

Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

ADMINISTRACIÓN LOCAL**MUNICIPAL****VIGO****Subvencións e axudas*****BASES REGULADORAS DA CONVOCATORIA DO PLAN MUNICIPAL DE EMPREGO PARA FOMENTAR A INSERCIÓN LABORAL, VIGO EMPREGA 2026***

A Xunta de Goberno Local do Concello de Vigo, en sesión ordinaria de 12/06/2026 acordou aprobar as bases de selección de persoas candidatas a beneficiarias do PLAN MUNICIPAL DE EMPREGO PARA FOMENTAR A INSERCIÓN LABORAL, VIGO EMPREGA 2026, e proceder á súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra, no taboleiro de anuncios, na web municipal e no portal de transparencia, e o anuncio no Diario Oficial de Galicia das bases do BOPPO. para xeral coñecemento:

BASES DE SELECCIÓN DE PERSOAS CANDIDATAS A BENEFICIARIAS DO PLAN MUNICIPAL DE EMPREGO PARA FOMENTAR A INSERCIÓN LABORAL, VIGO EMPREGA 2026

A unidade administrativa de Desenvolvemento Local e Emprego pertencente á área de goberno de Emprego, ten encomendado o deseño e posta en marcha da proposta de actuación de desenvolvemento denominada "Plan Municipal de Emprego para Fomentar a Inserción Laboral" co obxectivo de mellorar a formación e facilitar a adquisición de maiores habilidades profesionais das persoas beneficiarias mellorando así, a súa capacitación e competencia profesional.

Para desenvolver estes obxectivos, a Quinta Tenente de Alcalde e concelleira da Área de Goberno de Emprego, Patrimonio, Tecnoloxía e relación coas empresas, Turismo e Xuventude, pon en marcha este plan, concretado na realización de contratos de duración determinada, na modalidade de contrato para a mellora da ocupación e a inserción laboral, en ocupacións directamente relacionadas cos obxectivos do mesmo, que resultan necesarios para a execución de obras de interese municipal non relacionadas ca actividade propia da Administración municipal, de carácter substantivo e propio, aprobadas pola Xunta de Goberno Local; e diferenciadas das tarefas e funcións propias do persoal estatutario do Concello de Vigo regulado polo seu propio convenio cuxo artigo 1 ARCT-CC establece claramente que só é aplicable aos empregados municipais "integrados no seu cadro de persoal".

Os contratos de traballo e a relación das persoas contratadas polo Concello de Vigo no Plan Municipal de Emprego, estarán reguladas dentro do marco normativo que establece o Acordo Marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan Municipal de Emprego 2004-2007, prorrogado para este ano, como referencia retributiva e de condicións sociais a aplicar nos contratos laborais temporais realizados ao abeiro do dito Plan así como descrición dos diferentes colectivos que participan no desenvolvemento dos programas de emprego do citado Plan; dotando ao programa dunha substantividade propia,



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

dunha estrutura totalmente definida, concreta en todos os aspectos que teñen relevancia no desenvolvemento dos seus obxectivos e configurando un marco de referencia para todas as persoas traballadoras beneficiarias contratadas.

O Plan Municipal de Emprego non ten por obxecto constituír unha vía de acceso a postos de traballo, prazas e funcións propias do persoal da administración pública nin substituílo, ao tratarse dunha iniciativa onde a oferta das ocupacións responde directamente á realización dun programa de obras, actuacións e formacións concretadas previamente pola Xunta de Goberno Local e cunha duración determinada máxima de 9 meses, creando oportunidades de emprego e mellorando os espazos públicos de carácter e título municipal.

2. OBXECTO

O PLAN MUNICIPAL DE EMPREGO é un plan de acción directa, concretado na realización de contratos de duración determinada (máximo 9 meses) que resulten necesarios para a execución de obras de interese municipal non relacionadas ca actividade propia da Administración municipal, creando oportunidades de emprego e mellorando a contorna urbana, bens e equipamentos municipais.

As actuacións a desenvolver atenden ás propostas remitidas polos diferentes servizos municipais e que non se incardinan dentro dos servizos municipais ordinarios que ven proporcionando a administración municipal, senón en actuacións de mellora e rexeneración da contorna urbana.

