.- Certificación do folio de rexistro de datos persoais da unidade familiar (antigo libro de familia) ou documento equivalente; acreditación da situación de pensionista ou incapacidade, e informe médico que acredite a dependencia.

Nestes casos as persoas conservan a súa posición na lista, aínda que serán desactivadas temporalmente por un prazo máximo de tres anos, debendo comunicar a finalización das causas para volver a ser activadas.

As persoas son desactivadas para todos os chamamentos de interinidade por acumulación de tarefas, **non para o caso dun chamamento para cubrir unha vacante o para a execución dun programa temporal, suposto no cal se realiza o chamamento, aínda que estean desactivados.**

Serán excluídas das bolsas as persoas integrantes destas que así o soliciten.

As persoas que renuncian no caso de ofrecemento de nomeamentos de categoría inferior a que corresponda pola lista de reserva, conservan a posición na lista e non son desactivadas.

VI.- PERÍODO DE PROBA DO PERSOAL FUNCIONARIO INTERINO E DO PERSOAL LABORAL TEMPORAL E INFORME AVALIATIVO DO RENDEMENTO

Consonte ao establecido na normativa vixente de aplicación ás Entidades Locais de Galicia, o primeiro nomeamento como persoal funcionario interino nun determinado corpo, escala ou especialidade estará suxeito a un **período de proba**. Este período terá unha duración de tres meses para os corpos, escalas ou especialidades do grupo A; dous meses para o grupo B; e un mes para os corpos, escalas ou especialidades do grupo C e da agrupación profesional de persoal funcionario. A non superación do período de proba implicará o cese da persoa nomeada como persoal funcionario interino e a baixa na lista correspondente ao grupo, corpo e/ou escala ou especialidade na que se teña realizado o chamamento durante un período de seis meses.

Este período de proba non será de aplicación para as persoas nomeadas funcionarias interinas que acrediten discapacidade intelectual.

Para o debido cumprimento do presente apartado, será emitido informe pola xefatura correspondente na cal preste servizos a persoa funcionaria interina, indicando si supera ou non o período de proba e a motivación conseguinte.

Ao remate do período temporal de interinidade, a xefatura da área ou servizo de destino deberá emitir un **informe avaliativo** do compromiso co Código de Conduta do Concello de Vigo e co I Plan de Igualdade do persoal, que a persoa mostrou durante a prestación de servizos, conforme ao ANEXO II dos presentes criterios. De conformidade co disposto na normativa vixente, os informes municipais deberán emitirse recollendo a preceptiva motivación.

Ao persoal laboral seranlle de aplicación os períodos de proba establecidos na normativa laboral e



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 23 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

convenio colectivo de aplicación, non sendo este período de proba de aplicación para as persoas nomeadas persoal laboral temporal que acrediten discapacidade intelectual.

VII.- VALIDEZ DA LISTAS DE RESERVA

As listas de reserva terán validez ata que se realice un novo proceso selectivo na execución das ofertas de emprego público, perdendo a súa vixencia coa finalización de cada proceso selectivo, establecéndose en todo caso un límite máximo de vixencia temporal de **4** anos.

No suposto de inexistencia de lista de reserva por esgotamento da mesma, ou por non reunir os aspirantes os requisitos legais para poder ser nomeados no momento en que se proceda á sinatura da orde de incoación do expediente administrativo de nomeamento, acudirase ás listas de reserva que podan estar dispoñibles e utilizables polo Concello de Vigo en base aos convenios de colaboración interadministrativa ou acordos análogos que se conclúan con outras Administracións e Entidades Públicas ao abeiro do disposto na normativa vixente.

Recorrerase, como última opción, á pública convocatoria para a selección de persoal interino, nos termos do marco legal vixente, no suposto de inexistencia de listas de reserva procedentes de oferta, en primeiro lugar; ou no suposto de inexistencia de listas de reserva de uso compartido con outras Administracións e Entidades Públicas consonte aos convenios e acordos de colaboración que se conclúan, en segundo lugar; debendo acreditarse tecnicamente, con carácter previo á resolución de inicio de convocatoria pública de selección, a eficiencia do recurso ao proceso selectivo, e a non interferencia do proceso a convocar no debido cumprimento dos prazos legais de execución das ofertas de emprego público do Concello de Vigo, nos termos do establecido no punto I dos presentes criterios.

