

Protocolo del Departamento de Orientación e Intermediación para gestionar el proceso de selección de la convocatoria «SOIB Reactiva 2024»

ÍNDICE

1. Introducción
2. Objeto, entidades beneficiarias, ámbito de aplicación, crédito disponible y concesión de la subvención
3. Personas destinatarias
4. Periodos de contratación y duración
5. Comisión mixta de selección
6. Ofertas de trabajo: presentación, requisitos y difusión
7. Proceso de selección
 - 7.1. Baremación
 - 7.2. Finalización del proceso de selección
 - Renuncias
 - Contratación y registro de contratos
 - Sustituciones

1. Introducción

En fecha 29 de agosto de 2024 se publica en el BOIB núm. 113 la Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía, y presidente del Servicio de Ocupación de las Illes Balears, de fecha 23 de agosto de 2024, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones «SOIB Reactiva 2024», dirigida a las entidades locales y a las entidades de derecho público dependientes o vinculadas, destinadas a financiar proyectos de fomento del empleo de las personas jóvenes (mayores de 16 y menores de 30 años) desocupadas, con estudios básicos obligatorios como máximo y personas desocupadas, de 30 años o más, preferentemente en situación de desempleo de larga duración, con dificultades para insertarse en el mercado laboral, para que puedan mantener las competencias profesionales y se propicie su empleabilidad.

En fecha 8 de octubre de 2024 en el BOIB núm. 132 se publica Resolución del Consejero de Empresa, Empleo y Energía, y presidente del Servicio de Empleo de las Illes Balears, por la que se modifica la Resolución del Consejero de Empresa, Ocupación y Energía, y presidente del Servicio de Empleo de las Illes Balears, de 23 de agosto de 2024, por la cual se aprobó la convocatoria de subvenciones SOIB Reactiva 2024

El Decreto 22/2020, de 24 de julio, por el que se aprueba el Texto consolidado del Decreto de aprobación de los Estatutos del SOIB, indica que este organismo tiene como funciones, entre otras, gestionar las políticas activas de empleo.

Todas estas políticas activas tienen como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo. Este objetivo requiere diferentes medidas según el perfil de las personas demandantes, y a menudo depende también del contexto económico en el que tienen que aplicarse.

Con esta convocatoria se pretende promover de manera activa la generación de oportunidades de empleo para colectivos con más dificultades para conseguir una inserción laboral continuada y de calidad al ofrecer un puesto de trabajo temporal que les permita tener una oportunidad para mantener o, si procede, para reincorporar hábitos y competencias laborales que serán clave para la búsqueda eficiente de un trabajo en el mercado ordinario.

En 2020 el SOIB ejecutó por primera vez el programa «Reactiva» mediante una convocatoria de subvención, enfocada a paliar los efectos en el mercado de trabajo de la crisis provocada por la COVID-19. Este programa ha tenido continuidad durante los años 2021, 2022 y 2023, con la publicación de sendas convocatorias de subvenciones. Durante estos años se han beneficiado de este programa más de 5.000 personas (entre ambos colectivos).

Este programa de ayudas, que ha de ejecutarse en el marco de la colaboración con las entidades locales, se configura como una política activa de fomento del empleo para generar oportunidades de inserción laboral en la que los dos colectivos puedan mejorar su empleabilidad mediante la adquisición de experiencia y la práctica de competencias profesionales.

Como novedad, en esta convocatoria, se ha decidido alargar la duración de la contratación a nueve meses, en lugar de los cuatro o seis de ediciones anteriores, con el objetivo de asegurar una mejor consolidación de las competencias profesionales de los participantes. La ampliación de los contratos a nueve meses busca ofrecer una mayor estabilidad laboral y un periodo suficiente para la formación y adquisición de competencias, factores cruciales para mejorar las oportunidades de empleo de estos

grupos vulnerables. Así, este ajuste en la duración de los contratos se presenta como un buen incentivo para fomentar el empleo y mejorar los resultados del programa Reactiva, contribuyendo a una reducción efectiva del paro en ambos colectivos.

Para realizar el procedimiento de selección se tiene que respetar la igualdad real y efectiva de las personas demandantes de empleo y la no discriminación en el acceso al empleo, sin perjuicio de la generación de mercados de trabajo inclusivos y la ejecución de programas específicos para facilitar la empleabilidad de los colectivos más desfavorecidos.

Se preservará también la plena transparencia y la protección y el adecuado tratamiento de los datos personales de las personas demandantes de empleo por los agentes de intermediación.

El procedimiento de selección y contratación se tendrá que llevar a cabo siguiendo los principios rectores de la política de empleo que establece el artículo 5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, que son los principios constitucionales de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional; el principio de transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo; los principios de colaboración institucional y coordinación; los principios de adaptación, acompañamiento y activación; los principios de eficacia y eficiencia en el diseño y ejecución de las políticas de empleo, así como en la prestación de los servicios de ocupación, básicos y complementarios, y el principio de adecuación a las características del territorio.

Para llevar a cabo el registro de las ofertas de trabajo, las entidades tendrán que cumplir con los principios rectores de la política de empleo que establece el artículo 5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo, mencionados en el punto anterior.