3. OCUPACIÓNS BÁSICAS

As contratacións no marco do Plan Municipal de Emprego efectuaranse no desenvolvemento das seguintes profesións: peóns, oficiais, capataces, e persoal técnico e administrativo, todos eles, beneficiarios/as. O número de persoas beneficiarias a seleccionar determinarase no momento da publicación das bases da convocatoria de contratación, unha vez fiscalizadas e feita a correspondente e previa consignación pola Intervención Municipal para a súa aprobación pola Xunta de Goberno Local, nas seguintes categorías ou grupos profesionais:

Auxiliar administrativo	Oficial albanelería	Peóns construción
Delineante	Oficial carpintería aluminio	Peóns xardinería-forestal
Técnico Auxiliar Prevención Riscos Laborais	Oficial carpintería madeira	
Técnico de Marketing e Comunicación	Oficial carpintería metálica	
Técnico programador de actividades ambientais.	Oficial condutor	
Capataz construción	Oficial electricidade	
	Oficial fontanería	
	Oficial mecánico mantemento maquinaria	
	Oficial pintura	
	Oficial xardinería-forestal	



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

4. DURACIÓN, MODALIDADE E RETRIBUCIÓN.

O Plan Municipal de Emprego 2026 é un instrumento elaborado para a realización de contratos de duración determinada (máximo 9 meses) que resulten necesarios para a execución de obras de interese municipal creando oportunidades de emprego e mellorando a contorna urbana.

4.1. Duración.-

- Como máximo 9 meses, coincidindo coa duración da convocatoria anual para o presente ano, e coas limitacións que se establecen no propio plan.
- As persoas traballadoras seleccionadas ao abeiro deste programa temporal, deben cesar en canto remate a devandita convocatoria do Plan Municipal de Emprego, debendo figurar esta cláusula no apartado correspondente (fin do contrato), do modelo do contrato a formalizar polas persoas beneficiarias seleccionadas.
- Establécese un período de proba con carácter xeral para as persoas contratadas de un mes.

A formalización, duración e incidencias dos contratos que se realicen finalmente ás persoas aspirantes seleccionadas, estarán suxeitas, en todo caso e, respecto de calquera outra incidencia da relación laboral que se considere oportuno engadir en base á lexislación vixente, de acordo ao contido dos informes de RR.HH. e da Intervención Xeral.

4.2. Modalidade.-

Estímase oportuna a modalidade de contrato de duración determinada (artigo 1º Acordo Marco), a xornada completa, na modalidade de contrato para a mellora da ocupación e a inserción laboral (código 405) que se xunta ás presente bases reguladoras, cos dereitos e obrigas que leva implícito; en todo caso terase en conta, segundo o tipo e categoría a cubrir; a modalidade, duración e calquera outra incidencia da relación laboral, que se considere oportuno en base á lexislación vixente dacordo ao contido dos informes de RRHH e da Intervención Xeral.

Así mesmo, en calquera caso deberá figurar no obxecto do contrato a denominación e duración do Plan Municipal de Emprego para Fomentar a Inserción Laboral para a realización de obras e/ou servizos de interese municipal.

4.3. Retribucións.-

- As retribucións das persoas traballadoras beneficiarias serán as establecidas no Acordo Marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan Municipal de Emprego, segundo as táboas salariais que se atopen en vigor no momento da contratación, e en concreto as establecidas no Capítulo 1, artigo 1.3 do acordo marco de referencia (beneficiarios/as), que quedarán recollidas nos respectivos contratos; resultando ditas retribucións diferenciadas do persoal do Concello de Vigo regulado polo seu propio convenio, que dispón dunha estrutura salarial dotada cos complementos (CE e CD) ligados á valoración dos postos.

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:129R45DNNV1SFU60



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

- As táboas salariais poden ter un incremento salarial en base ás actualizacións que teñan lugar no mencionado Acordo marco de referencia e cas actualizacións que sexan de aplicación do Salario Mínimo Interprofesional.
- As vixentes retribucións por categoría profesional do Acordo Marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan Municipal de Emprego, actualizadas cos incrementos salariais efectuados en 2024, son as seguintes:

<i>Categoría</i>	<i>Importe bruto mes</i>
Técnicos beneficiarios: (PRL, Delineante, T. Actividades Medio ambientais, T. Marketing e comunicación)	1.860,62
Capataz-Construción	1.860,62
Oficiais de oficios (albanel, conducción, electricista, fontaneiro, mecánica maquinaria, pintor, xardinería,) de carpintería (aluminio, madeira metálica)	1.584,18
Peóns (xardinería e construción)	1.424,50
Auxiliar administrativo	1.584,18

