

RESOLUCIÓN DEL DELEGADO ESPECIAL DEL ESTADO, DE APROBACIÓN DE PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DE LA RELACIÓN DE PERSONAS CANDIDATAS DERIVADA DE LA CONVOCATORIA DEL PROCESO SELECTIVO PARA LA PROVISIÓN DE CUATRO PLAZAS DE PERSONAL LABORAL FIJO, SUJETAS A CONVENIO COLECTIVO PROPIO, CONVOCADO POR RESOLUCIÓN DEL DELEGADO ESPECIAL DEL ESTADO EN EL CONSORCIO DE 23 DE DICIEMBRE DE 2022 (BOE NÚM. 312, DEL 29 DE DICIEMBRE DE 2022)

ANTECEDENTES

Primero. - El 23 de diciembre de 2022, por resolución del Delegado Especial del Estado en el Consorcio, se aprobaron la convocatoria y las bases del proceso selectivo para la provisión de cuatro plazas de personal laboral fijo (correspondientes al puesto de Técnico/a de Gestión General), sujetas a convenio colectivo propio, en el Consorcio de la Zona Franca de Vigo.

El apartado 11 de dichas Bases recoge que lo siguiente:

“Conforme a lo previsto en el art. 3.19 del Real Decreto 636/2021, de 27 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2021 y en el art. 3.21 del Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022, a la finalización del proceso selectivo el Tribunal de Selección podrá elaborar, con los aspirantes que hayan superado los dos ejercicios de la oposición, una relación de posibles candidatos para, en su caso, el desempeño con carácter temporal de puestos con categoría de técnico de gestión general.

El orden de la relación se establecerá teniendo en cuenta la puntuación total obtenida en ambos ejercicios. A igualdad de puntos tendrá prioridad el aspirante que haya obtenido la mejor puntuación conforme a lo señalado en la base 8.3.

La relación de aspirantes incluidos en la relación de candidatos será pública y tendrá una validez máxima de 3 años desde su publicación, salvo que con anterioridad a la finalización de dicho plazo finalice un nuevo proceso selectivo convocado para la cobertura de puestos de técnico de gestión general.”

Finalizado el proceso selectivo, la relación de personas candidatas a la que se hace referencia se aprobó, por acuerdo del Comité Ejecutivo del Consorcio, el 27 de octubre de 2023.

Segundo. - El día 11 de abril de 2025 el Consorcio de la Zona Franca de Vigo obtuvo el preceptivo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública al proyecto de Procedimiento de gestión de la relación de personas candidatas derivada de la convocatoria mencionada, que se adjunta como anexo a la presente resolución.

Tercero. - El día 28 de abril de 2025, la Directora General de Recursos Humanos del Consorcio eleva a esta Delegación Especial del Estado propuesta de resolución de aprobación de Procedimiento de gestión de la relación de personas candidatas derivada de la convocatoria del proceso selectivo para la provisión de cuatro plazas de personal laboral fijo, sujetas a convenio colectivo propio, convocado por Resolución del Delegado Especial del Estado en el Consorcio de 23 de diciembre de 2022 (BOE núm. 312, del 29 de diciembre de 2022).



A los que corresponden los siguientes:

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - El art. 3.19 del Real Decreto 636/2021, de 27 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2021 establece lo siguiente:

“Con objeto de reducir los plazos de incorporación del personal funcionario interino o laboral temporal, y hacer efectiva la aplicación de los principios de mérito y capacidad en la selección de este personal, con carácter general cada convocatoria podrá determinar que el órgano calificador del proceso selectivo elabore, a la finalización del mismo, una relación de posibles personas candidatas para el nombramiento como personal funcionario interino o personal laboral temporal del cuerpo, escala o categoría al que corresponda la convocatoria, con la duración, características y funcionamiento que establezca en su caso el órgano convocante, y previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública (...).”

Por su parte, el art. 3.21 del Real Decreto 407/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2022, indica, en el mismo sentido:

“Con objeto de reducir los plazos de incorporación del personal funcionario interino o laboral temporal y hacer efectiva la aplicación de los principios de mérito y capacidad en la selección de este personal, todas las convocatorias determinarán que el órgano de selección del proceso selectivo elaborará, a la finalización del mismo, una relación de posibles personas candidatas para el nombramiento como personal funcionario interino o personal laboral temporal del cuerpo, escala o categoría al que corresponda la convocatoria, con la duración, características y funcionamiento que establezca en su caso el órgano convocante, y previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública (...).”