De acuerdo con el apartado decimoquinto, punto 3 de la resolución publicada el 29 de agosto de 2024 indicada, las personas trabajadoras tendrán que seleccionarse siguiendo el PROTOCOLO DEL DEPARTAMENTO DE ORIENTACIÓN E INTERMEDIACIÓN para gestionar el proceso de selección de esta convocatoria, el cual tendrá que estar publicado en la web del SOIB y tendrá que prever la posibilidad de emplear medios no presenciales.

Este PROTOCOLO establece las bases para llevar a cabo el proceso de selección y la contratación de las personas candidatas, se anexa la tabla de baremación y se hace público para dar transparencia a todo el proceso.

2. Objeto, ámbito de aplicación, entidades beneficiarias, crédito disponible y concesión de la subvención

Tal como establece el apartado primero de la Resolución, la convocatoria tiene como objeto regular la concesión de subvenciones destinadas a financiar proyectos que incluyan y fomenten la contratación de las personas jóvenes (mayores de 16 y menores de 30 años) desocupadas, con estudios básicos obligatorios como máximo y personas desocupadas, de 30 años o más, preferentemente en situación de desempleo de larga duración, para que puedan adquirir experiencia profesional y mantener las competencias profesionales, a fin de mejorar su empleabilidad y transitar hacia una inserción laboral continuada y de calidad.

El ámbito de aplicación de esta convocatoria es la comunidad autónoma de las Illes Balears.

Tal como establece el apartado quinto de la Resolución, pueden acogerse a esta convocatoria los ayuntamientos, la Entidad Local Menor de Palmanyola, las mancomunidades y los consejos insulares, así como las entidades de derecho público dependientes o que están vinculadas a ellos, dentro del ámbito territorial de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

El crédito asignado a esta convocatoria es de catorce millones de euros (14.000.000 €), imputables a los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, distribuidos por líneas y anualidades de la siguiente manera:

Línea 1: 7.000.000 €

Año 2024: 1.750.000 € imputables al centro de coste 76101, subprograma 322D14, capítulo 4, fondo finalista 24021, de los presupuestos generales de la CAIB para 2024.

Año 2025: 5.250.000 € imputables al centro de coste 76101, subprograma 322D14, capítulo 4, fondo finalista 25021, de los presupuestos generales de la CAIB para el 2025, siempre que haya crédito adecuado y suficiente.

Línea 2: 7.000.000 €

Año 2024: 1.750.000 € imputables al centro de coste 76101, subprograma 322D13, capítulo 4, fondo finalista 24021, de los presupuestos generales de la CAIB para el 2024.

Año 2025: 5.250.000 € imputables al centro de coste 76101, subprograma 322D13, capítulo 4, fondo finalista 25021, de los presupuestos generales de la CAIB para el 2025, siempre que haya crédito adecuado y suficiente.

Esta distribución de crédito se entiende que tendrá carácter estimativo y la alteración eventual no exigirá modificar la convocatoria, sin perjuicio de tener que tramitar el procedimiento presupuestario y contable que corresponda, de acuerdo con lo que prevé el artículo 3.4.c) de la Orden 16/2023.

En caso de que sea necesario y haya disponibilidad presupuestaria, el importe consignado inicialmente a la convocatoria podrá ampliarse de conformidad con el artículo 3.4.b) de la Orden 16/2023.

Para asegurar la igualdad de trato territorial, el crédito destinado a cada una de las líneas de esta convocatoria se ha distribuido territorialmente entre todos los municipios de la CAIB y en cada isla en función de la tasa de paro del colectivo en cada ámbito territorial, según los datos que proporciona el Observatorio del Trabajo de las Illes Balears (OTIB).

La selección de las entidades beneficiarias ha de hacerse por el procedimiento de concurrencia no competitiva, tal como establece el artículo 7.2 de las bases reguladoras, dado que no resulta necesaria la comparación de las solicitudes ni establecer una prelación, salvo en los supuestos recogidos en la convocatoria.

3. Personas destinatarias

El apartado séptimo de la convocatoria fija los requisitos que tienen que cumplir las personas seleccionadas, así como los criterios de priorización, tanto los generales para las dos líneas como los específicos para la línea 2.

Es una condición indispensable que, en el momento de la contratación, la persona seleccionada tenga de alta la demanda de empleo en el SOIB. De lo contrario, no se considerará subvencionable.

	Línea 1: dirigida a personas jóvenes desocupadas mayores de 16 y menores de 30 años con estudios básicos obligatorios como máximo	Línea 2: dirigida a personas desocupadas de 30 años o más
REQUISITOS PARA PODER SER CONTRATADAS	- Inscritas como demandantes de empleo en el SOIB en el momento de la contratación. - Beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil en el momento de la contratación. - Cumplir con el requisito de titulación académica que se establece para ingresar en el grupo profesional aplicado al puesto de trabajo al cual opta tal como está previsto en el apartado 14 de esta convocatoria. - No disponer de estudios superiores a los obligatorios.	- Inscritas como demandantes de empleo en el SOIB en el momento de la contratación. - Cumplir con el requisito de la titulación académica que se establece para ingresar en el grupo profesional aplicado al puesto de trabajo al cual opta tal como está previsto en el apartado 14 de esta convocatoria.
CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN PARA LA SELECCIÓN ESPECÍFICOS		- Personas desocupadas de 30 años o más, en situación de desempleo de larga duración: Se consideran personas en desempleo de larga duración las inscritas como desocupadas en el SOIB 360 días o más en los últimos 540 días, a contar desde la fecha en que la oferta de empleo se haya dado a conocer en la página web del SOIB.
CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN PARA LA SELECCIÓN GENERALES	- Se considera como criterio prioritario de selección la condición de víctima de violencia machista, y se le tendrá que otorgar prioridad especial (artículo 36.3 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de mujeres y hombres). - Tendrán preferencia en la selección las personas que residan en el municipio de la entidad local beneficiaria de la subvención. - Tendrán preferencia especial las personas que tengan menores a cargo o familiares dependientes. - Tienen preferencia las personas desempleadas que realicen o hayan realizado, dentro de los últimos doce meses anteriores a la fecha en que la oferta se ha puesto en difusión en la página web del SOIB, un itinerario personalizado de inserción prestado por el SOIB o por sus entidades colaboradoras en itinerarios integrales de inserción o los servicios de orientación profesional concertados. - Tendrán preferencia las personas que no hayan participado en los programas de «SOIB Reactiva» de años anteriores.	

