

## **Protocol del Departament de Polítiques Actives d'Ocupació, Foment i d'Intermediació per gestionar el procés de selecció de la convocatòria «SOIB Oportunitats d'Ocupació per a Persones Joves Qualificades en Entitats Locals 2025»**

### **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 19 de desembre de 2024, es publica en el BOIB núm.166 l'expedient de tramitació anticipada de despesa corresponent a l'exercici 2025, aprovat mitjançant la Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia i president del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB), de data 22 d'octubre de 2024. Mitjançant aquesta Resolució s'aprova, pel procediment de tramitació anticipada de despesa, la convocatòria de subvencions «SOIB Oportunitats d'Ocupació per a Persones Joves Qualificades en Entitats Locals 2025», amb el cofinançament del Fons Social Europeu Plus (FSE+), en el marc del Programa FSE+ de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears 2021-2027.

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. Té com a objectiu principal contribuir a la creació de llocs de treball, reduir la desocupació, millorar l'ocupabilitat, reduir les bretxes estructurals de gènere i impulsar la cohesió social i territorial.

En termes generals, les polítiques actives d'ocupació han de promoure l'ocupació de qualitat, la contractació indefinida a jornada completa i uns salaris dignes. També es fomenta la mobilitat geogràfica cap a zones rurals despoblades o en risc de despoblació.

D'altra banda, l'article 53 de la Llei 3/2023, estableix com a col·lectiu prioritari per a aquestes polítiques les persones joves, específicament les que disposin d'alguna de les titulacions previstes a l'article 11.3 del Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Per a aquest col·lectiu, les mesures d'ocupabilitat es dirigiran principalment 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, es necessiten diferents mesures en funció del perfil de les persones, i sovint també depèn 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 anys i menors de 30 anys, que reuneixin els requisits per signar un contracte formatiu per obtenir la pràctica professional adequada al nivell d'estudis o formació cursats i 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 aquestes i les seves circumstàncies en el camp de la qualificació, la formació professional i l'adquisició d'experiència laboral. En definitiva, 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.

Alhora, la manca d'experiència professional relacionada amb la formació cursada és una de les barreres que tenen les persones joves per accedir a una feina qualificada. Aquest fet suposa un desavantatge respecte de persones de més edat i promou dinàmiques de desajustament per sobrequalificació entre les habilitats que tenen les persones 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 persones joves desocupades majors de 18 anys i menors de 30, amb formació acadèmica o professional acreditada de grau superior i sense o amb poca experiència laboral prèvia en feines relacionades amb la seva formació. Aquest programa ha tingut continuïtat en 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, sens perjudici de la generació de mercats de treball inclusius i l'execució de programes específics per facilitar l'ocupabilitat de col·lectius més desfavorits. Es preservarà també la plena transparència i la protecció i tractament adequats 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 19 de desembre de 2024 abans esmentada, les persones treballadores s'han de seleccionar seguint el protocol del Departament de Polítiques Actives d'Ocupació, Foment i d'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 del 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, incloent-hi la fitxa de baremació individual, la qual es fa pública per donar transparència a tot el procés.

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

Tal com estableix l'apartat 1 de la convocatòria, aquesta té per objecte regular la concessió de subvencions destinades a finançar els costos laborals, inclosa la cotització empresarial a la Seguretat Social, que es deriven de la contractació de persones joves desocupades, majors de 18 anys i menors de 30, inscrites com a demandants d'ocupació en el SOIB i beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil, que reuneixin els requisits per signar un contracte formatiu per obtenir la pràctica

professional adequada al nivell d'estudis o de formació cursats, i que siguin contractades per les entitats previstes a la convocatòria.

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 de la seva competència i reconegudes en el projecte aprovat.

El crèdit assignat inicialment a la convocatòria és de 10.000.000 €, imputable als pressupostos generals de la CAIB per als anys 2025 i 2026, sempre que hi hagi crèdit adequat i suficient.