5. REQUISITOS BÁSICOS

1. Ter 18 anos cumpridos e capacidade legal para ser contratado/a de conformidade coa lexislación vixente. Non poderán ser contratadas persoas que superen a idade legal de xubilación establecida con carácter xeral.
2. Ter capacidade funcional para o desempeño das tarefas habituais na ocupación solicitada. Sendo obrigatorio polas persoas candidatas a comunicación expresa das limitacións que poidan condicionar o desenvolvemento habitual das ditas tarefas propias e habituais do posto de traballo ao que se presenta.
3. Ser persoa desempregada e inscrita como demandante de emprego nalgunha das oficinas do Servizo Público de Emprego de Galicia en Vigo, na data de solicitude de candidatos ao SPEG. Non se admitirán situacións de mellora de emprego.
4. Estar empadroadada no Concello de Vigo, con anterioridade a data de solicitude de persoas candidatas ao Servizo Público de Emprego de Galicia.
5. Non ter sido persoal contratado por este Concello con data fin de contrato, cando menos 36 meses antes da solicitude de persoas candidatas ao Servizo Público de Emprego de Galicia, en ningún dos seguintes programas: VIGO EMPREGA, Programa de Escolas Obradoiro e Obradoiros de Emprego, Programas de Cooperación Xunta-Entidades Locais, Plan Municipal de Emprego, ou cun contrato temporal ou de interinidade.
6. Non ter sido sancionada e/ou aberto expediente disciplinario como persoa traballadora deste en calquera dos programas recollidos no parágrafo anterior ou en calquera outra relación contractual co Concello de Vigo, por ter incorrido en falta grave ou moi grave, sendo resultado da apertura dalgún expediente de carácter disciplinario, ou ter incorrido en faltas leves de maneira reiterada.
7. Non poderán participar na mesma convocatoria do Plan Municipal de Emprego dúas persoas pertencentes á mesma unidade de convivencia familiar, ben sexan por



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

consanguinidade ou afinidade ata un segundo grao e/ou teñan relación conxugal ou como parella de feito.

8. As persoas estranxeiras non comunitarias deben ter permiso de traballo en vigor, temporal ou permanente en regra, que autorice a traballar, na data da convocatoria, e mantendo esta situación ata o momento da contratación.
9. Presentar a documentación completa e en regra, requirida polo Programa e polo SPEG no prazo establecido na convocatoria. O incumprimento dos prazos implicará a exclusión automática do proceso de selección.

6. REQUISITOS ESPECÍFICOS

OCUPACIÓN	REQUISITOS	CATEGORÍA segundo Acordo Marco do Plan Municipal de Emprego do Concello de Vigo (benef)
Auxiliar administrativo/a	Diploma ou certificación da formación académica correspondente: formación profesional de grado medio ou superior.	Capítulo 1, artigo 1.3 do acordo marco de referencia (beneficiarios/as)
Técnico Prevención Riscos Laborais	Diploma ou certificación da formación académica correspondente: Técnico de Prevención de Riscos Laborais.	
Delineante	Diploma ou certificación da formación académica correspondente: formación profesional de grado medio ou superior.	
Técnico de Marketing e comunicación	Diploma ou certificación de estar en posesión da formación académica correspondente: Técnico Superior en Marketing e Publicidade.	
Técnico programador actividades ambientais	Diploma ou certificación de estar en posesión da formación académica correspondente: Técnico Superior en Educación y Control Ambiental	
Capataces	Posuír a experiencia e/ou formación que acredite a categoría de capataz. Experiencia mínima de 2 anos no mesmo posto e de igual categoría. A categoría mínima que se valorará será do grupo de cotización 6 segundo establece o Informe de Vida Laboral e que ademais figure como capataz ou encargado nos contratos de traballo, certificados de empresa ou no seu defecto, nóminas.	Capítulo 1, artigo 1.3 do acordo marco de referencia (beneficiarios/as)
Oficiais de oficios (nas especialidades que se indican no apartado 3º destas bases)	Ter un coñecemento exhaustivo e facer o seguimento das normas no relativo á saúde laboral e á prevención de riscos laborais. Ter a experiencia e/ou formación que acredite a categoría de oficial no oficio ao que opta. Valorarase a formación recibida. Experiencia mínima de 1 ano na mesma ocupación e de igual categoría. A categoría mínima que se valorará será do grupo de cotización 8 ou 9 segundo establece o Informe de Vida Laboral e como oficial de 1ª ou 2ª, segundo veña recollido nos contratos de traballo, certificados de empresa ou no seu defecto, nóminas.	
Oficiais conducción	Os condutores deberán estar en posesión dos permisos Profesionais e de conducir, obrigatoriamente B, C, actualizados e en vigor. Ter un coñecemento exhaustivo e facer o seguimento das normas no relativo á saúde laboral e á prevención de riscos laborais. Experiencia mínima de 2 anos como condutor de vehículos. A categoría mínima que se valorará será do grupo de cotización 8 ou 9 segundo establece o Informe de Vida Laboral e como oficial de 1ª ou 2ª, segundo veña recollido nos contratos de traballo, certificados de empresa ou no seu defecto, nóminas.	
Peóns/oas	Non é necesaria cualificación previa no tipo de traballo a desenvolver	Capítulo 1, artigo 1.3 do acordo marco de referencia (beneficiarios/as)



