

Protocol del Departament d'Orientació i Intermediació per gestionar el procés de selecció de la convocatòria «SOIB Joves: Qualificats – Entitats Locals 2024»

ÍNDEX

1. Introducció
2. Objecte, entitats beneficiàries, crèdit disponible i concessió de la subvenció
3. Persones destinatàries
4. Períodes de contractació i durada
5. Comissió mixta de selecció
6. Ofertes de feina: presentació, requisits i difusió
7. Procés de selecció
 - 7.1. Baremació
 - 7.2. Finalització del procés de selecció
 - Inscripció en el SNGJ
 - Renúncies
 - Contractació
 - Substitucions

1. Introducció

En data 25 de novembre de 2023 es publica en el BOIB núm.161 la Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia, president del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, per la qual s'aprova, pel procediment de tramitació anticipada de despesa, la convocatòria de subvencions «SOIB Jove: Qualificats-Entitats Locals 2024» per finançar projectes d'experiència professional per a l'ocupació de persones joves amb estudis qualificats a les entitats locals de les Illes Balears.

La Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'Ocupació, estableix el marc d'ordenació de les polítiques públiques d'ocupació i regula el conjunt d'estructures, recursos, serveis i programes que integren el sistema nacional d'ocupació i té com a objectiu contribuir a la creació de llocs de treball i reducció de la desocupació, millorar l'ocupabilitat, reduir les bretxes estructurals de gènere i impulsar la cohesió social i territorial. Estableix que, amb caràcter general, les polítiques actives d'ocupació han de promoure l'ocupació de qualitat, la contractació indefinida i a jornada completa i els salaris dignes, així com la mobilitat geogràfica cap a zones rurals despoblades o en risc de despoblació. D'altra banda, l'article 53 estableix com a col·lectiu prioritari per a les polítiques d'ocupació el conformat per les persones joves, i específicament les que disposin d'alguna de les titulacions previstes en l'article 11.3 del Text refós de l'Estatut dels treballadors, i que per a aquest col·lectiu, les mesures d'ocupabilitat es dirigiran a afavorir la pràctica professional.

Les polítiques actives tenen el fi últim d'aconseguir millorar l'ocupabilitat de les persones demandants d'ocupació; per això, necessita diferents mesures en funció del perfil de les persones, a la vegada que sovint depèn també del context econòmic en què s'han d'aplicar.

Aquesta convocatòria constitueix una política activa d'ocupació, que té per objecte regular la concessió de subvencions destinades a finançar un programa d'experiència professional per a l'ocupació de persones majors de 18 i menors de 30 anys, que reuneixin els requisits per poder signar un contracte formatiu per obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o formació cursat, que siguin contractades per part dels ens locals o bé de les entitats que en depenen o que hi estan vinculades.

Resulta estratègic desenvolupar actuacions que reforcin la inclusió de les persones joves menors de 30 anys amb manca d'experiència laboral a través d'accions específicament dissenyades per a elles i les seves circumstàncies en el camp de la qualificació, la formació professional i l'adquisició d'experiència laboral. Al capdavant, un dels principis rectors del SOIB és fomentar la igualtat d'oportunitats a partir dels Plans Anuals de Polítiques Actives d'Ocupació, aprovats en la Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals.

A la vegada, la manca d'experiència professional relacionada amb la formació cursada és una de les barreres que tenen per accedir a una feina qualificada, fet que els deixa en desavantatge respecte de persones de més edat i promou dinàmiques de desajust per sobrequalificació entre les habilitats que tenen els joves i les que requereixen els llocs de feina a què accedeixen finalment.

Va ser l'any 2016, quan el Govern de les Illes Balears va engegar aquest programa de foment de l'ocupació dirigit a les entitats locals perquè contractassin joves desocupats, de més de 18 anys i menys de 30, amb formació acadèmica o professional acreditada de grau superior i sense o amb poca experiència laboral prèvia en la seva formació. Aquest programa ha tingut continuïtat amb convocatòries posteriors i ha mostrat resultats molt satisfactoris.