As listas que resulten da nova pública convocatoria de selección de persoal serán incorporadas para o seu uso compartido con outras Administracións e Entidades Públicas nos termos do que se estableza nos convenios de colaboración interadministrativa ou acordos análogos reitores do sistema de uso compartido.

VIII.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Existirá unha Comisión de Seguimento da xestión das listas de reserva, que ten a obriga de velar polo efectivo cumprimento dos presentes criterios, e que estará facultada para resolver as incidencias prácticas susceptibles de xerarse na xestión ordinaria das listas, así como para a determinación de criterios de interpretación, co obxectivo de colaborar á eficiente xestión pública.

A súa composición será a seguinte:

- 1 técnico/a de Administración Xeral da Área de Recursos Humanos e Formación designado pola xefatura da Área.
- 1 técnico/a da Intervención Xeral designado pola Intervención Xeral Municipal.
- 1 representante sindical por cada un dos sindicatos con lexitimación para a negociación colectiva na Mesa Xeral de Negociación (materias comúns a persoal funcionario e laboral) do Concello de Vigo, designado pola persoa secretaria da sección sindical á cal pertenza.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 24 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

- 1 administrativo/a de Administración Xeral funcionario de carreira da Área de Recursos Humanos e Formación en prestación de apoio administrativo á Comisión, en forma rotatoria en función dos efectivos dispoñibles.

A comisión convocarase con periodicidade trimestral, debendo ser convocada no seo das sesións da mesma, ao non ter a condición de órgano municipal, senón de comisión interna de seguimento, podendo ser tamén convocada por razóns de urxencia debidamente acreditadas a petición de calquera dos seus membros.

IX.- OUTRAS INCIDENCIAS

Os presentes criterios se aplicarán aos nomeamentos interinos e ás contratacións temporais, que se inicien con posterioridade a súa aprobación. No suposto de nomeamentos no marco da tipoloxía do **relevo**, estarase ao que dispoña a normativa específica ao efecto.

Nos supostos nos que en execución de sentenza deba modificarse o presente réxime de xestión das listas, a orde de prelación ou calquera outro aspecto, as medidas que correspondan serán adoptadas polo órgano municipal competente en virtude dos decretos e acordos de delegación competencial vixentes en cada momento, trasladando os actos e acordos á Comisión de Seguimento das listas.

As relacións entre as persoas integrantes das listas de reserva que poidan ser nomeadas como funcionariado interino e o Concello de Vigo seralles aplicable a regulación xurídico-administrativa (Dereito Administrativo) sendo impugnables os actos e acordos ditados no ámbito material indicado perante a xurisdición contencioso-administrativa, nos termos do previsto na Lei 29/1998, do 13 de xullo, e normativa de concordante e procedente aplicación. Elo sen prexuízo da competencia da xurisdición social para as impugnacións de contratacións laborais temporais.

X.- ANEXOS

A ausencia de incorporación dos informes e anexos establecidos nos presentes criterios na tramitación das solicitudes de persoal interino ou temporal por parte das áreas funcionais e servizos administrativos implicará a súa devolución automática á xefatura solicitante.

ANEXO I

SOLICITUDE DE DOTACIÓN DE EFECTIVOS E DECLARACIÓN RESPONSABLE NO NOMEAMENTO DE PERSOAL INTERINO AO SERVIZO DO CONCELLO DE VIGO

D/D^a....., na condición de xefatura da Área/Servizo de....., e con relación á solicitude formulada en documento electrónico n.º....., **DECLARA RESPONSABLEMENTE** o seguinte:

1.- Que coñece o previsto na Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade nas Administracións Públicas, e singularmente a interdicción legal de xerar potenciais situacións de risco no nomeamento de persoal interino e temporal.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 25 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		

2.- Que coñece as obrigas que as vixentes Guías sobre funcións dos postos de traballo do Concello de Vigo, aprobadas pola Xunta de Goberno Local, lle atribúen respecto da xestión do persoal ao seu cargo e que en ningún caso atribuirá ao persoal interino e temporal ao seu cargo tarefas ou funcións que podan ser consideradas idénticas ou similares a outras correspondentes a distintos postos de traballo.