Dado que el objetivo de la convocatoria es contratar el mayor número posible de personas desocupadas, las personas contratadas que causen baja voluntaria o hayan completado el periodo para el que han sido contratadas no podrán ser contratadas en otro puesto de trabajo en esta misma convocatoria «SOIB Reactiva 2024».

Así mismo, en el marco de la convocatoria «SOIB Reactiva 2024» no podrá ser seleccionada una persona que haya sido contratada en el marco de «SOIB Reactiva 2023» en la misma entidad beneficiaria y para la misma ocupación.

Seguendo el artículo 36.2 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, se tendrá que garantizar la participación equilibrada de las mujeres en el desarrollo de programas de políticas activas de empleo, por lo que tendrá que procurarse que el resultado final del proceso de selección y contratación respete el principio de representación equilibrada entre mujeres y hombres (60-40 %), y de esto se tendrá que dejar constancia en el acta de selección.

El apartado sexto punto 8 de la convocatoria dispone que durante el contrato laboral la entidad tendrá que disponer del personal técnico o de apoyo propio necesario para

asegurar que el trabajo se lleva a cabo de manera correcta y que se cumple tanto la normativa de riesgos laborales como las obligaciones de gestión y de justificación de la subvención al SOIB y las relativas a la plataforma de gestión e-soib. El punto 9 también incluye que las entidades que prevean contratar de 9 a 24 personas entre las dos líneas de esta convocatoria, una de estas personas podrá llevar a cabo (entre otras) tareas de apoyo técnico y gestión administrativa del proyecto siempre que se correspondan con su categoría profesional. Para proyectos de 25 personas o más, se podrán destinar dos personas. Estas personas tendrán que cumplir los mismos requisitos que el resto de candidatas y superar el mismo proceso de selección.

4. Periodos de contratación y duración

El apartado sexto, punto 7 de la convocatoria establece que los proyectos se tendrán que ejecutar entre el 1 de diciembre de 2024 y el 21 de diciembre del 2025, con las consideraciones siguientes:

- Los contratos laborales se tendrán que formalizar con una duración prevista de nueve meses a jornada completa, excepto los contratos por sustituciones, que tendrán que tener la duración que falte hasta completar los nueve meses. En todo caso, la fecha de fin del contrato tendrá que ser, como máximo, el 21 de diciembre de 2025.
- Dado que el objetivo de la convocatoria es contratar el mayor número posible de personas desempleadas, en el supuesto de que el puesto de trabajo subvencionado quede vacante por baja voluntaria o por rescisión del contrato antes de la fecha prevista de finalización, el SOIB podrá autorizar la sustitución, con la solicitud previa de la entidad. Las personas sustitutas tendrán que provenir de la lista de reservas o, si no la hay, se tendrá que promover un nuevo proceso de selección, y tendrán que cumplir los requisitos para poder ser contratadas.
- La entidad dispone de 15 días hábiles desde que se produce una baja para solicitar la sustitución. En caso de que no se cumpla este plazo no se autorizará la sustitución. Tampoco se autorizarán sustituciones por una duración del contrato inferior a un mes.
- La duración máxima subvencionable para cada puesto de trabajo, entre el contrato inicial y las posibles sustituciones, será de nueve meses.

El apartado decimoséptimo, punto 1 de la convocatoria concreta que la fecha de inicio de los contratos ha de estar comprendida entre el 1 de diciembre del 2024 y el 28 de febrero de 2025 (inclusive). La fecha de finalización será nueve meses después de su inicio. La fecha máxima de finalización de los contratos de las personas sustitutas será el 21 de diciembre de 2025.

Antes que la entidad solicite la modificación de un puesto de trabajo que no se ha cubierto en el periodo inicial de contrataciones (antes del 28 de febrero de 2025), se tiene que debatir en el seno de la comisión mixta de selección para valorar las posibilidades y programar el nuevo proceso de selección, si es el caso.

5. Comisión mixta de selección

A efectos de llevar a cabo la selección, se tendrá que constituir una comisión mixta de selección, constituida para este fin, en la que ha de participar una persona representante de la entidad beneficiaria y una representante del SOIB. Esta comisión ha de seleccionar como participantes a las personas que reúnan los requisitos, y tendrá que tener en cuenta los criterios de preferencia y priorización tanto los específicos para la línea 2 como los generales para las dos líneas, que establece el apartado séptimo de la convocatoria, según especifica este PROTOCOLO. Se tendrá que generar una lista de reservas formada por las personas que, a pesar de reunir los requisitos, por baremación no hayan resultado seleccionadas.