L'article 42 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, estableix que tota activitat d'intermediació, tant respecte de la tasca de prospecció i captació d'ofertes de treball com de la cassació de l'oferta i demanda d'ocupació o la col·locació, la recol·locació o la selecció de personal, s'ha de desenvolupar atenent el compliment dels objectius de la política d'ocupació i els principis rectors d'aquesta. En particular, s'ha de respectar la igualtat real i efectiva de les persones oferents i demandants d'ocupació i la no discriminació en l'accés a l'ocupació, sense perjudici de la generació de mercats de treball inclusius i l'execució de programes específics per a facilitar l'ocupabilitat de col·lectius més desfavorits. Es preservarà també la plena transparència i la protecció i tractament adequat de les dades personals de les persones demandants d'ocupació per part dels agents d'intermediació.

D'acord amb l'apartat 16 de la resolució publicada el 25 de novembre de 2023 abans esmentada, les persones treballadores s'han de seleccionar seguint el protocol del Departament d'Orientació i Intermediació del SOIB per gestionar el procés de selecció

d'aquesta convocatòria, que ha de preveure la possibilitat d'emprar mitjans no presencials i ha de procurar que el resultat del procés de selecció i contractació respecti el principi de representació equilibrada entre homes i dones (60-40 %).

En el cas d'emprar mitjans no presencials, s'ha de justificar la conveniència de la no presencialitat d'aquest procés i s'ha d'explicar com es durà a terme la selecció.

Aquest Protocol estableix les bases per dur a terme el procés de selecció i contractació de les persones candidates, s'hi annexa la taula de baremació i es fa públic per donar transparència a tot el procés.

2. Objecte, entitats beneficiàries, crèdit disponible i concessió de la subvenció

Tal com estableix el punt 1 de la convocatòria, l'objecte d'aquesta és regular la concessió de subvencions destinades a finançar els costos laborals, inclosa la cotització empresarial a la Seguretat Social, que se'n derivin de la contractació de persones joves desocupades majors de 18 anys i menors de 30 anys, que reuneixin els requisits per poder signar un contracte formatiu per obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursat, que siguin contractades per part dels ens locals o bé de les entitats que en depenen o que hi estan vinculades.

L'àmbit d'aplicació de la convocatòria és la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Poden beneficiar-se de les subvencions que estableix la convocatòria els ajuntaments, els consells insulars, les mancomunitats, l'entitat local menor de Palmanyola i també les entitats de dret públic que depenen de les entitats locals o que hi estan vinculades, que contractin persones que reuneixin els requisits indicats a l'apartat 8, per dur a terme tasques que siguin competència de l'entitat contractant.

El crèdit assignat inicialment a la convocatòria és de 10.000.000 euros, imputable als pressuposts generals de la CAIB per al 2024 i 2025, sempre que hi hagi crèdit adequat i suficient.

Quan les disponibilitats pressupostàries ho permetin, es pot augmentar l'import de la convocatòria.

La subvenció s'ha d'adjudicar entre les entitats que compleixen els requisits segons si el crèdit de la convocatòria resulta suficient o insuficient, seguint el procediment establert en el punt 11 de la convocatòria.

3. Persones destinatàries

El punt 8 de la convocatòria fixa els requisits que han de complir les persones seleccionades en el moment de la contractació i que són els següents:

- a) Persones joves desocupades majors de 18 anys i menors de 30 anys inscrites com a demandants d'ocupació en el SOIB. Les persones amb un contracte fix discontinu en període d'inactivitat no tenen la consideració de persones desocupades. No obstant això, podran participar en la selecció però en cas de ser seleccionades hauran d'acreditar l'extinció de la relació laboral abans de ser contractades.
- b) Amb titulació universitària o de formació professional de grau superior o un certificat de professionalitat de nivell 3, d'acord amb la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, així com les que tinguin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius, que habilitin per a l'exercici professional, finalitzat dins els tres anys (o cinc quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat) anteriors a l'inici del contracte.
- c) Que compleixin els requisits per poder ser contractades mitjançant el contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis que regula l'article 11 en els seus punts 3 i 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015 de 23 d'octubre modificat pel Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball que modifica. No es pot subscriure amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que se computin a aquests efectes els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per a l'obtenció de la titulació o certificat que habilita aquesta contractació. Cap persona pot ser contractada en pràctiques en virtut del mateix certificat de professionalitat o titulació per la mateixa entitat ni per cap altra. Amb la reforma laboral, la durada màxima del contracte formatiu per a l'adquisició de pràctica professional és d'un any. La durada del contracte dins aquesta convocatòria és d'un any, per a la qual cosa no es pot haver tingut un contracte anterior de la mateixa modalitat per la mateixa titulació acadèmica o formativa. Si es tracta de diferent títol o certificat de professionalitat, no pot haver estat contractat mai en pràctiques per l'empresa beneficiària per al mateix lloc de feina, ja que la durada també està limitada a un any com l'apartat anterior.

Pel que fa a la selecció, el punt 16 de la convocatòria estableix que la comissió mixta de selecció ha de seleccionar els candidats que reuneixen els requisits, tenint en compte els criteris següents:

- a) Adequació de la qualificació al lloc ofert.
- b) Persones desocupades que duguin a terme un Itinerari personalitzat d'inserció prestat pel SOIB o per les seves entitats col·laboradores en Itineraris integrals

d'inserció, que hagi iniciat almenys un mes abans de la data en que l'oferta s'ha posat en difusió a la pàgina web del SOIB.

- c) Valoració curricular i de les persones candidates.
- d) Tenint en compte que les contractacions s'han d'ajustar preferentment als perfils professionals de les persones desocupades existents al territori, tindran preferència en la selecció les residents al municipi de l'entitat local beneficiària de la subvenció.

4. Períodes de contractació i durada

El punt 18 de la convocatòria estableix que la data d'inici de les contractacions és de l'1 d'abril a l'1 d'agost de 2024 (ambdós inclosos) i la d'acabament un any després i com a màxim el 15 d'agost de 2025, excepte per als supòsits d'interrupció del còmput de la durada del contracte a què fa referència l'article 11.4.b) de l'Estatut dels treballadors, respecte del contracte afectat per la interrupció.

L'entitat pot fer les contractacions de manera escalonada, però totes les contractacions del projecte s'han de fer en el termini màxim d'un mes.

En el supòsit que el lloc de feina subvencionat quedi vacant per baixa per causes alienes a l'entitat o per rescissió del contracte abans de la data prevista d'acabament, el SOIB pot autoritzar-ne la substitució, amb la sol·licitud prèvia de l'entitat. L'entitat disposa d'un termini màxim de deu dies hàbils des que es produeix la vacant per sol·licitar la substitució; en el cas que no es compleixi aquest termini, no se n'autoritzarà la substitució. Les persones substituïdes han de provenir de la llista de reserva establerta en la selecció i, si no n'hi ha, s'ha de promoure un nou procés de selecció; les persones candidates han de complir els requisits per poder ser contractades. El contracte de la persona substituïda s'ha de formalitzar per al temps que resti fins a completar l'any (amb una durada mínima de sis mesos).

5. Comissió mixta de selecció

A l'efecte de fer la selecció, s'ha de constituir una comissió mixta de selecció, en què han de participar almenys un representant de l'entitat beneficiària i un representant del SOIB. Aquesta comissió ha de seleccionar les persones participants que reuneixin els requisits segons el que especifica el protocol del Departament d'Orientació i Intermediació.

Segons el punt 12 de la convocatòria, «les persones i les autoritats que intervinguin en el procés de selecció dels beneficiaris, o en els processos de verificació del compliment de les condicions, en què hi hagi un conflicte d'interessos o alguna de les causes d'abstenció assenyalades a l'article 23 de la Llei 40/2015, de Règim jurídic del sector públic, s'han d'abstenir d'intervenir en el procediment, i actuar d'acord amb el que estableix l'article esmentat». Per aquest motiu, les persones representants de l'entitat beneficiària i del SOIB a la comissió mixta de selecció han de signar una declaració responsable d'absència o no de conflicte d'interessos (DACI) en el moment de constituir-se. Igualment, en el cas que