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

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

En el punt 15 de la convocatòria s'especifica l'import de la subvenció per persona treballadora, el qual es determina aplicant a cada contractació el mòdul corresponent segons el grup per al qual s'hagi de contractar:

| <i>Mòdul</i> | <i>Mòdul anual</i> | <i>Mòdul diari</i> | <i>Titulació objecte del contracte</i>                                                                                                                                                                                                                                                              |
|--------------|--------------------|--------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A            | 34.554,55 €        | 94,67 €            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Títol de Grau universitari</li> <li>• Titulació de Graduat en Ensenyaments Artístics Superiors</li> </ul>                                                                                                                                                  |
| B            | 27.312,95 €        | 74,83 €            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Titulació de FP Superior</li> <li>• Certificat de professionalitat / certificat professional de Nivell 3</li> <li>• Titulació Tècnica Superior d'Arts Plàstiques i disseny</li> <li>• Titulació Tècnica Esportiva Superior</li> </ul>                      |
| C            | 24.349,15 €        | 66,71 €            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Titulació de formació professional de grau mitjà</li> <li>• Certificat de professionalitat / certificat professional de Nivell 2</li> <li>• Titulació professional o tècnica d'ensenyaments artístics</li> <li>• Titulació de tècnic/a esportiu</li> </ul> |

Atès que es tracta d'un contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, les persones han de ser contractades segons el mòdul corresponent al seu nivell acadèmic. És a dir, cap persona amb grau universitari pot ser contractada amb un mòdul B o C. El mateix s'aplica al mòdul B: les persones amb una titulació vinculada a aquest mòdul no poden ser contractades per ofertes del mòdul C, llevat que disposin d'ambdós nivells acadèmics.

### 3. Persones destinatàries

L'apartat 8 de la convocatòria fixa els requisits que han de complir les persones seleccionades en el moment de la contractació. Aquests són els següents:

- a) Persones joves desocupades, majors de 18 anys i menors de 30, inscrites com a demandants d'ocupació al SOIB i beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.
- b) Disposar de la titulació universitària, de formació professional de grau mitjà o superior, o de certificat de professionalitat de nivell 2 o 3, d'acord amb la normativa vigent. També s'hi inclouen les persones que tinguin un títol equivalent d'ensenyaments artístics o esportius que habiliti per a l'exercici professional, sempre que s'hagi obtingut dins els tres anys anteriors a l'inici del contracte (o cinc anys en el cas de persones amb discapacitat).
- c) Complir els requisits per poder ser contractades mitjançant el contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional adequada al nivell d'estudis, tal com regula l'article 11, punts 3 i 4, del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors
- d) No haver obtingut experiència professional o haver realitzat activitat formativa en la mateixa activitat dins l'empresa per un període superior a tres mesos, sense comptar-hi 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 amb el 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 derivat d'aquesta convocatòria també és d'un any. Per tant, no es pot haver tingut un contracte anterior de la mateixa modalitat per a la mateixa titulació. En cas de disposar d'un títol o certificat diferent, la persona no pot haver estat contractada mai en pràctiques per l'entitat beneficiària per al mateix lloc de feina.

- e) No haver estat contractada, en els sis mesos anteriors a la presentació de l'oferta, amb un contracte de treball subvencionat pel SOIB en qualsevol programa de foment de l'ocupació.

Pel que fa a la selecció, l'apartat 16 de la convocatòria estableix que la comissió mixta de selecció ha de triar les persones candidates que compleixin els requisits, tenint en compte l'ordenació de les persones inscrites en el procés de selecció segons els criteris següents:

- 1r. Major adequació de la qualificació al lloc ofert, segons les funcions a dur a terme en el projecte aprovat.
- 2n. 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.

Posteriorment, la selecció es durà a terme atenent els criteris de selecció següents:

- a) Valoració de mèrits
- b) Valoració d'altres competències
- c) Condició de persona desocupada que executi o hagi executat, dins els darrers dotze mesos anteriors a la data de difusió de l'oferta a la pàgina web del SOIB, un itinerari personalitzat d'inserció prestat pel SOIB o per les seves entitats col·laboradores dins programes integrals d'inserció o serveis d'orientació professional concertats.