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

7. FORMACIÓN

O artigo 2º do Acordo Marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan Municipal de Emprego 2004-2007, prorrogado para este ano, establece a necesidade, en todos os casos, de desenvolver complementariamente á realización das funcións propias de cada contrato (nos casos nos que non estea considerado), unha acción formativa intensa, tanto en competencias profesionais das persoas participantes, como en competencias persoais, dúas das facetas determinantes no referido ás condicións de ocupabilidade das persoas. Como mínimo dedicarase o 15% do tempo do contrato a formación. Dependendo das características de cada programa/proxecto, e dentro das súas posibilidades, tenderase a concentrar a formación nun día á semana.

A modalidade de contrato de duración determinada reflectida na Base Cuarta para desenvolver as actuacións previstas neste plan non é un contrato formativo dos contemplados pola vixente lexislación laboral (artigo 11 ET), senón un contrato para a execución de obras de interese municipal de carácter substantivo e propio non relacionadas coa actividade propia da Administración municipal e acoutadas por un período máximo de 9 meses; o que obriga a adicar o 15% do tempo do contrato a formación, tanto en competencias profesionais como en competencias persoais, aos efectos de dar estrito cumprimento ao establecido no artigo 2 do referido Acordo Marco de regulación das condicións sociolaborais das contratacións realizadas no marco do Plan Municipal de Emprego 2004-2007.

A este respecto, a carga formativa do programa articularase dentro do horario laboral complementándoa co traballo en obra, e adaptarse ás necesidades do entorno e do mercado laboral propio da cidade de Vigo e da súa Área Metropolitana, apostando pola innovación, a aplicación de novas técnicas e tecnoloxías e a especialización, estimando desenvolver a seguinte oferta formativa prevista:



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

Códigos	PROGRAMA DE FORMACIÓN	Nº Horas	Temática	Especialidade
	PRL para traballos de albanelería parte común e específica	16h	Formación Básica de Prevención de Riscos laborales	PRL
	PRL para xardinería parte común e específica	7h		
	PRL Equipos de albanelería	2h		
	PRL Equipos de xardinería	2h		
	PRL para Oficios parte común e específica	10h		
	PRL Equipos dos diferentes oficios	2h		
	PRL condutores parte común e específica	10h		
	PRL manipulación cargas camión cesto izado de cargas portacontedores e remolque	12h		
	PEMP- Plataforma elevadora	3h		
	PRL específico para oficinas	4h		
	Sinalización	1h		
	Escadas e varandas	1h 30 min		
	Montaxe de andamio tubular	3h		
UF0302	Proceso e preparación de equipos e medios en traballos de albanelería	40h	Especialización Técnica cursos teórico prácticos.	Construción
EOCJ014	Sistemas de illamento Térmico Exterior. Rehabilitación enerxética de fachadas	20h		
UF1554	Instalacións simples de tabiques e trasdosados de placa de seixo laminado	40h		
FMEC003	Fabricación e montaxe de construcións metálicas.	45h		
MF0882	Montaxe e instalación de elementos de carpintería e moble.	28h		
ENAC15	Eficiencia enerxética en instalacións de aerotermia.	30h		
	Xornada orientación laboral e busca de emprego nas redes sociais.	5h	Orientación e Sensibilización	Comúns
	Igualdade de oportunidades	10h		
	Alfabetización dixital, tramitación e administración dixital	10h		
	Sensibilización Ambiental	10h		
AGAJO04	Curso xardinería e paisaxismo	50h	Especialización Técnica cursos teórico prácticos.	Xardinería

Todas as persoas candidatas seleccionadas para formar parte do Plan Municipal de Emprego deberán obrigatoriamente subscribir un compromiso en virtude do cal, se comprometen a levar a cabo as accións formativas que o equipo técnico considere oportunas en aspectos relacionados coa ocupación para a cal foron contratados.