participin altres persones representants de l'entitat beneficiària o del SOIB en algun procés de selecció de la convocatòria, han de signar la DACI i adjuntar-la a l'acta de finalització del procés de selecció que pertoqui. En tot cas, els membres de la comissió mixta que tinguin conflicte d'interessos o causa d'abstenció s'han d'abstenir d'intervenir en les actuacions. Per tal de garantir la imparcialitat dels membres de la comissió mixta de selecció i qui participi en el procés de selecció ho faci en base a criteris estrictes de professionalitat sense que pugui recaure damunt ells sospites d'interferència política o ideològica, a la comissió mixta de selecció no hi pot participar, com a representant de l'entitat beneficiària, el personal de designació política, és a dir, tot aquell que ha estat elegit per a un càrrec públic de manera directa o indirecta i que té caràcter representatiu (batles i regidors).

Les accions que ha de fer la comissió mixta de selecció són les següents:

- Programar el calendari de la presentació de l'oferta, el procés de selecció i la contractació.
- Revisar i acordar els requisits de l'oferta d'ocupació i les titulacions adequades a cada lloc de feina segons projecte aprovat.
- Acordar el barem que s'ha d'emprar per a la selecció de les persones candidates, segons el model adjunt amb aquest Protocol. S'ha de tenir en compte que l'experiència laboral prèvia en l'ocupació objecte del contracte s'ha de valorar de manera decreixent.
- Acordar quines titulacions i altra formació estan relacionades amb el lloc de feina.
- Acordar quines competències professionals s'han de valorar per a l'adequació al lloc de feina.
- Acordar, en cas d'excés de persones candidates a l'oferta, el punt de tall de persones candidates a entrevistar per cada lloc de feina.
- Coordinar la recepció i la custòdia de la documentació acreditativa que aportin les persones candidates.
- Valorar l'adequació al lloc de feina de les persones candidates a l'oferta. Acreditar documentalment el resultat.
- Establir el llistat de persones seleccionades i reserves ordenades per la puntuació obtinguda de l'adequació al lloc de feina.
- Elaborar els documents del procés de selecció segons els models dissenyats per aquest fi.

En el marc de la comissió mixta de selecció, correspon a l'entitat:

- Presentar les ofertes de feina i la informació necessària per gestionar-les després d'haver rebut la resolució de concessió de la subvenció.
- Informar del sou a percebre per les persones seleccionades, així com el conveni col·lectiu que hi sigui d'aplicació, la convocatòria estableix en el punt 10 que «els salaris que percebran les persones desocupades contractades per ocupar els llocs de treball relacionats amb el projecte presentat, i per als quals es demana la subvenció, s'han determinat segons el grup professional corresponent i d'acord amb el conveni

col·lectiu, la taula salarial o l'acord que hi sigui aplicable legalment, que no pot ser, en cap cas, inferior al salari mínim interprofessional (SMI)».

- Proposar les competències professionals a valorar per l'adequació al lloc de feina segons el projecte aprovat, així com quines titulacions i altra formació estan relacionades al lloc de feina.
- Presentar les titulacions aprovades en el projecte per ordre de preferència.
- Verificar que les persones baremades estan empadronades al municipi de l'entitat local beneficiària de la subvenció i reportar-ne la justificació al SOIB.
- Sol·licitar al SOIB la verificació de requisits el dia abans de l'inici dels contractes de les persones seleccionades.
- Recollir les renúncies de les persones candidates, si escau.
- Custodiar la documentació presentada de les persones candidates i posar-la a disposició en el cas que el SOIB la requereixi.
- Fer la comunicació pertinent dels contractes.

