



Cofinanciado por  
la Unión Europea  
Cofinançat per  
la Unió Europea



MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL



Fondos Europeos  
Fons Europeus



**Govern de les  
Illes Balears**  
Conselleria d'Empresa,  
Ocupació i Energia

**soib**  
formació  
i ocupació

## **Protocol del Departament d'Orientació i Intermediació per a gestionar el procés de selecció de la convocatòria «SOIB Jove: Qualificats Sector Públic, Universitat i Entitats Locals 2024»**

### **ÍNDEX**

1. Introducció
2. Objecte, entitats beneficiàries, crèdit assignat i distribució del crèdit
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:
    - Renúncies
    - Contractació
    - Substitucions

## 1. Introducció

En data 30 de maig de 2024 es publica en el BOIB núm. 72 la Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia, i 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 Sector Públic, Universitat i Entitats Locals 2024» per a finançar projectes d'experiència professional per a l'ocupació de persones majors de 18 anys i menors de 30 anys amb estudis superiors a les entitats públiques empresarials, les fundacions del sector públic de la CAIB, la Universitat de les Illes Balears (UIB) i entitats locals de les Illes Balears i les entitats de dret públic dependents o vinculades.

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 a poder signar un contracte formatiu per a obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o formació cursat, que siguin contractades per part de les entitats del sector públic instrumental, la Universitat i les entitats locals de les Illes Balears.

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 a 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 en convocatòries posteriors i ha mostrat resultats molt satisfactoris.

D'acord amb l'apartat 16 de la resolució publicada el 30 de maig de 2024, les persones treballadores s'han de seleccionar seguint el protocol del Departament d'Orientació i Intermediació del SOIB per a gestionar el procés de selecció d'aquesta convocatòria, que ha de preveure la possibilitat d'emprar mitjans no presencials. 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, bé a l'acta de constitució o a l'acta de selecció.

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

## **2. Objecte, entitats beneficiàries, crèdit assignat i distribució del crèdit**

Tal com estableix el punt 1 de la convocatòria, l'objecte 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, inscrites com a demandants d'ocupació en el SOIB i beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, que reuneixin els requisits per a poder signar un contracte formatiu per a obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats, que siguin contractades per part de les entitats del sector públic instrumental de la CAIB, la Universitat de les Illes Balears i les entitats locals de les Illes Balears.

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 les entitats públiques empresarials i les fundacions del sector públic de la CAIB, la Universitat de les Illes Balears (UIB) i les entitats locals que no hagin estat beneficiàries d'una subvenció a la convocatòria SOIB Joves Qualificats Entitats Locals 2024, 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 que indica l'apartat 8, per a dur a terme tasques que siguin competència de l'entitat contractant.

Aquesta convocatòria està dotada amb un crèdit inicial de 10.500.000 € que s'ha de repartir de la manera següent: Línia 1, sector públic instrumental de la CAIB i UIB: 9.500.000€ i Línia 2, entitats locals i dependents, 1.000.000 €. En cas que sigui necessari i hi hagi disponibilitat pressupostària, l'import consignat inicialment a la convocatòria es pot ampliar de conformitat amb l'article 3.4 b) de l'Ordre 16/2023.

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 i beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.
- 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 habiliti per a l'exercici professional, finalitzat dins els tres anys (o cinc anys, quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat) anteriors a l'inici del contracte.
- c) Que compleixin els requisits per a 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 dels 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 la mateixa empresa o entitat ocupadora per un temps superior a tres mesos, sense que es computin a aquests efectes els períodes de formació o pràctiques que formin part del currículum exigint per obtenir la titulació o el certificat que n'habilita la contractació.
  - 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'entitat beneficiària per al mateix lloc de feina, ja que la durada també està limitada a un any com l'apartat anterior.
- d) No haver estat contractada la persona en els sis mesos anteriors a la contractació amb un contracte de treball subvencionat pel SOIB en qualsevol programa de foment de l'ocupació.

Pel que fa a la selecció, el punt 16.2 de la convocatòria estableix que la comissió mixta de selecció ha de seleccionar les persones candidates que compleixin els requisits seguint els criteris de prioritització següent:

- a) Major 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 què l'oferta s'ha posat en difusió a la pàgina web del SOIB.
- c) Valoració curricular i de les persones candidates.

La contractació de les persones seleccionades s'ha de dur a terme l'endemà d'un dia hàbil.

El SOIB ha de verificar que les persones seleccionades en el moment de la contractació estiguin inscrites com a demandants d'ocupació, desocupades i beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil. Si no es compleix aquesta condició, no es considera subvencionable la contractació que s'efectuï.