Según establece el apartado undécimo de la convocatoria, las personas que intervengan en el proceso de selección de los beneficiarios, o en los procesos de verificación del cumplimiento de las condiciones, tendrán que manifestar de forma expresa la ausencia o no de conflicto de intereses o de causa de abstención, de acuerdo con el artículo 61 del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento Financiero) y el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Por este motivo, las personas representantes de la entidad beneficiaria y el SOIB tienen que firmar una declaración responsable de ausencia o no de conflicto de intereses (DACI) en el momento de constituirse la comisión mixta de selección. Igualmente, en el caso que participen otras personas representantes de la entidad beneficiaria o del SOIB en algún proceso de selección de la convocatoria, tendrán que firmar la DACI y adjuntarla al acta de finalización del proceso de selección que corresponda. En todo caso, los miembros de la comisión mixta de selección que tengan conflicto de intereses o causa de abstención se tendrán que abstener de intervenir en las actuaciones.

Para garantizar la imparcialidad de los miembros de la comisión mixta de selección y que quién participe en el proceso de selección lo haga a partir de criterios estrictos de profesionalidad sin que puedan recaer sospechas de interferencia política o ideológica, no puede participar ni tener ni voz ni voto en la comisión mixta de selección como representante de la entidad beneficiaria el personal de designación política, es decir, todo el que ha sido elegido para un cargo público de forma directa o indirecta y que tiene carácter representativo (alcaldes/esas, regidores/as, dirección gerente, etc.).

I. Las acciones que tiene que realizar la comisión mixta de selección son las siguientes:

- Programar el calendario de la presentación de la oferta, el proceso de selección y la contratación, de acuerdo con la disponibilidad de ambas entidades. Como que la fecha de inicio de los contratos tiene que estar comprendida entre el 1 de diciembre de 2024 y el 28 de febrero de 2025, la comisión mixta de selección puede seleccionar la fecha de inicio de cada línea dentro de este plazo, pero entre la primera y la última contratación no podrá transcurrir más de un mes.
- Revisar y acordar los requisitos de la oferta de empleo y revisar especialmente la titulación exigida para ingresar en el módulo profesional solicitado en el proyecto. En el supuesto que para realizar las tareas, la persona trabajadora tenga que cumplir con determinados requisitos como titulación, experiencia, carnet de conducir o nivel de catalán, estos se tendrán que acordar por la comisión mixta de selección. No se podrán pedir requisitos para puestos base, solo se tendrán en cuenta para puestos de trabajo con un nivel de responsabilidad.
- Decidir si hay que valorar la idoneidad de las personas participantes y como se hará, siguiendo el apartado séptimo de este PROTOCOLO; si es necesario hacer una valoración conjunta del modelo y de los criterios de puntuación propuestos por la entidad para valorar la idoneidad de las personas candidatas, que se tienen que adjuntar al acta de constitución de la comisión mixta de selección.
- Acordar en caso de exceso de personas candidatas en la oferta, el número de personas candidatas que se tienen que entrevistar para cada puesto de trabajo.
- Coordinar la recepción y la custodia de la documentación acreditativa que aporten las personas candidatas. El SOIB tiene que revisar los requisitos y las prioridades establecidas en la convocatoria. La entidad tiene que recoger la documentación acreditativa de requisitos y/o prioridades establecidas en la oferta.
- Establecer la lista de personas seleccionadas y reservas ordenadas por la puntuación obtenida de la adecuación al puesto de trabajo.
- Elaborar los documentos del proceso de selección según los modelos diseñados para tal fin.

II. En el marco de la comisión mixta de selección, corresponde a la entidad:

- Presentar las ofertas de trabajo y la información necesaria para gestionarlas acordada en la comisión mixta de selección. Desde la comunicación de la resolución de aprobación del proyecto.
- Informar del salario que tienen que percibir las personas seleccionadas, así como el convenio colectivo que sea de aplicación y el módulo aplicable a la persona contratada. Tal como especifica el apartado noveno: "Que los salarios que percibirán las personas desocupadas contratadas para ocupar los puestos de trabajo

relacionados en el proyecto presentado, y para los cuales se pide la subvención, se han determinado según el grupo profesional correspondiente y de acuerdo con el convenio colectivo, la tabla salarial o el acuerdo que sea aplicable legalmente, que no podrá ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional (SMI)."