En el marc de la comissió mixta de selecció, correspon al SOIB:

- Informar sobre el procediment definit en aquest Protocol per gestionar les ofertes de feina i proporcionar la documentació necessària per dur a terme la selecció: declaració responsable, full de renúncia, verificació de requisits i comunicació de contracte.
- Aplicar els procediments necessaris per garantir la publicitat de les ofertes.
- Verificar els requisits de les persones candidates inscrites a l'oferta que es puguin consultar en les bases de dades disponibles.
- Validar que les persones seleccionades compleixen els requisits de la convocatòria el dia anterior a l'inici de les contractacions.
- En el cas dels consells insulars i entitats depenents, verificar la residència de les persones candidates a través de l'aplicació SILCOI WEB.
- Facilitar el model de barem de les persones candidates, que serà el que ha de fer servir l'entitat. L'experiència laboral prèvia en l'ocupació objecte del contracte es valorarà de manera decreixent i s'adjuntarà a l'acta de finalització del procés de selecció.
- Ordenar les persones candidates inscrites a les ofertes per ordre de puntuació d'acord amb el barem establert, segons les prioritats establertes a la convocatòria (punt 7.1 d'aquest Protocol).
- Recollir les renúncies de les persones candidates, si escau.
- Facilitar a l'entitat la informació per registrar els contractes.
- Gestionar les necessitats de substitucions.

Reunits els membres de la comissió mixta, s'ha d'aixecar una acta en què constin els detalls acordats i altres temes necessaris per a la coordinació entre ambdues parts.

6. Ofertes de feina: presentació, requisits i difusió

Presentació de l'oferta

Les ofertes d'ocupació han de tenir caràcter genèric. L'entitat ha de presentar una oferta de feina per a cadascun dels llocs subjectes a aquesta convocatòria i ha d'emplenar i enviar el formulari disponible al web del SOIB: «Presenta oferta de feina (empreses)».

En compliment dels principis d'igualtat i no discriminació en l'accés i consolidació de l'ocupació i desenvolupament professional, les ofertes que presenta l'entitat no han de contenir elements que suposin algun tipus de discriminació per motiu d'edat, sexe, discapacitat, salut, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals, nacionalitat, origen racial o ètnic, religió o creences, opinió política, afiliació sindical, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol o qualsevol altra condició o circumstància personal, familiar o social afavorint, d'aquesta manera, la cohesió social, tal com especifica l'article 5 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació.

Requisits de l'oferta

A l'hora de registrar l'oferta de feina s'han de tenir en compte els requisits d'accés, tant els propis de la convocatòria com els vinculats a les funcions que ha de dur a terme la persona contractada. Aquests requisits han d'estar acordats per la comissió mixta de selecció partint del projecte aprovat i han d'aparèixer a la difusió de l'oferta.

Atès que dins el Pla d'Ocupació de Qualitat de les Illes Balears 2022-2025 (POQIB), la convocatòria «SOIB Joves Qualificats» s'estableix com un programa de contractació temporal de persones joves qualificades amb estudis de formació professional de grau superior o mitjà, amb estudis universitaris o amb un certificat de professionalitat i que es trobin desocupades, per fer obres o serveis d'interès general i social, i que l'objectiu és que els joves adquireixin experiència laboral i desenvolupin habilitats toves que n'augmentin les possibilitats d'inserció laboral posterior en ocupacions qualificades, s'ha de tenir en compte que com a requisits per accedir a les ofertes només es pot sol·licitar la titulació objecte del contracte i altres que venguin marcats per la normativa aplicable. La resta de formació o titulacions complementaries es poden valorar com a mèrit però no com a requisit.

Difusió de l'oferta

Totes les ofertes s'han de difondre al portal web del SOIB, en un bàner específic en què s'ha de facilitar la informació general del programa que estableix la convocatòria. Les persones candidates s'han d'inscriure per autocandidatura en el portal del SOIB. Aquesta inscripció comporta autoritzar i cedir les dades a l'entitat beneficiària del projecte perquè les consideri i gestioni, a fi i efecte de seleccionar participants.

Per accedir a les ofertes, les persones interessades s'han d'inscriure en el formulari d'inscripció disponible per a cada una de les ofertes, que ha d'incloure les preguntes referents al compliment dels requisits. Així mateix, ha d'incloure la confirmació de declaració responsable respecte de les dades manifestades.