A negativa a subscribilo, suporá a exclusión do proceso selectivo e o seu incumprimento por parte persoas beneficiarias durante o período de contrato poderá ser motivo de cese laboral, é dicir, a rescisión do contrato laboral.

8. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

Unha vez aprobadas as bases reguladoras da convocatoria procederase á súa publicación no Boletín Oficial da Provincia de Pontevedra, no taboleiro electrónico de edictos e anuncios do Concello de Vigo e na páxina web municipal, así coma anuncio do inicio do procedemento de selección de persoas candidatas ao programa (pode ser publicado tamén na prensa local). Publicarase anuncio no Diario Oficial de Galicia da publicación das bases no BOPPO.

8.1 Sistema de admisión

1. O sistema de admisión de persoas candidatas será o de oferta de emprego tramitada na correspondente oficina de emprego.



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

2. O departamento municipal de Desenvolvemento Local e Emprego do Concello de Vigo solicitará ao SPEG as persoas traballadoras que correspondan, de acordo coas características recollidas nas bases mediante a remisión da correspondente Oferta de Emprego, facendo referencia ás características que deben reunir as persoas traballadoras que se contratarán para o adecuado desempeño das funcións inherentes ás categorías profesionais das ocupacións ofertadas. As ofertas de emprego tramitaranse na oficina de emprego e serán obxecto de difusión pública no Portal de Emprego de Galicia no prazo que se indique na oferta.

As Oficinas do Servizo Público de Emprego de Galicia en Vigo, serán as encargadas de enviar as persoas candidatas solicitadas. As persoas candidatas poderán autopostularse no Portal de emprego de Galicia, nas ofertas que lles sexan de interese, sempre e cando, cumpran os requisitos que se establecen nestas bases de convocatoria.

A citación poderá reforzarse co apoio do servizo de información 010 mediante, chamamento telefónico/telemático e/ou vía SMS ás persoas candidatas remitidas, de ser necesario.

No caso de que, as oficinas de emprego do SPEG en Vigo, non remitan candidatos suficientes para as categorías profesionais das ocupacións ofertadas, solicitarase ás oficinas do SPEG a ampliación das ofertas presentadas, coa finalidade de acadar o número de persoas candidatas para realizar un proceso de selección efectivo e con garantías de éxito.

3. Finalizado o prazo de presentación das solicitudes, verificarase o cumprimento dos requisitos imprescindibles para a admisión ao proceso de selección, e procederá á declaración provisional das persoas admitidas e excluídas. As persoas que non cumpran os requisitos definidos nestas bases serán inadmitidos e non accederán ao proceso selectivo.

De non obter candidatos suficientes, este Concello poderá recorrer a recursos municipais propios, ampliando tamén a busca de candidatos aos usuarios inscritos no Servizo de Orientación Laboral (SOL) en colaboración cos servizos municipais de Igualdade e de Benestar Social do Concello de Vigo, e sempre e cando cumpran os requisitos establecidos nestas bases de convocatoria.

8.2 Sistema de selección

1. Unha vez publicada a relación de persoas candidatas admitidas procederase por parte da Comisión de Selección á realización dunha entrevista persoal e probas: escrita e práctica.

O órgano de selección adaptará o tempo e os medios de realización dos exercicios das persoas aspirantes con discapacidade, de forma que se garanta a igualdade de oportunidades cos demais participantes, nos termos establecidos na normativa vixente

2. Entrevista: (máximo 3 puntos). Realizarase unha entrevista persoal na que se valore a actitude e interese que demostra a persoa candidata na participación no programa. Valoraranse actitudes profesionais e formativas previas, aspectos ocupacionais, rasgos de personalidade, actitude ante o programa.



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

Solicitarase información ás persoas candidatas para valorar a súa opinión sobre: as condicións sociolaborais do contrato e as características da contratación, o interese polo emprego.

As puntuacións da fase de entrevista publicaranse no taboleiro electrónico do Concello de Vigo e nas dependencias do Parque Central do programa Vigo Emprega e convocarase á realización da proba escrita.