#### 4. Períodes de contractació i durada

El punt 18 de la convocatòria estableix que la data d'inici de les contractacions ha d'estar compresa entre la notificació de la resolució de concessió de la subvenció a l'entitat i el 15 de desembre de 2024 (inclòs) i la d'acabament un any després i com a màxim el 31 de desembre 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 a 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).

En el cas que dins el període inicial de contractacions (abans de 15 de desembre de 2024) una oferta quedi deserta i es consideri oportú sol·licitar una modificació del lloc de treball, abans de sol·licitar-la, aquesta modificació s'ha de debatre en el si de la comissió mixta de selecció per tal de valorar les possibilitats i calendaritzar el nou procés de selecció, si escau.

#### 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. La comissió mixta de selecció tindrà unes accions que hauran de desenvolupar ambdues parts de manera conjunta, i algunes accions que hauran de fer cadascuna per part seva. L'entitat que du a terme cada acció serà la responsable de dur-la a terme d'acord amb aquest protocol, la convocatòria i la resta de normativa aplicable. 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 i que també preveu l'article 61 del Reglament (UE, Euratom) 2018/1046, del Parlament Europeu i del Consell, de 18 de juliol (Reglament Financer)».

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 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 tenguin 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 que qui participi en el procés de selecció ho faci a partir de criteris estrictes de professionalitat sense que hi puguin recaure sospites d'interferència política o ideològica, no pot participar en la comissió mixta de selecció com a representant de l'entitat beneficiària, tot i que sigui amb veu però sense vot, el personal de designació política, és a dir, tot el que ha estat elegit per a un càrrec públic de manera directa o indirecta i que té caràcter representatiu (batles/ses, regidors/es, direcció gerència, etc.)

### **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 d'acord amb la disponibilitat d'ambdues entitats.
- Revisar i acordar els requisits de l'oferta d'ocupació i les titulacions adequades a cada lloc de feina així com el mòdul econòmic segons el projecte aprovat.
- Acordar el barem individual de mèrits i l'entrevista que s'han 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.
- Establir la llista 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 a 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 a gestionar-les després d'haver rebut la resolució de concessió de la subvenció.
- Informar del sou han de percebre 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)».
- Presentar les titulacions aprovades en el projecte per ordre de preferència, si escau.
- Proposar les competències professionals que s'han de valorar per a l'adequació al lloc de feina segons el projecte aprovat, així com quines titulacions i altra formació estan relacionades al lloc de feina.
- Valorar l'adequació al lloc de feina de les persones candidates a l'oferta emprant els documents acordats per a aquest fi. Acreditar documentalment el resultat que s'ha d'adjuntar a l'acta de finalització del procés de selecció.
- Recollir la declaració responsable signada del compliment de requisits de les persones seleccionades.
- 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 del SOIB en el cas que 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 a gestionar les ofertes de feina i proporcionar la documentació necessària per a dur a terme la selecció: declaració responsable, full de renúncia, verificació de requisits i comunicació de contracte.
- Aplicar els procediments necessaris per a garantir la publicitat de les ofertes.
- Facilitar el model de barem de mèrits 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.
- Recollir les candidatures, baremar-les segons les dades declarades i enviar-les a l'entitat després de:
  - Verificar els requisits de la convocatòria que es puguin consultar en les bases de dades disponibles i en la documentació aportada: edat, titulació i la data de finalització de la titulació, del nombre acordat de persones candidates abans d'enviar a l'entitat.
  - Verificar la prioritat del punt «16.2.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.»
- Ordenar les persones candidates inscrites a les ofertes per ordre de puntuació d'acord amb el barem facilitat, segons les prioritats establertes a la convocatòria (punt 7.1 d'aquest Protocol).
- Validar que les persones seleccionades compleixen els requisits de la convocatòria el dia anterior a l'inici de les contractacions.
- Facilitar a l'entitat la informació per a registrar els contractes.
- Gestionar les necessitats de substitucions.

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

L'acta s'ha de signar electrònicament per ambdues entitats.

## **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, i afavorir, 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 a 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 complementàries 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 les persones 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 a 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 un organisme públic. En aquest cas, el personal i les persones destinatàries finals seleccionades no s'han d'incloure a les plantilles o les relacions de llocs de feina corresponents, per la qual cosa 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 rector. 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 inclusivius i l'execució de programes específics per a facilitar l'ocupabilitat de col·lectius més

desfavorits. Cal preservar també la plena transparència i la protecció i l'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 a 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 i el temps disponible per a complir els terminis de contractació, a l'hora d'establir una calendari i com s'ha de desenvolupar el procés de selecció, seguint el que marca aquest Protocol.