En relació amb la contractació vinculada a programes d'activació per a l'ocupació per part de les administracions públiques i l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, d'acord amb el que estableix l'article 42 i la disposició addicional novena de la Llei 3/2023, d'ocupació; l'article 4.4 del Reial decret 818/2021, de 28 de setembre, pel qual es regulen els programes comuns d'activació per a l'ocupació per al Sistema Nacional d'Ocupació i, finalment, d'acord amb el que conclou la nota informativa del Ministeri de Treball i Economia Social i el SEPE, de data 21 de març de 2023, per dur a terme aquest tipus de contractació, es considera que qualsevol sistema utilitzat per seleccionar els participants s'entén complert quan els processos de selecció s'adeqüin als procediments establerts per al respectiu programa de polítiques actives d'ocupació per l'administració competent per gestionar-lo, considerant els requisits de les ofertes presentades, si escau, i el perfil de les persones beneficiàries. En tot cas, no serà aplicable la normativa establerta per als procediments de selecció de personal de les diferents administracions públiques, encara que l'entitat beneficiària sigui una entitat o organisme públic. En aquest cas, el personal i persones destinatàries finals seleccionades no s'han de incloure a les plantilles o a les relacions de llocs de feina corresponents, pel que no és necessària una oferta d'ocupació pública prèvia.

7. Procés de selecció

L'article 42 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, estableix que tota activitat d'intermediació, tant respecte de la tasca de prospecció i captació d'ofertes de treball com de la cassació de l'oferta i demanda d'ocupació o la col·locació, la recol·locació o la selecció de personal, s'ha de desenvolupar atenent el compliment dels objectius de la política d'ocupació i els principis rectors d'aquesta. En particular, s'ha de respectar la igualtat real i efectiva de les persones oferents i demandants d'ocupació i la no discriminació en l'accés a l'ocupació, sense perjudici de la generació de mercats de treball inclusius i l'execució de programes específics per facilitar l'ocupabilitat de col·lectius més desfavorits. Cal preservar també la plena transparència i la protecció i adequat tractament de les dades personals de les persones demandants d'ocupació per part dels agents d'intermediació.

Les persones treballadores s'han de seleccionar d'acord amb els criteris que estableix aquesta convocatòria i seguint el protocol del Departament d'Orientació i Intermediació del SOIB per gestionar el procés de selecció d'aquesta convocatòria, el qual ha de preveure la possibilitat d'emprar mitjans no presencials i ha de procurar que el resultat del procés de selecció i contractació respecti el principi de representació equilibrada entre homes i dones (60 %-40 %).

A més a més, la comissió mixta de selecció ha de tenir presents els recursos disponibles i el temps disponible per complir els terminis de contractació, a l'hora de concretar la

calendarització i com s'ha de desenvolupar el procés de selecció, seguint el que marca aquest Protocol.

7.1. Baremació

La comissió mixta de selecció ha de seleccionar els participants que reuneixen els requisits tenint en compte els criteris següents, tal com estableix el punt 16.2 de la convocatòria:

- a) Adequació de la qualificació al lloc ofert.
- b) Persones desocupades que duen a terme un itinerari personalitzat d'inserció, que presta el SOIB o les seves entitats col·laboradores en itineraris integrals d'inserció, que hagi començat almenys un mes abans de la data en què l'oferta s'hagi posat en difusió a la pàgina web del SOIB.
- c) Valoració curricular i de les persones candidates.
- d) Tenint en compte que les contractacions s'han d'ajustar preferentment als perfils professionals de les persones desocupades existents al territori, tenen preferència en la selecció les que resideixen al municipi de l'entitat local beneficiària de la subvenció.

Finalitzat el període de difusió de les ofertes, el SOIB ha d'extreure la llista de persones candidates inscrites a cada oferta i comprovar que aquestes persones compleixen el requisit de titulació segons el document adjunt al formulari d'inscripció i la data de finalització de la titulació. Així mateix ha de comprovar l'edat i els requisits per a la formalització del contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis revisant les bases de dades disponibles.