En el artículo 3.20 del Real Decreto 625/2023, de 11 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2023, con una redacción prácticamente idéntica, señala:

“Con objeto de reducir los plazos de incorporación del personal funcionario interino o laboral temporal y hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la selección de este personal, así como los de objetividad, profesionalidad e imparcialidad en su ejercicio, las convocatorias determinarán que el órgano de selección del proceso selectivo elaborará, a la finalización del mismo, una relación de posibles personas candidatas para el nombramiento, en su caso, como personal funcionario interino o personal laboral temporal del cuerpo, escala o categoría al que corresponda la convocatoria, con la duración, características y funcionamiento que establezca en su caso el órgano convocante, y previo informe favorable de la Dirección General de la Función Pública (...).”

SEGUNDO.- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción dada por el Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, establece, en su art. 15.1 que el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora. El mismo artículo, en su apartado 3. estipula que el contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el



proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses.

TERCERO.- En el mismo sentido, la Disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, que establece el régimen aplicable al personal laboral del sector público, indica que se podrán suscribir contratos de sustitución para cubrir temporalmente un puesto de trabajo hasta que finalice el proceso de selección para su cobertura definitiva, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad y en los términos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

CUARTO.- El artículo 55 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, indica que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, teniendo que seleccionar a su personal conforme a la publicidad de las convocatorias y sus bases, transparencia, imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección, independencia y discrecionalidad técnica en la actuación de estos, adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las funciones o tareas a desarrollar, así como agilidad sin que ello suponga perjuicio para la objetividad, extremos todos ellos observados en la presente convocatoria.

De conformidad con el Real Decreto 358/2024, de 2 de abril, por el que se nombra Delegado Especial del Estado en el Consorcio de la Zona Franca de Vigo, con lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y en el Reglamento Orgánico del Consorcio de la Zona Franca de Vigo aprobado por Orden Ministerial de 24 de julio de 1951,

RESUELVO

Aprobar el Procedimiento de gestión de la relación de personas candidatas (que se adjunta como anexo a la presente resolución) derivada de la convocatoria del proceso selectivo para la provisión de cuatro plazas de personal laboral fijo, sujetas a convenio colectivo propio, convocado por Resolución del Delegado Especial del Estado en el Consorcio de 23 de diciembre de 2022 (BOE núm. 312, del 29 de diciembre de 2022 y ordenar su publicación en la página web del Consorcio y en el Punto de Acceso General.

Contra la presente resolución podrá interponerse, con carácter potestativo, recurso de reposición ante la autoridad convocante, en el plazo de un mes desde su publicación de conformidad con lo establecido en la Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las AAPP o bien, demanda en el plazo de dos meses desde su publicación, ante el juzgado de lo social competente, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, significándose que, en caso de interponer recurso de reposición, no se





podrá interponer demanda hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del mismo.

En Vigo, a la fecha que figura en la firma digital.

EL DELEGADO ESPECIAL DEL ESTADO
EN EL CONSORCIO ZONA FRANCA DE VIGO
David Regades Fernández



ANEXO: Procedimiento de gestión de la relación de personas candidatas derivada de la convocatoria del proceso selectivo para la provisión de cuatro plazas de personal laboral fijo, sujetas a convenio colectivo propio, convocado por Resolución del Delegado Especial del Estado en el Consorcio de 23 de diciembre de 2022 (BOE núm. 312, del 29 de diciembre de 2022).

De acuerdo con la base 11 de la convocatoria del proceso selectivo para la provisión de cuatro plazas de personal laboral fijo en el Consorcio de la Zona Franca de Vigo, convocado por Resolución del Delegado Especial del Estado en el Consorcio, de 23 de diciembre de 2022 (BOE de 29 de diciembre), se ha elaborado relación de personas candidatas para la contratación de personal laboral temporal en el puesto de Técnico/a de Gestión, para aprovechar las actuaciones realizadas por el tribunal en el proceso selectivo correspondiente, que permita cubrir de forma ágil las necesidades de contratación que surjan en el Consorcio de la Zona Franca de Vigo.

La gestión de la relación de personas candidatas citada se regirá por las siguientes bases:

1. La inclusión en la relación de personas candidatas servirá para la contratación de personal temporal para sustituir a trabajadoras y trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, mientras dure ésta, o para contrataciones temporales autorizadas expresamente o con carácter general.
2. La gestión de la lista de personas candidatas estará encomendada a la Dirección General de Recursos Humanos del Consorcio y el procedimiento de gestión se hará público en la página web del Consorcio de la Zona Franca de Vigo (<https://www.zfv.es/portal/consorcio/recursos-humanos.html>) y en el Punto de Acceso General.
3. La relación estará integrada por aquellas personas que, habiendo participado en el proceso selectivo convocado, hayan obtenido la puntuación mínima exigida para la superación del proceso selectivo sin haber obtenido plaza. La relación estará ordenada en orden descendente conforme a la puntuación total obtenida en el proceso. El orden establecido, en caso de empate, atenderá a los criterios de desempate establecidos en las bases de la convocatoria.
4. De conformidad con lo establecido en las bases de la convocatoria, la lista de personas candidatas tendrá una validez máxima de 3 años desde su publicación (es decir, hasta el 23 de octubre de 2026), salvo que con anterioridad a la finalización de dicho plazo finalice un nuevo proceso selectivo convocado para la cobertura de puestos de Técnico/a de Gestión General.
5. La relación de personas candidatas tendrá carácter rotatorio, de tal manera que una vez haya sido contratada la última de las personas seleccionadas, se iniciará de nuevo si su vigencia lo permite.
6. Para poder formar parte de la relación, las personas candidatas deberán poseer todos los requisitos que se exigieron en la convocatoria.