#### **4. Períodes de contractació i durada**

L'apartat 18 de la convocatòria estableix que la data d'inici de les contractacions és l'1 de maig i l'1 de setembre de 2025 (ambdós inclosos), i la d'acabament un any després de la data d'inici, i com a màxim el 15 de setembre de 2026, excepte en els 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 contrari, no se n'autoritzarà la substitució. Les

persones substitutes 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

Per fer la selecció, s'ha de constituir una comissió mixta de selecció en què han de participar, com a mínim, una persona representant de l'entitat beneficiària i una del SOIB. Aquesta comissió ha de seleccionar les persones participants que reuneixin els requisits, segons el que especifica aquest PROTOCOL del Departament de Polítiques Actives d'Ocupació, Foment i d'Intermediació.

Segons l'apartat 12 de la convocatòria, les persones i les autoritats que intervinguin en el procés de selecció de les persones beneficiàries, o en els processos de verificació del compliment de les condicions, i que es trobin en una situació de conflicte d'interessos o en 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 qual estableix l'article esmentat.

Per aquest motiu, les persones representants de l'entitat beneficiària i del SOIB a la comissió mixta de selecció, o que participin en els processos de selecció del projecte, han de signar una declaració responsable d'absència de conflicte d'interessos (DACI) i adjuntar-la a l'acta de selecció que pertogui. En cas que aquestes persones tinguin un conflicte d'interessos o incorrin en una causa d'abstenció, s'han d'abstenir d'intervenir en les actuacions.

Per tal de garantir la imparcialitat de les persones membres de la comissió mixta de selecció, i assegurar que qui participi en el procés de selecció ho faci basant-se en criteris estrictes de professionalitat, sense que puguin recaure sobre aquestes 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. Això inclou qualsevol persona que ha estat elegida per ocupar un càrrec públic, de manera directa o indirecta, i que tingui caràcter representatiu (batles o batlesses i regidors o regidores).

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

- a) Programar el calendari de presentació de l'oferta, el procés de selecció i la contractació, d'acord amb la disponibilitat d'ambdues entitats.
- b) Revisar i acordar els requisits de l'oferta d'ocupació i les titulacions adients a cada lloc de feina segons projecte aprovat.

- c) Acordar la fitxa de baremació individual que s'ha d'emprar per a la selecció de les persones candidates, segons el model adjunt a 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.
- d) Acordar quines titulacions i altres formacions estan relacionades amb el lloc de feina.
- e) Acordar quines competències professionals s'han de valorar per a l'adequació al lloc de feina.
- f) Acordar, en cas d'excés de persones candidates a l'oferta, el punt de tall per a les persones candidates a entrevistar per cada lloc de feina.
- g) Coordinar la recepció i la custòdia de la documentació acreditativa que aportin les persones candidates.
- h) Establir el llistat de persones seleccionades i reserves ordenades segons els criteris prioritaris, per la puntuació obtinguda de l'adequació al lloc de feina i l'execució d'un itinerari personalitzat d'inserció.
- i) 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:**

- a) Presentar les ofertes de feina i la informació necessària per gestionar-les acordada a la comissió mixta de selecció després d'haver rebut la Resolució de concessió de la subvenció.
- b) Informar del sou a percebre per part de les persones seleccionades, així com el conveni col·lectiu que és d'aplicació. La convocatòria estableix a l'apartat 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 legalment aplicable, i no poden ser, en cap cas, inferior al salari mínim interprofessional (SMI).
- c) 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 amb el lloc de feina.
- d) Presentar les titulacions aprovades en el projecte per ordre de preferència, si escau.