3. Proba Escrita (máximo 3 puntos). A proba terá un mínimo de vinte (20) preguntas para avaliar competencias profesionais e coñecementos relacionados co posto de traballo, aptitudes e capacidades, tanto as de carácter xeral como as relativas á súa adecuación ás singularidades e adaptabilidade á oferta dos postos que se van desempeñar, e a posible adecuación do seu perfil á finalidade do programa. Incidirase en aspectos vinculados á busca de emprego, a orientación persoal, a formación para o emprego, o interese polo desempeño e o rendemento.

Os puntos obtidos nesta fase sumaranse ao resto das puntuacións que se acaden, sempre que a persoa candidata non obteña a cualificación NSNM (non supera a nota mínima); consideraranse NSNM as persoas candidatas que obteñan unha puntuación igual ou inferior a 1 punto.

As persoas candidatas cunha cualificación de “NSNM”, serán excluídas do proceso de selección.

A relación provisional das puntuacións da proba escrita publicaranse no taboleiro electrónico do Concello de Vigo e nas dependencias do Parque Central do programa Vigo Emprega, indicando o día que se concede para formular alegacións.

No caso de que non se presente ningunha alegación no prazo outorgado, se elevarán a definitivas as puntuacións provisionais acadadas, e convocarase á realización da proba práctica ás persoas candidatas que obtiveron unha puntuación superior a 1 punto.

4. Proba práctica (máximo 4 puntos)

A Comisión de Selección propondrá as probas prácticas relacionadas coas funcións e tarefas das categorías profesionais das ocupacións ofertadas. Valoraranse competencias básicas onde os candidatos aplicarán habilidades profesionais básicas relacionadas co oficio e os coñecementos técnicos necesarios. As probas estarán apoiadas por asesores técnicos do departamento municipal de Desenvolvemento Local e Emprego e dos diferentes Servizos Municipais que colaboran no deseño, control e concreción técnica desta avaliación.

- Persoal técnico e Administrativo, capataces, e oficiais de oficios: as probas realizaranse para que as persoas candidatas demostren o seu coñecemento da profesión. As probas deseñaranse de acordo á profesión e ás tarefas máis comúns que se teñen previsto desenvolver conforme ás obras aprobadas pola Xunta de Goberno Local.
- Peóns: as probas prácticas son xenéricas de coñecemento básico de ferramentas e utilización das mesmas, sen que, para o desenvolvemento sexa necesaria experiencia práctica en obras públicas, xardinería ou limpeza.

No caso de obter unha puntuación igual ou inferior a 1 punto, considerárase que “NSNM” e a persoa quedará excluída do proceso de selección.



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

A relación provisional das puntuacións da proba práctica publicaranse no taboleiro electrónico do Concello de Vigo e nas dependencias do Parque Central do programa Vigo Emprega, indicando o día que se concede para formular alegacións.

No caso de que non se presente ningunha alegación no prazo outorgado, se elevarán a definitivas as puntuacións provisionais acadadas, e procederase á fase de baremación dos candidatos pola Comisión de selección, coa asistencia do servizo de Desenvolvemento Local e Emprego.

De cada unha das sesións da Comisión de selección estenderase a correspondente acta.

9. VALORACIÓN DE PERSOAS CANDIDATAS A BENEFICIARIAS

Dada a natureza e especiais características do Plan Municipal de Emprego, o procedemento de selección terá en conta, os diferentes colectivos entre os que se seleccionarán ás persoas candidatas; concretamente:

9.1. O persoal administrativo e técnico beneficiario será seleccionado, preferentemente, entre as candidaturas remitidas polo SPEG que pertencen aos colectivos de mulleres vítimas de violencia de xénero e/ou persoas menores ou iguais a 30 anos, non se lle puntuará as titulacións obrigatorias para o acceso ao posto.

9.2. Valoración da experiencia laboral e formación dos capataces e oficiais.

O Plan Municipal de Emprego necesita incorporar un número de profesionais con experiencia profesional e con certas habilidades formativas nos oficios relacionados coa construción e os servizos.

Deste xeito, valorarase a experiencia laboral e formación directamente relacionados coa actividade a desenvolver dos capataces e oficiais nos termos que se indican a continuación:

- Experiencia laboral: 0,1 puntos/mes que exceda do mínimo esixido (máximo 8 puntos)
- Formación: (máximo 4 puntos)

(só se puntuará cada curso unha vez, aínda que se repetise en varias ocasións ou se realizase con diferentes entidades)

Relacionada co posto (recibida ou impartida):

Por cada curso de entre 20 e 49 horas	0,10
Por cada curso de entre 50 e 99 horas	0,20
Por cada curso de entre 100 e 199 horas	0,30
Por cada curso igual ou superior a 200 horas	0,40

Relacionada coa Prevención de Riscos Laborais

Curso básico de Prevención de entre 0 e 30 horas	0,20
Curso de Prevención de entre 31 e 50 horas	0,40
Curso de Prevención de máis 50 horas	0,60



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

Relacionado directamente coa especialidade:

Tarxetas ou carnets profesionais	0,50
----------------------------------	------

9.3. Tentarase unha distribución que permita cando menos a presenza nos postos de peóns de:

9.3.1: 3% persoas con discapacidade igual ou superior ao 33% que poidan desempeñar as tarefas propias da ocupación, profesión ou oficio.