- Proponer la competencias profesionales que se tienen que valorar para la adecuación al puesto de trabajo según el proyecto aprobado.
- Proponer el modelo y las puntuaciones de valoración de la idoneidad, en su caso. En el supuesto de realizar la valoración de la idoneidad para alguna de las ofertas o todas, la entidad ha de presentar el modelo que aplicará y las puntuaciones que se otorgarán a cada uno de los ítems establecidos. El modelo y las puntuaciones otorgadas a cada ítem se tienen que adjuntar al acta de constitución de la comisión mixta de selección.
- Verificar que las personas baremadas están empadronadas en el municipio de la entidad local beneficiaria de la subvención y enviar la justificación al SOIB.
- En el caso de las mancomunidades y las entidades que dependen o están vinculadas, verificarán el empadronamiento de las personas en el municipio correspondiente.
- Revisar el cumplimiento de requisitos propios de la oferta.
- Valorar la idoneidad de las personas candidatas de los puestos de trabajo que haya justificado la entidad y que haya acordado la comisión mixta de selección.
- Solicitar al SOIB la verificación de requisitos el día antes del inicio de los contratos de las personas seleccionadas.
- Recoger las declaraciones responsables del cumplimiento de requisitos de las personas seleccionadas, en su caso.
- Recoger las renuncias de las personas candidatas, en su caso, o, en caso de no conseguirlas, hacer constar en una diligencia las gestiones realizadas.
- Custodiar la documentación presentada por las personas candidatas y generada en el proceso de selección, y ponerla a disposición del SOIB en el caso que la requiera.
- Hacer la comunicación pertinente de los contratos.
- En los supuestos de sustituciones del apartado sexto punto 7 de la convocatoria, solicitar la sustitución en el plazo de quince días hábiles desde que se produce la vacante.

III. En el marco de la comisión mixta de selección, corresponde al SOIB:

- Informar sobre el procedimiento definido en este PROTOCOLO para gestionar las ofertas de trabajo y proporcionar la documentación necesaria para realizar la selección: declaración responsable, hoja de renuncia, verificación de requisitos y comunicación de contrato.
- Informar del punto 16.2 de la convocatoria: "Será condición indispensable que, antes de formalizar el contrato, la persona a contratar no se oponga a que el SOIB

haga la consulta de los informes de vida laboral durante la ejecución del proyecto y después de la finalización del contrato, para verificar que el contrato se ha formalizado y se ha cumplido la duración prevista, así como para poder liquidar la subvención y establecer las tasas de inserción de los participantes con la periodicidad que establece la normativa reguladora de los fondos con los que se financia el programa público.”

- Aplicar los procedimientos necesarios para garantizar la publicidad de las ofertas.
- Ordenar las personas candidatas inscritas en las ofertas por orden de puntuación de acuerdo con el baremo establecido, según las prioridades establecidas en la convocatoria.
- Baremar en cada oferta el número de personas candidatas acordado por la comisión mixta de selección (personas seleccionadas y reservas).
- Verificar los requisitos de las personas candidatas inscritas en la oferta que se puedan consultar en las bases de datos disponibles.
- Solicitar a la entidad que verifique el empadronamiento en el municipio de la entidad local beneficiaria de la subvención de las personas que constan en la baremación.

En el caso de las mancomunidades y las entidades que dependen o que están vinculadas, solicitar que verifiquen el empadronamiento en el municipio correspondiente.

En el caso de los consejos insulares y las entidades que dependen o que están vinculadas, comprobar la residencia manifestada por las personas candidatas con la que consta a la aplicación SilcoiWeb.

- Validar que las personas seleccionadas cumplen los requisitos de la convocatoria el día anterior al inicio del contrato.
- Recoger las renunciaciones de las personas candidatas, en su caso.
- Facilitar a la entidad la información para registrar los contratos.
- Subir el acta de selección firmada en e-soib antes del inicio del contrato.
- Revisar y comprobar la correcta comunicación de los contratos de las personas seleccionadas del proyecto.
- Gestionar las necesidades de substituciones.

Reunidos los miembros de la comisión mixta de selección, se tiene que levantar un acta en que consten los detalles acordados y otros temas necesarios para la coordinación entre las dos partes.

El acta se tiene que firmar electrónicamente por las dos entidades.

6. Ofertas de trabajo: presentación, requisitos y difusión

I. Presentación de la oferta

La entidad tiene que presentar la oferta de manera telemática en el portal web del SOIB. Las ofertas de empleo tienen que tener carácter genérico. La entidad tiene que presentar una oferta de trabajo para cada uno de los puestos vinculado a esta convocatoria y tiene que cumplimentar y enviar el formulario disponible a la web del SOIB: ["Presenta oferta de trabajo \(empresas\)"](#).

En cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional, las ofertas que presenta la entidad no tienen que contener elementos que supongan algún tipo de discriminación por motivo de edad, sexo, discapacidad, salud, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, características sexuales, nacionalidad, origen racial o étnico, religión o creencias, opinión política, afiliación sindical, así como por motivo de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, y favorecer, de esta manera, la cohesión social, tal como especifica el artículo 5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo.

II. Requisitos de la oferta

A la hora de registrar la oferta de trabajo se tienen que tener en cuenta los requisitos de acceso, tanto los propios de la convocatoria y del proyecto según el grupo profesional solicitado, como los vinculados a las funciones que tiene que realizar la persona contratada y que tienen que ser competencia de la entidad solicitante. Estos requisitos tienen que acordarse por la comisión mixta de selección partiendo del proyecto aprobado y tienen que aparecer en la difusión de la oferta.

Para concretar los requisitos de las personas candidatas, se tienen que tener en cuenta que las ayudas propuestas en la línea 1 contribuyen a la prioridad siguiente. Prioridad 5. Empleo juvenil. Su objetivo es la contratación de personas jóvenes beneficiarias de Garantía Juvenil para la adquisición de una primera experiencia. El objetivo es proporcionar a estas personas jóvenes la adquisición de habilidades transversales (soft skills) y experiencia en el desarrollo de un trabajo.