- e) Verificar que les persones candidates estan empadronades al municipi de l'entitat local beneficiària de la subvenció i reportar-ne la justificació al SOIB. En el cas de les mancomunitats i les entitats que en depenen o que hi estan vinculades, aquestes verificaran l'empadronament de les persones al municipi corresponent.
- f) 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.
- g) Revisar el compliment dels requisits propis de l'oferta.
- h) Sol·licitar al SOIB la verificació dels requisits el dia abans de l'inici dels contractes de les persones seleccionades.
- i) Recollir les renúncies de les persones candidates, si escau.
- j) Custodiar la documentació presentada per les persones candidates i posar-la a disposició en el cas que el SOIB la requereixi.
- k) Fer la comunicació pertinent dels contractes mitjançant l'aplicació Contrat@.
- l) Recollir i pujar a ESOIB, abans de la signatura del contracte, els documents signats per part de les persones seleccionades que autoritzen al SOIB la revisió i la consulta dels informes de vida laboral durant l'execució del projecte i després de la finalització del contracte, per tal de verificar que el contracte s'ha formalitzat i se n'ha complert la durada prevista, així com per poder liquidar la subvenció i establir les taxes d'inserció de les persones participants amb la periodicitat que estableix la normativa reguladora dels fons amb els quals es finança el programa públic. El model està disponible al «Fons documental» d'ESOIB.

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

- a) Informar sobre el procediment definit en aquest PROTOCOL per gestionar les ofertes de feina. També ha de proporcionar la documentació necessària per dur a terme la selecció: declaració responsable en el moment de la selecció, verificació de requisits, document de renúncia i instrucció de registre de contractes.
- b) Informar de l'apartat 16.2 de la convocatòria: «serà condició indispensable que, abans de formalitzar el contracte, la persona que s'ha de contractar no s'oposi al fet que el SOIB faci la consulta dels informes de vida laboral durant l'execució del projecte i després de la finalització del contracte, per tal de verificar que el contracte s'ha formalitzat i se n'ha complert la durada prevista, així com per

liquidar la subvenció i establir les taxes d'inserció de les persones participants amb la periodicitat que estableix la normativa reguladora dels fons amb els quals es finança el programa públic»

A més, ha de facilitar el document que hauran de signar les persones seleccionades per autoritzar el SOIB.

- c) Aplicar els procediments necessaris per garantir la publicitat de les ofertes.
- d) 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, data de finalització de la titulació i no haver estat contractat en els sis mesos anteriors amb un contracte de treball subvencionat pel SOIB en qualsevol programa de foment de l'ocupació.
  - Verificar la prioritat de l'apartat 16.2.b) de la convocatòria: persones desocupades que hagin executat o executin, dins els dotze mesos anteriors a la data de difusió de l'oferta a la pàgina web del SOIB, un itinerari personalitzat d'inserció prestat pel SOIB o per les seves entitats col·laboradores en itineraris integrals d'inserció. També s'hi inclouen les persones que hagin seguit serveis d'orientació professional concertats.
  - Ordenar les persones candidates inscrites a les ofertes per ordre de puntuació, d'acord amb la fitxa de baremació individual acordada i segons les prioritats establertes a la convocatòria (punt 7.1 d'aquest PROTOCOL).
  - Sol·licitar a l'entitat que verifiqui l'empadronament al municipi de l'entitat local beneficiària de la subvenció de les persones que ho han declarat a la inscripció i que compleixen els requisits de la Convocatòria. En el cas dels consells insulars i entitats dependents, verificar la residència de les persones candidates a través de l'aplicació SilcoiWeb.
- e) Facilitar el model de fitxa de baremació individual 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.
- f) Validar que les persones seleccionades compleixen els requisits de la convocatòria el dia anterior a l'inici de les contractacions. El SOIB ha de pujar aquest document a ESOIB.
- g) Recollir les renúncies de les persones candidates, si escau.

- h) Facilitar a l'entitat la informació per registrar els contractes.
- i) Pujar l'acta de selecció signada a ESOIB abans de l'inici del contracte.
- j) Revisar i comprovar la comunicació dels contractes de les persones seleccionades del projecte.
- k) Gestionar les necessitats de substitucions.