Per la seva part, ajuntaments, mancomunitats, l'entitat local menor de Palmanyola i les entitats de dret públic que depenen dels ens locals o que hi estan vinculades han de verificar l'empadronament de les persones que hagin manifestat que resideixen al municipi. En cas dels consells insulars i entitats dependents la residència s'ha de verificar segons les dades que consten al SILCOI WEB.

Atès que aquest programa pretén que els joves que es contractin millorin l'ocupabilitat amb l'exercici pràctic dels coneixements adquirits en la seva formació i en les àrees del seu coneixement i d'aquesta manera, millorar-ne les possibilitats d'inserció posterior en el mercat laboral, i que aquesta oportunitat d'ocupabilitat té un límit a una edat concreta —30 anys—, se sobreentén que a mesura que s'aproxima a aquesta edat la persona jove té menys possibilitat de participar en aquestes mesures de foment de l'ocupació, per la qual cosa es considera un criteri d'ordenació les persones candidates, les persones titulades de més edat i en cas d'empat, el temps d'inscripció al SOIB.

Les persones candidates han de justificar documentalment els requisits i els mèrits de l'oferta manifestats en el currículum.

Per valorar l'adequació al lloc de feina, a més dels mèrits aportats, es poden valorar aspectes com:

- Capacitat de comunicació.
- Competències per a la planificació, organització i gestió de la feina.
- Capacitat de treball en equip i resolució de conflictes.
- Resistència a la pressió.
- Lideratge.
- Capacitat d'adaptació i flexibilitat. Proactivitat.
- Capacitats d'innovació i creativitat.
- Competències digitals.
- Interès, motivació pel projecte.
- ...

El resultat d'aquesta valoració es traslladarà a un barem amb totes les persones candidates valorades i les puntuacions obtingudes ordenades de major a menor puntuació. Aquestes puntuacions correspondran el 50 % al currículum (titulacions, formació complementària, experiència prèvia, idiomes...), el 30 % a altres competències (capacitat de comunicació, treball en equip, pro activitat...) i el 20 % a la realització d'un itinerari personalitzat d'inserció.

Atès que la dificultat d'adquirir una primera experiència laboral significativa afecta a les persones joves, impedeix la seva integració primerenca en el mercat laboral, el seu desenvolupament professional i, per tant, personal, l'experiència laboral prèvia en l'ocupació objecte del contracte es valorarà de manera decreixent per donar més puntuació al barem de mèrits a les persones que NO disposin d'aquesta experiència.

Igualment es donarà informació a les persones candidates sobre els requisits que han de complir en el moment de la contractació i que el SOIB els verificarà amb les bases de dades de les quals disposa, el dia abans de la contractació amb el temps suficient per poder cobrir les contractacions amb reserves en cas que la persona seleccionada no estigui disponible.

7.2. Finalització del procés de selecció

Una vegada valorada l'adequació de les persones candidates a l'oferta, ordenades les persones candidates per la puntuació obtinguda i informades de les comprovacions de requisits el dia abans de la contractació, la comissió mixta de selecció ha d'elaborar una **acta final del procés de selecció** en què ha de constar la llista de persones seleccionades, que han de ser les que tinguin una puntuació més alta i tantes com llocs de feina s'hagin oferit, i la de persones que queden en reserva per cobrir possibles substitucions en el cas que quedi

vacant algun lloc de feina. A l'acta final del procés de selecció, s'hi ha d'adjuntar la **baremació** juntament amb la resta de documentació indicada en el model de l'acta.

Amb aquesta acta es farà constar que les persones candidates compleixen els requisits de l'oferta o estan en condicions de complir-los en el moment de la contractació, així com que han estat informades que si no els compleixen no podran ser contractades, la qual cosa es justificarà amb una declaració signada per elles.

Finalitzat el procés de selecció, la comissió mixta ha de signar les actes corresponents i recollir la documentació generada, que ha d'adjuntar a l'acta **abans de la contractació de les persones treballadores**.

— Inscripció al SNGJ

Per tal d'una possible certificació de les persones contractades i que es puguin cofinançar aquests contractes amb FSE, les persones seleccionades que no estiguin inscrites al SNGJ i que siguin susceptibles de la seva inscripció al SNGJ, seran citades per inscriure-les seguint el **Protocol d'inscripció, registre, consulta i atenció dels joves per Garantia Juvenil a les oficines del SOIB** disponible en el microlloc del DOI.