7. Una vez formalizada, en su caso, la preceptiva autorización de contratación temporal, el Servicio de Recursos Humanos procederá a ofertar la contratación por riguroso orden de integrantes de la relación de personas candidatas. Estas ofertas se notificarán a la dirección facilitada por las personas aspirantes, en su momento, en la solicitud de participación en el proceso selectivo (o, en su defecto, a través de otro medio de comunicación fehaciente), comenzando por la persona candidata que ocupe el primer lugar de la relación. Se realizarán dos intentos de notificación dejando en todo caso al menos un margen de diferencia de tres horas entre ambos intentos.

Recibida esta comunicación, la persona candidata deberá aportar al Servicio de Recursos Humanos, en el plazo de tres días hábiles, la documentación que acredite que está en posesión de todos los requisitos establecidos en la convocatoria en base a la cual se forma la relación de personas candidatas.

En el caso de que no se localizase a la persona candidata, no se presentase en el día y hora indicados, no cumplierse con los requisitos o rechazase ocupar el puesto ofertado, se ofertará la contratación a la persona que ocupe el siguiente puesto en la relación, y así sucesivamente, hasta la cobertura de la plaza autorizada.

Las personas candidatas que hayan sido convocadas y no comparezcan, perderán su número de puesto en la relación, situándose al final de la misma. Salvo que expresen, por escrito a la dirección de correo electrónico rrhh@zonafrancavigo.com su renuncia definitiva a permanecer en la lista o sean excluidas por alguna de las causas señaladas en este procedimiento, volverán a ser llamadas nuevamente cuando corresponda, una vez agotada la relación de personas candidatas y conforme al sistema rotativo de la misma.

8. Si una vez formalizado el contrato, alguna de las personas contratadas causara baja definitiva, se podrá sustituir por la siguiente persona candidata de la relación.
9. No será llamada la siguiente persona candidata de la relación si la anterior no hubiese completado un tiempo mínimo de trabajo de seis meses como contratada laboral temporal.

En este sentido, finalizados uno o varios contratos con una duración inferior a seis meses en conjunto, la persona que haya finalizado dichos contratos permanecerá en la relación de personas candidatas en el mismo puesto que tenía, y le será ofertada otra nueva contratación siguiendo el procedimiento anterior.

Esta situación se mantendrá hasta tanto la persona trabajadora haya completado un mínimo de seis meses en conjunto con los sucesivos contratos que haya formalizado, pasando en ese momento a ocupar el último puesto de todas las Relaciones en que figure.



10. En los supuestos de sustitución de personas trabajadoras con derecho a reserva del puesto, cuando la persona titular del puesto de trabajo se reincorpore o cambie su situación laboral perdiendo el derecho a reserva del puesto, se producirá la extinción del contrato de trabajo temporal de la persona sustituta.

11. Las personas que, en el momento del llamamiento, se encuentren en situación de maternidad o de embarazo de riesgo, serán llamadas en las mismas condiciones que el resto de las personas candidatas de la lista, haciéndose igualmente efectiva su contratación.

Mantendrán su número de orden en la relación de personas candidatas y podrán acceder al siguiente llamamiento que se genere:

- a) Quienes se encuentren en situación de enfermedad, siempre que acrediten dicha situación mediante la documentación médica oficial correspondiente o concurra alguna causa de fuerza mayor debidamente justificada y libremente apreciada por el órgano gestor.
- b) Quienes en el momento del llamamiento se encuentren prestando servicios en el sector público o privado.

12. Serán causas de exclusión de la relación de personas candidatas:

- No cumplir los requisitos mínimos exigidos en las bases de la convocatoria.
- Rechazar una oferta de contratación sin causa justificada.
- Haber sido convocado o convocada y no comparecer para la formalización de la contratación, salvo enfermedad o causa de fuerza mayor debidamente justificada y libremente apreciada por el órgano gestor.
- No haber superado el período de prueba en una contratación anterior correspondiente a idéntico puesto o haber sido objeto de despido.
- Renunciar expresamente y con carácter definitivo a permanecer en la relación elaborada.