Y las ayudas propuestas en la línea 2 contribuyen a la prioridad siguiente. Prioridad 1: Empleo, adaptabilidad, emprendimiento y economía social. Su objetivo es la mejora de la empleabilidad de personas desocupadas de larga duración mediante su contratación en el marco de colaboración con entidades locales. Con ello se pretende mejorar la empleabilidad y las posibilidades de inserción de estas personas a través de una mejora

de las habilidades profesionales y la adquisición de experiencia en actividades de utilidades pública o de interés social.

Teniendo en cuenta las prioridades anteriores y atendiendo la naturaleza de la convocatoria se tienen que considerar los aspectos siguientes:

- En el caso de puestos base de baja cualificación, no se tienen que tener en cuenta requisitos para acceder a la oferta como titulaciones o experiencia previa en la ocupación ofrecida, excepto en relación a la titulación exigida para ingresar en el grupo profesional aprobado en el proyecto.
- Solo se puede pedir experiencia en los casos de puestos de cierta responsabilidad o de atención al público o a colectivos vulnerables, lo que tiene que quedar justificado en el acta de constitución de la comisión mixta de selección y tiene que constar en la difusión de la oferta.
- En el caso que se decida solicitar como requisito o valorar como mérito algún criterio como el nivel de catalán, en el acta de constitución de la comisión mixta de selección tiene que quedar reflejada la necesidad que sea así además de como se valorará o puntuará este criterio.

III. Difusión de la oferta

Todas las ofertas se deben difundir en el portal web del SOIB, en un b  ner específico dónde se ha de facilitar la información general del programa que establece la convocatoria.

Para acceder a las ofertas, las personas interesadas se tienen que inscribir mediante el formulario de inscripción disponible para cada una de las ofertas, que debe incluir las preguntas referentes al cumplimiento de los requisitos. Además debe incluir la confirmación de declaración responsable respecto a los datos manifestados.

Esta inscripción conlleva que la persona interesada autoriza la cesión de sus datos para que la entidad beneficiaria del proyecto las considere y gestione, al efecto de seleccionar personas participantes.

Con esta convocatoria se quiere promover de manera activa la generación de oportunidades de empleo para colectivos con más dificultades para conseguir una inserción laboral continuada y de calidad ofreciendo un puesto de trabajo temporal que les permita tener una oportunidad para mantener o, en su caso, para reincorporar hábitos y competencias laborales que serán claves para la búsqueda eficiente de un trabajo en el mercado ordinario.

A estos efectos, se ha de considerar de manera preferente el enfoque preventivo frente a la situación de paro, especialmente de larga duración, la atención individualizada a las personas demandantes de empleo y servicios mediante acciones integradas de políticas activas de empleo que mejoren la empleabilidad articuladas con un itinerario individual y personalizado de empleo, así como asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a los colectivos que presenten más dificultades de integración laboral.

En estos programas, sea cual sea el sistema utilizado de selección de los participantes, se deben seguir los criterios y los procedimientos establecidos por el SOIB para la cobertura de ofertas de empleo temporal, para la que no es aplicable la normativa establecida para los procedimientos de selección de las diferentes administraciones públicas aunque la entidad beneficiaria sea una entidad o un organismo público. En este caso, el personal destinatario seleccionado no se debe considerar incluido en las correspondientes plantillas o relaciones de puestos de trabajo.

7. Proceso de selección

El procedimiento de selección y contratación se debe llevar a cabo siguiendo los principios rectores de la política de empleo que establece el artículo 5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de empleo, que son los principios de igualdad y no discriminación en el acceso y consolidación del empleo y desarrollo profesional; el principio de transparencia en el funcionamiento del mercado de trabajo; los principios de colaboración institucional y coordinación; los principios de adaptación, acompañamiento y activación; los principios de eficacia y eficiencia en el diseño y la ejecución de las políticas de empleo, así como en la prestación de los servicios de empleo, básicos y complementarios y el principio de adecuación a las características del territorio.

Tal como establece la convocatoria en el apartado quinceavo, punto 3, el proceso de selección de esta convocatoria debe prever la posibilidad de utilizar medios no presenciales.

Además, la comisión mixta de selección debe tener presentes los recursos disponibles y el tiempo disponible para cumplir los plazos de contratación, a la hora de concretar como se debe desarrollar el proceso de selección, siguiendo lo que marca este PROTOCOLO.

En relación con la contratación vinculada a los programas de activación para el empleo por parte de las administraciones públicas y la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, de acuerdo con lo que establece el artículo 42 y la disposición

adicional novena de la Ley 3/2023, de empleo; el artículo 4.4 del Real decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el cual se regulan los programas comunes de activación para el empleo para el Sistema Nacional de Empleo y, finalmente, de acuerdo con lo que concluye la nota informativa del Ministerio de Trabajo y Economía Social y el SEPE, de fecha 21 de marzo de 2023, para llevar a cabo este tipo de contratación, se considerará que cualquier sistema utilizado para seleccionar las personas participantes se entenderá cumplido cuando los procesos de selección se adecuen a los procedimientos de selección establecidos por el respectivo programa de políticas activas de empleo por la administración competente para gestionarlo, considerando los requisitos de las ofertas presentadas, si es necesario, y el perfil de las personas beneficiarias. En todo caso, no será aplicable la normativa establecida para los procedimientos de selección de personal de las diferentes administraciones públicas, aunque la entidad beneficiaria sea una entidad o un organismo público.