Reunides les persones 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.

L'acta s'ha de signar electrònicament per part d'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. D'aquesta manera, es promou 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, cal 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 a partir 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 Persones Joves Qualificades» 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 les persones joves adquireixin experiència laboral i desenvolupin habilitats noves que augmentin les seves possibilitats d'inserció laboral posterior en ocupacions qualificades, cal 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 marqui la normativa aplicable. La resta de formació o titulacions complementàries es poden valorar com a mèrits, 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 mitjançant autocandidatura en el portal del SOIB. Aquesta inscripció comporta l'autorització de la cessió de les seves dades perquè les consideri i gestioni l'entitat beneficiària del projecte, a fi i efecte de seleccionar 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, aquest ha d'incloure la declaració responsable relativa a les dades manifestades.

## **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 d'oferta i demanda d'ocupació o la col·locació, la recol·locació o la selecció de personal, s'ha de desenvolupar tenint en compte 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, sens 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 de Polítiques Actives d'Ocupació, Foment i d'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 en compte els recursos disponibles i el temps disponible per complir els terminis de contractació a l'hora de

concretar la calendarització i definir com s'ha de desenvolupar el procés de selecció, seguint el que marca aquest PROTOCOL.

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 qual estableixen 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 qual 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 considerarà vàlid qualsevol sistema utilitzat per seleccionar les persones participants, sempre que els processos de selecció s'adeqüin als criteris establerts pel programa de polítiques actives d'ocupació corresponent, gestionat per l'administració competent. Es tindran en compte els requisits de les ofertes presentades, si escau, i el perfil de les persones beneficiàries. En tot cas, no serà aplicable la normativa relativa als procediments de selecció de personal de les diferents administracions públiques, encara que l'entitat beneficiària sigui una entitat o un organisme públic.

### 7.1. Baremació

La comissió mixta de selecció ha de seleccionar les persones participants que compleixin els requisits, tenint en compte els criteris establerts a l'apartat 16.2 de la convocatòria. D'una banda, a partir d'una primera ordenació de les persones inscrites, atenent els criteris següents:

- 1r. Major adequació de la qualificació al lloc ofert, segons les funcions a dur a terme en el projecte aprovat.
- 2n. 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 aquelles que resideixen al municipi de l'entitat local beneficiària de la subvenció.

Una vegada feta aquesta ordenació, la selecció es durà a terme atenent els criteris de selecció següents:

- a) Valoració de mèrits
- b) Valoració d'altres competències
- c) Persones desocupades que executin o hagin executat, dins els darrers dotze mesos anteriors a la data en què l'oferta s'ha començat a difondre a la pàgina web del SOIB, un itinerari personalitzat d'inserció prestat pel SOIB o per les

seves entitats col·laboradores en itineraris integrals d'inserció, o els serveis d'orientació professional concertats.

Finalitzat el període de difusió de les ofertes, el SOIB ha d'extreure la llista de persones candidates inscrites a cada oferta i ha de baremar el nombre de persones candidates acordat per la comissió mixta de selecció. Només ha de comprovar els requisits (verificant que tenen la titulació o certificat requerits segons el document adjunt al formulari d'inscripció, així com la seva data d'obtenció) i els criteris prioritaris de les persones que conformaran la llista de persones seleccionades i de reserva.

En el cas que la validació del SOIB sigui diferent de la declarada per la persona candidata a l'oferta, aquesta inscripció s'ha d'ordenar segons la nova puntuació obtinguda, o bé s'ha de descartar i substituir per una altra persona, seguint l'ordre de la llista, i tantes com siguin necessàries per mantenir el volum de candidatures acordades per la comissió mixta de selecció. No podrà participar en el procés de selecció cap persona candidata que no estigui en disposició de complir els requisits en el moment de la contractació.

El SOIB 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 banda, els ajuntaments, les 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 el cas dels consells insulars i entitats dependents, la residència s'ha de verificar segons les dades que consten al Silcoiweb.