L'ENTITAT BENEFICIÀRIA SERÀ LA RESPONSABLE DE COMPLETAR LA FITXA BAREMACIÓ DE MÈRITS, DUR A TERME L'ENTREVISTA DE VALORACIÓ DE LA IDONEÏTAT I DE LA RECOLLIDA DE LA DOCUMENTACIÓ D'ACREDITACIÓ DE REQUISITS DE LES PERSONES CANDIDATES SEGONS LA LLISTA TRAMESA PEL SOIB AIXÍ COM RECOLLIR LES POSSIBLES RENÚNCIES DE PERSONES CANDIDATES ALS DIFERENTS LLOCS DE FEINA.

### **7.1. Baremació**

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

- a) Major 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.

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.

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 compleixen el requisit de titulació segons el document adjunt al formulari d'inscripció i la data de finalització de la titulació. Així mateix, n'ha de comprovar l'edat i els requisits per a formalitzar el contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis que regula l'article 11 en els punts 3 i 4 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors i que la persona no hagi estat contractada en els sis mesos anteriors amb un contracte de treball subvencionat pel SOIB en qualsevol programa de foment de l'ocupació, revisant les bases de dades disponibles. També haurà de comprovar si està duent a terme un itinerari personalitzat d'inserció que hagi començat almenys un mes abans de la data en què l'oferta s'ha posat en difusió a la pàgina web del SOIB i d'altres requisits de l'oferta com català i/o permís de conduir, per exemple.

Una vegada fetes aquestes comprovacions, el SOIB enviarà la llista a l'entitat amb les persones baremades (limitat al nombre de persones acordades, si escau) per NOTIB/encriptat.

L'entitat beneficiària serà la responsable de valorar l'adequació al lloc de feina convocant totes les persones candidates de la llista per fer la fitxa individual de baremació de mèrits i entrevista, així com recollir la documentació que pertoqui.

Les persones candidates hauran de justificar documentalment els requisits i els mèrits de l'oferta manifestats al currículum i ho hauran d'acreditar davant l'entitat.

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 la fitxa individual de baremació de mèrits i entrevista per cada una de les persones candidates valorades amb la puntuació obtinguda. Aquestes puntuacions correspondran el 50 % al currículum (titulacions, formació complementària, experiència prèvia, idiomes...), el 30 % a altres competències (capacitat de comunicació, treball en equip, proactivitat...) i el 20 % a l'execució d'un itinerari personalitzat d'inserció.

Atès que la dificultat d'adquirir una primera experiència laboral significativa afecta les persones joves, n'impedeix la integració primerenca en el mercat laboral, el 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.

Acabat aquest procés, l'entitat retornarà al SOIB el resultat de totes les persones incloses a la llista amb la documentació i la fitxa individual de baremació de mèrits i entrevista amb la puntuació atorgada signada. En el cas de renúncia, retornarà el document signat per la persona candidata. En el cas d'altres incidències (no presentar-se a l'entrevista, no acreditar els requisits, no tenir el perfil per a desenvolupar l'ocupació, no lliurar renúncia) l'entitat ha de deixar constància dels fets a un document signat. També haurà de remetre la declaració responsable del compliment de requisits de les persones seleccionades signat per elles.

És responsabilitat de l'entitat la baremació dels mèrits, per tant, no l'han de retornar al SOIB, és suficient aportar la fitxa individual de baremació de mèrits i l'entrevista amb el resultat final signada.

El SOIB incorporarà els resultats a la llista de baremació, la puntuació final o qualsevol incidència que s'hagi pogut produir (no presentar-se a l'entrevista, no acreditar els requisits, no tenir el perfil per desenvolupar l'ocupació, no lliurar renúncia).

## 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 s'ha de justificar amb una declaració signada.

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**.

#### — 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 de renúncia, recepcionar-lo i adjuntar-lo a l'acta de finalització del procés de selecció. En cas de no poder aconseguir el document signat de la persona seleccionada, l'organisme (entitat o SOIB) que la rep haurà d'emetre una diligència/informe i deixar-ne constància.

#### — Contractació

El punt 16.3 de la convocatòria estableix que la contractació de 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, són beneficiàries del del Sistema Nacional de Garantia Juvenil i que el dia de la contractació no hauran complit els 30 anys. Si no es compleix aquesta condició, no es considerarà subvencionable la contractació efectuada. Per 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 formalització. 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/practicass/Practicass.pdf](https://www.sepe.es/SiteSepe/contenidos/ca/empresas/contratos_trabajo/asistente/pdf/practicass/Practicass.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 31 de desembre 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.