7.1. Baremación

Una vez finalizado el periodo de difusión de las ofertas, el SOIB extrae la lista de personas candidatas inscritas en cada oferta. A las personas candidatas, se les otorga la puntuación definida de acuerdo con los requisitos y los criterios de la convocatoria, según los datos declarados en el formulario de inscripción que permitirá ordenar la lista por orden de puntuación y preferencia.

Respecto a la resolución de empates:

- En caso de empate que pueda tener relevancia a la hora de determinar la lista de personas candidatas seleccionadas y/o reservas, se debe resolver según la fecha de antigüedad de la demanda de empleo (más antigua).
- Si el empate persiste, se debe resolver de acuerdo con la fecha de nacimiento (más edad).

El SOIB debe baremar el número de personas candidatas acordado por la comisión mixta de selección y solo debe comprobar los requisitos y los criterios prioritarios de las que conformarán la lista de personas seleccionadas y reservas. En el caso que la validación del SOIB sea diferente de la declarada por la persona candidata en la oferta, esta inscripción se debe ordenar según la nueva puntuación obtenida o se debe descartar y añadir otra persona siguiendo el orden de la lista, y tantas como sean necesarias para mantener el volumen de candidaturas acordado por la comisión mixta de selección. No debe participar en el proceso de selección ninguna persona candidata que no este en disposición de cumplir los requisitos en el momento de la contratación.

El SOIB debe verificar:

- a) De una manera general en todas las líneas:
- La situación laboral: DESOCUPADO/A.
 - La titulación exigida para el acceso al grupo profesional del puesto de trabajo.
 - La condición de víctima de violencia machista.
 - La residencia en la isla correspondiente en las ofertas de los consejos insulares o de las entidades dependientes o vinculadas revisando los datos que constan en SilcoiWeb.
 - La declaración responsable de tener menores a cargo o familiares dependientes juntamente con la documentación acreditativa de la situación.
 - La ejecución, dentro de los últimos doce meses anteriores a la fecha en que la oferta se ha puesto en difusión en la página web del SOIB, de un itinerario personalizado de inserción prestado por el SOIB o por las entidades colaboradoras en itinerarios integrales de inserción o por los servicios de orientación profesional concertados.
 - No haber causado baja voluntaria o haber completado el periodo por el cual hayan sido contratados en un puesto de trabajo en el marco de «SOIB Reactiva 2024» para presentarse en el proceso de selección o ser contratada en otro puesto de la misma convocatoria.
 - No haber sido contratado en el marco de «SOIB Reactiva 2023» en la misma entidad beneficiaria y para la misma ocupación.
- b) De una manera específica para a cada línea:
- Línea 1. No tener estudios superiores a los estudios obligatorios y ser beneficiario del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
 - Línea 2. Estar inscrito como desocupado en el SOIB un mínimo de 360 días en los últimos 540 contados desde la fecha que la oferta se ha puesto en difusión en la página web del SOIB.

La entidad, la mancomunidad y las entidades dependientes o vinculadas deben verificar:

- a) El empadronamiento en el municipio correspondiente.
- b) Los requisitos propios de la oferta.

7.2. Finalización del proceso de selección

Una vez valorada la adecuación de las personas candidatas a la oferta, ordenadas las personas candidatas por la puntuación obtenida y informadas de las comprobaciones de requisitos el día antes de la contratación, la comisión mixta de selección debe

elaborar una acta final del proceso de selección dónde tiene que constar la lista de personas seleccionadas, que tienen que ser las que tengan una puntuación más alta y tantas como puestos de trabajo se hayan ofrecido, y la de personas que queden en reserva para cubrir posibles sustituciones en el caso que quede vacante algún puesto de trabajo. En el acta final del proceso de selección, se tiene que adjuntar la baremación juntamente con el resto de documentación indicada en el modelo del acta.

En el caso que se haya acordado por la comisión mixta de selección valorar la idoneidad de las personas candidatas, ésta corresponde a la entidad. La valoración de la idoneidad se puede hacer mediante entrevistas individuales y/o valoración del currículum. La información sobre como se valorará la idoneidad debe quedar reflejada en la difusión en la difusión de la oferta. Se debe actuar de la misma manera si para llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo solicitado es necesario cumplir determinados requisitos.

Para valorar la idoneidad, la entidad debe partir de la baremación que haya hecho el SOIB, en la cual puede añadir hasta 35 puntos sobre el total de puntuación (100 puntos).

Si se ha valorado la idoneidad de las personas candidatas, en el acta final del proceso de selección, se debe adjuntar la valoración que ha obtenido cada una de las personas candidatas y la baremación total, donde conste la suma de las puntuaciones de la baremación del SOIB y de la valoración de la idoneidad de las personas candidatas. Se tiene que adjuntar en el acta final del proceso de selección un informe relativo de la comprobación, si cabe, de los requisitos de acceso a la oferta.

En el acta se debe hacer constar que las personas candidatas cumplen los requisitos de la oferta o están en condiciones de cumplirlos en el momento de la contratación así como que han sido informadas que si no los cumplen no podrán ser contratadas, lo cual se justificará con una declaración responsable.