9.3.2: 28% mulleres.

9.3.3: 2 % vítima de violencia de xénero.

9.3.4: 1 % persoa trans.

9.3.5: 21% persoas menores ou iguais a 30 anos.

9.3.6: 25% persoas entre 31 e 45 anos *DLD.

9.3.7: 20% persoas maiores de 45 anos *DLD.

*DLD: Levar un mínimo de 1 ano inscrito ininterrompidamente como demandante de emprego nas oficinas do Servizo Público de Emprego, contando dende a data de solicitude de persoas candidatas nas oficinas do SPEG e non superar, neses doce meses anteriores, máis de 90 días traballados.

COLECTIVO	PUNTUACIÓN
Persoa discapacitada	1
Muller	1
Vítima de violencia de xénero ¹	1
Persoa Trans ²	1
Xente moza menor ou igual a 30 anos.	1
Persoas entre 31 e 45 anos DLD.	0,5
Maior de 45 anos DLD	0,5

- ¹Persoas que teñan acreditada pola Administración competente a condición de vítima de violencia por parte dalgún membro da unidade familiar de convivencia, nos termos da Lei Orgánica 1/2004, de 28 de decembro, de Medidas de Protección Integral contra a violencia de xénero, ou de vítima de violencia doméstica.
- ²Persoa trans terá acreditado ante o Rexistro Civil a rectificación da mención relativa ao sexo ou ben a cambio de nome para a asignación dun diferente ao do sexo rexistrado ao nacer. a aquela persoa que se identifique cun xénero diferente ao que lle asignaron ao nacer.
- Aplicaranse as puntuacións da táboa anterior en función do colectivo polo que foron preseleccionados na oficina do SPEG de Vigo, e sumaráselles, se é o caso, un 0,20 puntos por cada requisito que cumpran dos segundos ou subseguintes colectivos.



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

10. FINALIZACIÓN DO PROCESO DE SELECCIÓN E LISTAXES DE SUBSTITUCIÓN.

Realizada a baremación das persoas candidatas, procedera á publicación das puntuacións provisionais da baremación e da puntuación final acadada no taboleiro electrónico do Concello de Vigo e nas dependencias do Parque Central do programa Vigo Emprega, indicando o día que se concede para formular alegacións.

No caso de que non se presente ningunha alegación no prazo outorgado, se elevarán a definitivas as puntuacións provisionais da baremación e os resultados definitivos, ca lista das puntuacións totais acadadas polos beneficiarios a contratar, xunto ca listaxe de suplentes.

Establécense coma criterios de desempate das puntuacións totais acadadas, os seguintes:

- 1º.- Maior puntuación obtida na proba práctica.
- 2º.- Maior puntuación obtida na proba escrita.
- 3º.- Maior puntuación na entrevista
- 4º.- Orde alfabética do segundo apelido.

As persoas candidatas que non fosen contratadas e tivesen superado o proceso selectivo, formarán parte dunha lista de substitucións ordenada en función da puntuación obtida, de maior a menor, aos efectos de poder ser contratados para substitucións ou renuncias doutros/as traballadores/as para este programa de emprego e para ocupacións de igual categoría e cualificación.

En caso de postos vacantes en algún dos colectivos dentro das categorías de peóns, en cumprimento do principio de igualdade de oportunidades entre sexos, co obxecto de aumentar a proporción de mulleres traballadoras subrepresentadas no sector da construción, propónse que a hora de cubrir postos vacantes terán preferencia as persoas que reunan as seguintes características:

- Muller menor ou igual a 30 anos.
- Menor ou igual de 30 anos
- Muller maior de 30 anos.

11. PERSOAS CANDIDATAS CON DISCAPACIDADE

As persoas candidatas cun grao de discapacidade igual ou superior ao 33% (acreditado mediante certificación emitida polas entidades competentes) deberán achegar con carácter previo á contratación, o informe de compatibilidade do EVO onde se acredite a compatibilidade da discapacidade coas tarefas a desenvolver na ocupación profesional á que se presenta.