## ANNEX 1 FITXA INDIVIDUALITZADA DE BAREMACIÓ SOIB JOVE: QUALIFICATS SECTOR PÚBLIC, UNIVERSITAT I ENTITATS LOCALS 2024

### Dades de la persona candidata

Lloc de feina per al qual opta:

Número d'oferta:

DNI:

Entitat:

Nivell de català exigít\* (NO ES COMPUTARÀ COM A MÈRIT)

Titulació al·legada\* (NO ES COMPUTARÀ COM A MÈRIT)

### Mèrits formatius (màxim 26 punts)

**1. Titulacions relacionades amb el lloc de treball (màxim 8 punts)** [Segones titulacions universitàries, de formació professional o certificats de professionalitat: 4 punts per titulació]

Número	Unitat	TOTAL
	4	0

**2. Titulacions superiors a les exigides matèries relacionades amb el lloc que s'ha de proveir (màxim 4 punts)** [màster, postgrau, etc.: 2 punts per títol]

Número	Unitat	TOTAL
	2	0

**3. Cursos de formació o perfeccionament en àmbits que tinguin relació directa amb les funcions que s'han de desenvolupar (màxim 8 punts):**

Per cursos de durada fins a 10 hores: 0,1 punts per curs

Per cursos de durada de 11 hores a 20 hores: 0,2 punts per curs

Per cursos de durada de 21 hores a 40 hores: 0,5 punts per curs

Per cursos de durada de 40 a 100 hores: 1 punt per curs

Per cursos de durada superior a 100 hores: 1,5 punts

Número	Unitat	TOTAL
	0,1	0
	0,2	0
	0,5	0
	1	0
	1,5	0
<b>Total</b>		<b>0,00</b>

**4. Idiomes (màxim 3 punts):**

**Títols de català (màxim 2 punts i únicament si no és requisit)** [es puntuarà el certificat superior més l'LA, si escau]:

B1		0,4	0
B2		0,6	0
C1		1	0
C2		1,5	0
LA		0,5	0
<b>Total</b>			<b>0</b>

**Altres idiomes**, acreditats per organismes oficials (Escola Oficial d'Idiomes, Universitat,...). **Màxim 1 punt** [0,20 punts per curs superat corresponent al currículum dels nivells Bàsic, Intermedi, Avançat, C1 i C2]

IDIOMA	A2	0,2	0
	B1	0,4	0
	B2	0,6	0
	C1	0,8	0
	C2	1	0
<b>Total</b>			<b>0</b>

**5. Cursos de competències transversals (màxim 3 punts)** [prevenció de riscos laborals, igualtat de gènere, treball en equip, habilitats de comunicació, qualitat, informàtica i comunicació]

- Per cursos de durada fins a 10 hores: 0,1 punt per curs
- Per cursos de durada de 11 hores a 20 hores: 0,2 punts per curs
- Per cursos de durada de 21 hores a 40 hores: 0,5 punts per curs
- Per cursos de durada de 40 hores a 100 hores: 1 punt per curs
- Per cursos de més de 100 hores: 1,5 punts per curs

Número	Unitat	TOTAL
	0,1	0
	0,2	0
	0,5	0
	1	0
	1,5	0
<b>Total</b>		<b>0</b>

**TOTAL MÈRITS FORMATIUS** 0,00

### Experiència laboral (màxim 24 punts)

Experiència en treballs i/o funcions de la mateixa naturalesa del lloc de treball que s'han de proveir: de 0 a 6 mesos: 24 punts; de 7 a 12 mesos: 12 punts; més de 12 mesos: 0 punts

Mesos	TOTAL

**TOTAL EXPERIÈNCIA LABORAL** 0,00

**TOTAL MÈRITS FORMATIUS (MÀXIM 26 PUNTS)** 0,00

**TOTAL EXPERIÈNCIA LABORAL (MÀXIM 24 PUNTS)** 0,00

**TOTAL PUNTUACIÓ BAREMACIÓ** 0,00

### Entrevista personal – competències professionals (màxim 30 punts)

		TOTAL
Capacitat comunicació		
Competències planificació, organització i gestió		
Capacitat de treball en equip		
Resistència a la pressió		
Lideratge		
Capacitat adaptació / flexibilitat		
Innovació, creativitat		
Iniciativa		
Competències digitals		
	<b>TOTAL ENTREVISTA PERSONAL</b>	<b>0,00</b>
<b>TOTAL MÈRITS FORMATIUS (MÀXIM 26 PUNTS)</b>		<b>0,00</b>
<b>TOTAL EXPERIÈNCIA LABORAL (MÀXIM 24 PUNTS)</b>		<b>0,00</b>
<b>TOTAL ENTREVISTA PERSONAL (MÀXIM 30 PUNTS)</b>		<b>0,00</b>
<b>TOTAL PUNTUACIÓ DE LA PERSONA CANDIDATA</b>		<b>0,00</b>