Finalizado el proceso de selección, la comisión mixta de selección ha de firmar las actas correspondientes y recoger la documentación generada, que debe adjuntar al acta antes de la contratación de las personas trabajadoras.

I. Renuncias

Durante el proceso de selección de las personas trabajadoras puede haber renuncias expresadas directamente por parte de las personas inscritas en la oferta. Siempre que sea posible, se les debe hacer firmar el documento diseñado de renuncia, recepcionarlo y adjuntarlo al acta de finalización del proceso de selección.

Si estas renunciaciones de las personas candidatas se manifiestan durante el proceso de selección, el SOIB debe encargarse de recogerlas. Una vez finalizado este proceso, la entidad es la responsable de recogerlas, independientemente del inicio de la contratación.

En caso de no conseguir las renunciaciones firmadas, a quién corresponda recogerlas hará constar en una diligencia las gestiones realizadas.

II. Contratación y registro de contratos

El apartado diecisiete, relativo a la contratación y registro de contratos indica:

1. Para poder contratar a alguien, es condición indispensable que en el momento de la contratación tenga de alta la demanda de empleo en el SOIB.
2. Será condición indispensable que, antes de formalizar el contrato, la persona que se tiene que contratar no se oponga al hecho que el SOIB haga la consulta de los informes de vida laboral durante la ejecución del proyecto y después de la finalización del contrato, para verificar que el contrato se ha formalizado y se ha cumplido la duración prevista, así como para poder liquidar la subvención y establecer las tasas de inserción de los participantes con la periodicidad que establece la normativa reguladora de los fondos con los que se financia el programa público. Por este motivo se pondrá a disposición de la entidad en el fondo documental de e-soib el modelo del documento relativo a la consulta de datos de la TGSS que tendrá que firmar la persona trabajadora para que el contrato sea subvencionable.
3. Las personas seleccionadas tienen que ser contratadas a jornada completa por un periodo de nueve meses, excepto en el caso de las sustituciones, mediante un contrato temporal de causa específica, al amparo de lo que establece la Disposición adicional novena: "Contratos vinculados a programas por la activación para el empleo, de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo".
4. El contrato se debe formalizar obligatoriamente por escrito, en el modelo oficial del Servicio Público (SEPE) "Contrato de trabajo temporal", "contratos vinculados a programas de políticas activas de empleo" (código de contrato 405). El modelo oficial de contratos está a disposición de las personas beneficiarias en el web www.soib.es, y en la web del SEPE.
5. Los contratos de la línea 1 tienen que ser solo de los grupos profesionales E0 o E1, de acuerdo a la clasificación de los grupos que se establece en el «IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado» registrado y publicado mediante la Resolución de 13 de mayo de 2019, de la Dirección General de Trabajo (BOE núm. 118, de 17 de mayo de 2019). Para adaptarse al máximo al objeto de la convocatoria, las contrataciones

se tienen que ajustar preferentemente a los perfiles profesionales de las personas desempleadas que hay en el territorio, según los datos de las personas desocupadas, proporcionadas por el OTIB y disponibles en la web del SOIB.

6. El contrato se debe registrar vinculado al número de oferta que proporciona la oficina del SOIB que hace la selección. El registro de contratos se hace a través de la aplicación Contrat@, que se encuentra a disposición de las personas interesadas en el web <https://www.soib.es>. Una vez registrados, los contratos deben subirse a la plataforma e-soib.

III. Sustituciones

Tal como establece el apartado sexto en el punto 7 de la convocatoria, los contratos laborales se tienen que formalizar con una duración prevista de nueve meses a jornada completa, excepto los contratos para sustituciones, que deben tener la duración que falte para completar los nueve meses. En todo caso, la fecha de fin de contrato debe ser, como máximo, el 21 de diciembre de 2025.

En base a que el objetivo de la convocatoria es contratar el mayor número posible de personas desempleadas, en el supuesto que el puesto de trabajo subvencionado quede vacante por baja voluntaria o por rescisión del contrato antes de la fecha prevista de finalización, el SOIB puede autorizar la sustitución, con la solicitud previa de la entidad. Las personas sustitutas tienen que provenir de la lista de reservas o, si no hay, se ha de promover un nuevo proceso de selección, y tienen que cumplir los requisitos para poder ser contratadas.

La entidad dispone de 15 días hábiles desde que se produce una baja para solicitar la sustitución. En caso que no se cumpla este plazo no se autorizará la sustitución. Tampoco se autorizarán sustituciones por una duración del contrato inferior a un mes.

La duración máxima subvencionable para cada puesto de trabajo, entre el contrato inicial y las posibles sustituciones, será de nueve meses.

Para llevar a cabo la sustitución:

- Si hay reservas, el SOIB ha de comprobar que están inscritas en el SOIB como desocupadas, siguiendo el orden del baremo, y ha de informar a la entidad del resultado de la consulta; la entidad debe comprobar la disponibilidad y el interés de la persona que conste por orden de puntuación y enviar la solicitud de verificación de requisitos al SOIB, que ha de verificar TODOS los requisitos el día antes de la contratación, dejar constancia documental y enviar la información a la entidad.

- Si no hay lista de reservas, se tiene que promover un nuevo proceso de selección con las mismas pautas que marca este PROTOCOLO y el tiempo de duración del contrato de la persona sustituta.