De resultar necesario, e coa finalidade de axilizar os trámites, poderase autorizar ao persoal responsable do programa para solicitar ás oficinas do EVO as certificacións necesarias das persoas seleccionadas.



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

Sen a presentación do informe, non poderán ser contratadas para a participación neste programa.

En todo caso, as persoas candidatas, terán a obriga de informar expresamente do seu estado biolóxico se teñen discapacidade física, psíquica ou sensorial, ou cando se atopen en situacións transitorias, que non sexan compatibles coas exigencias psicofísicas das respectivas ocupacións profesionais ás que optan.

No caso de enfermidades crónicas, lesións ou problemas de saúde, que impidan as persoas candidatas, desenvolver as funcións propias do posto de traballo, terán a obriga de informar ao servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local, no momento da achega da documentación previa ao proceso de selección, e en todo caso, deberán presentar certificación médica que acredite o estado biolóxico compatible da persoa candidata coas tarefas e funcións a desenvolver na categoría ou grupo profesional da ocupación á que se presenta.

12. COMISIÓN DE SELECCIÓN

O órgano de selección terá carácter colexiado, actuando tódolos membros con voz e voto, a excepción do secretario/a, e comparecerán a título individual en cumprimento do art. 60, do Real Decreto legislativo 5/2015 do 30 de outubro Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público.

Composición:

- A Xefatura do Servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local do Concello de Vigo e no caso da creación de máis dunha comisión, funcionario/a ou laboral fixo relacionado coas ocupacións obxecto da convocatoria
- Un/ha funcionario/a do Concello de Vigo que actuará como Secretaria/o.
- Tres funcionarios/as ou persoal laboral fixo do Concello de Vigo.

Poderán nomear asesores especialistas na materia, que comparecerán a título individual e cumprindo co disposto no art. 60 do TREBEP.

A/O secretaria/o, preferentemente da rama xurídica, intervirá con voz e sen voto, con funcións de asesoramento legal ao órgano de selección, custodia dos exames e actas, elaboración de actas e acordos e informe xurídico en relación cos recursos administrativos que poidan presentarse contra os actos e acordos do órgano de selección. Igualmente deberá realizar as funcións previstas no artigo 16 da Lei 40/2015, do 01 de outubro, do Réxime Xurídico do Sector Público.

Tódolos membros da Comisión de Selección serán propostos pola A Quinta Tenente de Alcalde e concelleira da Área de Goberno de Emprego, Patrimonio, Tecnoloxía e relación coas empresas, Turismo e Xuventude, xunto coas persoas titulares e suplentes correspondentes, con titulación igual ou superior á do grupo ou categoría profesional da ocupación ofertada, debendo comparecer todos eles a título individual e cumprindo co estipulado no art. 60 do Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público.



Venres, 19 de xuño de 2026

Núm. 116

O órgano de selección en canto á súa composición e funcionamento, deberá respectar obrigatoriamente o disposto no artigo 60 do Real Decreto legislativo 5/2015 do 30 de outubro Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, así coma calquera outra normativa legal vixente de aplicación.

Da valoración que a Comisión de Selección realice das persoas candidatas, emitirase Acta co listado do persoal seleccionado.

A Comisión de selección contará co asesoramento técnico do persoal do servizo de Participación Cidadá e Desenvolvemento Local, que estime necesario. Os membros da comisión de selección e o seu persoal asesor especialista, percibirán como resultado da súa participación na mesma, as dietas que a normativa en vigor establece.

A participación neste proceso selectivo implica aceptar a utilización dos datos persoais das persoas candidatas á Concellería de Emprego, exclusivamente para os fins que se definen nestas bases de convocatoria, cumprindo os requisitos establecidos no Lei Orgánica 3/2018, de 5 de decembro, de Protección de Datos Persoais e garantía dos dereitos dixitais.

Vigo. Na data da sinatura dixital.

A Quinta Tenente de Alcalde e Concelleira da Área de Goberno de Emprego, Patrimonio, Tecnoloxía, relación coas empresas, Turismo e Xuventude (Resolucións de Alcaldía de 25/09/2025, BOPPO nº 186 do 30/09/2025).–Ana María Mejías Sacaluga .

Pode verificar a integridade deste documento no seguinte enderezo:
<https://sede.depo.gal>
Código seguro de verificación:129R45DNNV1SFU60