— Renúncies

Durant el procés de selecció de les persones treballadores hi pot haver renúncies expressades directament per part de les persones inscrites a l'oferta. Sempre que sigui possible, se'ls ha de fer signar el document dissenyat de renúncia, recepcionar-lo i adjuntar-lo a l'acta de finalització del procés de selecció.

Si aquestes renúncies de les persones candidates es manifesten mentre dura el procés de selecció, el SOIB s'ha d'encarregar de recollir-les. Un cop finalitzat aquest procés, l'entitat és la responsable de recollir-les, independentment de l'inici de la contractació.

— Contractació

El punt 16.3 de la contractació estableix que les persones seleccionades s'ha de dur a terme l'endemà d'un dia hàbil. El SOIB ha de verificar que les persones seleccionades tinguin la demanda d'ocupació d'alta en situació de desocupació. Si no es compleix aquesta condició, no es considerarà subvencionable la contractació efectuada. Per a tal cosa, l'entitat ha d'enviar al SOIB amb prou antelació la llista de les persones que s'han de contractar. El SOIB ha de verificar que el dia abans de la contractació es compleixen els requisits, deixar-ne constància documental en l'expedient i facilitar aquesta informació a l'entitat.

Els treballadors s'han de contractar en la modalitat de «contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional» amb el codi de contracte «420» a jornada completa i amb una durada prevista d'un any, excepte en el cas de les substitucions. El contracte s'ha de

formalitzar obligatòriament per escrit en el model oficial del SEPE. El model oficial de contracte està a disposició dels beneficiaris en el web <<https://soib.es>> i en el web del SEPE.

Els contractes s'han de comunicar a través de l'aplicació Contrat@, en el termini de deu dies següents a la concertació. El contracte s'ha d'enregistrar indicant el número d'oferta que proporciona l'oficina del SOIB que fa la selecció.

És MOLT IMPORTANT que es faci servir el model de contracte esmentat que està disponible en l'enllaç següent: https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/ca/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/practicas/Practicas.pdf

— Substitucions

Tal com estableix el punt 18 de la convocatòria, en el supòsit que el lloc de feina subvencionat quedi vacant per baixa per causes alienes a l'entitat o per rescissió del contracte abans de la data prevista d'acabament, el SOIB pot autoritzar-ne la substitució, amb la sol·licitud prèvia de l'entitat. L'entitat disposa d'un termini màxim de deu dies hàbils des que es produeix la vacant per sol·licitar la substitució; en el cas que no es compleixi aquest termini, no se n'autoritzarà la substitució. Les persones substituïdes han de provenir de la llista de reserva establerta en la selecció i, si no n'hi ha, s'ha de promoure un nou procés de selecció; les persones candidates han de complir els requisits per poder ser contractades. El contracte de la persona substituïda s'ha de formalitzar per al temps que resti fins a completar l'any (amb una durada mínima de sis mesos). La data màxima de finalització dels projectes serà el 15 d'agost de 2025, excepte per als supòsits d'interrupció del còmput de la durada del contracte a què fa referència l'article 11.4.b) de l'Estatut dels treballadors, respecte del contracte afectat per la interrupció.

Davant una substitució, la comissió mixta de selecció, una vegada rebuda l'autorització de la substitució, ha de fer les següents accions:

- Si hi ha reserves, el SOIB ha de comprovar que estan inscrites en el SOIB com a desocupades, seguint l'ordre del barem, i del compliment de la resta de requisits i ha d'informar l'entitat del resultat de la consulta; l'entitat ha de comprovar la disponibilitat i l'interès de la persona que consti per ordre de puntuació. El SOIB ha de verificar els requisits el dia abans de la contractació, deixar-ne constància documental i adreçar la informació a l'entitat.
- Si no hi ha llista de reserves, s'ha de promoure un nou procés de selecció amb les mateixes pautes que marca aquest protocol i el temps de durada del contracte de la persona substituïda.