3.-Que coñece os criterios de xestión de listas de reserva de persoal interino e temporal do Concello de Vigo, coñecendo os principios contidos no Código de Conduta do Concello de Vigo (acordo da Xunta de Goberno Local de data 1 de abril do 2022) e o contido do I Plan de Igualdade do persoal ao servizo do Concello de Vigo (acordo plenario de data 15 de setembro do 2021) e declara observalos e cumprilos no exercicio das funcións de xestión do persoal a cargo atribuídas ás xefaturas.

4.- Que con anterioridade a efectuar a solicitude de persoal que co presente documento se acompaña ten realizado unha previa análise de necesidades, tendente á redistribución interna de cargas de traballo e a un mellor dimensionamento de efectivos, na procura da máxima eficiencia na xestión interna ao seu cargo.

5.- Que en modo algún a solicitude que se formula ten por obxecto suplir deficiencias de estrutura (no caso do persoal interino por acumulación de tarefas, do persoal interino por substitución e do persoal interino por programas de carácter temporal) nin xerar situacións de interinidade de longa duración (no caso do persoal interino con cargo a praza vacante)

6.- Que concorre no ámbito xestor ao seu cargo unha situación de necesidade urxente e inaprazable que motiva a **solicitude de efectivos detallada**.

E para que así conste, e surta os efectos previsto no artigo 69 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das Administracións Públicas, asínase o presente, en Vigo, na data de sinatura dixital á marxe.

A xefatura da Área/Servizo de.....

Sinatura en coñecemento da solicitude formulada, A Concellería-delegada da Área de....."

ANEXO II

INFORME AVALIATIVO DO PERÍODO TEMPORAL DE PRESTACIÓN DE SERVIZOS

DATOS DO EFECTIVO INTERINO OU TEMPORAL
Apelidos e nome:
Praza (cubrir só no caso de nomeamentos interinos/contratos laborais con cargo a praza vacante)



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 26 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		



CONCELLO DE VIGO
Secretaría de Goberno Local

<i>Categoría profesional e tipo de vínculo (funcionario interino/ persoal laboral temporal):</i>	
<i>Área de Goberno:</i>	
<i>Área funcional/servizo administrativo:</i>	
<i>Data de ingreso:</i>	
DATOS DA XEFATURA RESPONSABLE	
<i>Apellidos e nome:</i>	
<i>Posto de traballo:</i>	
<i>Área de Goberno:</i>	
CÓDIGO DE CONDUCTA E I PLAN DE IGUALDADE (marque en negra o que corresponda)	
<i>Mostrou unha excelente actitude positiva no relativo aos principios contidos no Código de Conduta e o I Plan de Igualdade do persoal</i>	
<i>Mostrou unha boa actitude positiva no relativo aos principios contidos no Código de Conduta e o I Plan de Igualdade do persoal</i>	
<i>Mostrou unha suficiente actitude positiva no relativo aos principios contidos no Código de Conduta e o I Plan de Igualdade do persoal</i>	
<i>Mostrou unha deficiente actitude no relativo aos principios contidos no Código de Conduta e o I Plan de Igualdade do persoal</i>	
<i>Non mostra unha actitude respetuosa cos principios contidos no Código de Conduta e no I Plan de Igualdade do persoal</i>	
RESULTADO DO INFORME (marque en negra o que corresponda)	
<i>SUPERA o período de proba</i>	<i>NON SUPERA o período de proba</i>



Copia do documento - Concello de Vigo
45860-220

Data impresión: 12/09/2025 09:06 Páxina 27 de 28
CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>

E para que así conste e produza os seus efectos, emito a presente certificación coa salvedade do artigo 206 do Regulamento de organización, funcionamento e réxime xurídico das entidades locais, de orde do Excmo. Alcalde, en Vigo na data da sinatura dixital.

SGF/if.

V. e Pr.

O ALCALDE,
Abel Caballero Álvarez.



Copia do documento - Concello de Vigo	Data impresión: 12/09/2025 09:06	Páxina 28 de 28
45860-220	CSV: A4AD83-EC3BDC-548557-N5ZBJL-M73VUH-FD	
Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección http://www.vigo.org/csv		