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 tenir en compte 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.
- Capacitat d'adaptació i flexibilitat. Proactivitat.
- Capacitat d'innovació i creativitat.

- Competències digitals.
- Interès, motivació pel projecte.
- ...

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

Atès que la dificultat d'adquirir una primera experiència laboral significativa afecta les persones joves, i això en dificulta la 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 inversa, afavorint amb més puntuació aquelles 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. El SOIB els verificarà amb les bases de dades de les quals disposa, el dia abans de la contractació amb el temps suficient per gestionar substitucions en cas que la persona seleccionada no estigui disponible.

Quant a la resolució d'empats en el procés de selecció i contractació:

- i. En cas d'empat rellevant per determinar la llista de persones candidates a entrevistar per a cada lloc de feina i el llistat de persones candidates seleccionades i/o reserves, es prioritzarà la persona candidata amb una titulació o certificació obtinguda fa menys de tres anys.
- ii. Si l'empat persisteix, s'ha de resoldre segons la data de naixement, prioritzant la persona que més s'acosti als 30 anys.

## 7.2. Finalització del procés de selecció

Una vegada valorada l'adequació de les persones candidates a l'oferta, ordenades segons la puntuació obtinguda i un cop informades sobre la verificació de requisits el dia abans de la contractació, la comissió mixta de selecció ha d'elaborar una **acta final del procés de selecció**. Aquesta ha d'incloure:

- La llista de persones seleccionades (amb més puntuació, tantes com llocs oferts).
- La llista de persones que queden en reserva per cobrir possibles substitucions.

A l'acta final s'ha d'adjuntar:

- La **baremació de les persones candidates**,
- Les **fitxes de baremació individual**,
- I la documentació exigida segons el model de l'acta.

S'hi 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.
- Han estat informades que no podran ser contractades si no els compleixen, la qual cosa es justificarà amb una declaració signada.

Finalitzat el procés de selecció, la comissió mixta ha de signar les actes i recollir la documentació, 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 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.

En cas que no es pugui aconseguir el document signat, l'entitat haurà de fer una diligència que indiqui les gestions realitzades.

#### — Contractació

L'apartat 17.1 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 en alta i en situació de desocupació i siguin beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil. Si no es compleix aquesta condició, no es considerarà subvencionable la contractació efectuada.

L'entitat ha d'enviar al SOIB amb prou antelació la llista de les persones que s'han de contractar i sol·licitar a l'organisme la verificació de requisits. 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.

Les persones treballadores 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 cas de substitucions. El contracte s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit usant 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.

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)

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 el representant del SOIB a la comissió mixta de selecció.

Serà condició indispensable que, abans de formalitzar el contracte, la persona que s'ha de contractar no s'oposi al fet que el SOIB faci la consulta dels informes de vida laboral durant l'execució del projecte i després de la finalització del contracte, per tal de verificar que el contracte s'ha formalitzat i se n'ha complert la durada prevista, així com per liquidar la subvenció i establir les taxes d'inserció dels participants amb la periodicitat que estableix la normativa reguladora dels fons amb els quals es finança el programa públic.

Per aquest motiu es posarà a disposició de l'entitat al fons documental d'ESOIB el model del document relatiu a la consulta de dades de la Tresoreria General de la Seguretat Social (TGSS), que haurà de signar la persona treballadora per tal que el contracte sigui subvencionable. L'entitat ha de pujar aquest document a ESOIB per validar-ne la contractació.

### — Substitucions

Tal com estableix l'apartat 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, sempre que l'entitat ho sol·liciti prèviament. 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 de setembre de 2026, 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, referent al contracte afectat per la interrupció.

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

- i.* Si hi ha reserves, el SOIB ha de comprovar que aquestes persones estan inscrites en el SOIB com a desocupades, seguint l'ordre de la baremació, i del compliment de la resta de requisits i ha d'informar l'entitat del resultat de la consulta deixant constància mitjançant una diligència; 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.
- ii.* Si no hi ha llista de reserves, caldrà 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.

## FITXA DE BAREMACIÓ INDIVIDUAL

### «SOIB OPORTUNITATS D'Ocupació PER A PERSONES JOVES QUALIFICADES EN ENTITATS LOCALS 2025»

#### Dades de la persona candidata

Lloc de feina pel qual opta:

Número d'oferta:

Entitat:

DNI/NIE:

Nivell de català exigít (el nivell de català exigít, NO ES COMPUTARÀ COM A MÈRIT)

Titulació al·legada (la titulació exigida com a requisit, NO ES COMPUTARÀ COM A MÈRIT)

#### Mèrits formatius (màxim 26 punts)

##### 1. Titulacions relacionades amb el lloc de treball (4 punts per titulació) (màxim 8 punts)

(segones titulacions universitàries, de formació professional o certificats de professionalitat)

En el supòsit de tenir un doble grau, si el requisit de l'oferta és el doble grau, no es pot valorar com a mèrit

| Núm. | Punts | Total |
|------|-------|-------|
|      | 4     |       |

##### 2. Titulacions superiors a les exigides matèries relacionades amb el lloc a proveir (1 punt per postgrau i 2 punts per doble grau o màster) (màxim 4 punts)

En el supòsit de tenir un doble grau, si el requisit és un dels graus, l'altre s'ha de considerar com a mèrit, però no com una segona titulació ja que no es cursen 2 graus de 4 anys cadascun i cal puntuar-lo com un màster (seguint el criteri de l'EBAP)

|                        | Núm. | Punts | Total |
|------------------------|------|-------|-------|
| Postgrau               |      | 1     |       |
| Doble grau /<br>màster |      | 2     |       |
| Total                  |      |       |       |

##### 3. Cursos de formació o perfeccionament en àmbits que tinguin relació directa amb les funcions a desenvolupar (màxim 8 punts)

- Per cursos de durada fins a 10 hores (0,1 punts per curs)

- Per cursos de durada de 11 hores fins a 20 hores (0,2 punts per curs)

- Per cursos de durada de 21 hores fins a 40 hores (0,5 punts per curs)

- Per cursos de durada de 40 fins a 100 hores (1 punt per curs)

- Per cursos de durada superior a 100 hores (1,5 punts per curs)

| Núm.  | Punts | Total |
|-------|-------|-------|
|       | 0,1   |       |
|       | 0,2   |       |
|       | 0,5   |       |
|       | 1     |       |
|       | 1,5   |       |
| Total |       |       |

##### 4. Idiomes (màxim 3 punts)

###### Català

(en el cas de C1/C2 només es puntuarà el superior) (màxim 2 punts)

|       |  |     |  |
|-------|--|-----|--|
| C1    |  | 1   |  |
| C2    |  | 1,5 |  |
| LA    |  | 0,5 |  |
| Total |  |     |  |

## FITXA DE BAREMACIÓ INDIVIDUAL «SOIB OPORTUNITATS D'Ocupació PER A PERSONES JOVES QUALIFICADES EN ENTITATS LOCALS 2025»

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

|        |  |    |  |              |  |
|--------|--|----|--|--------------|--|
| IDIOMA |  | A2 |  | 0,2          |  |
|        |  | B1 |  | 0,4          |  |
|        |  | B2 |  | 0,6          |  |
|        |  | C1 |  | 0,8          |  |
|        |  | C2 |  | 1            |  |
|        |  |    |  | <b>Total</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 punts per curs)
- Per cursos de durada de 11 hores fins a 20 hores (0,2 punts per curs)
- Per cursos de durada de 21 hores fins a 40 hores (0,5 punts per curs)
- Per cursos de durada de 40 fins a 100 hores (1 punt per curs)
- Per cursos de durada superior a 100 hores (1,5 punts per curs)

| Núm. | Punts | Total        |
|------|-------|--------------|
|      | 0,1   |              |
|      | 0,2   |              |
|      | 0,5   |              |
|      | 1     |              |
|      | 1,5   |              |
|      |       | <b>Total</b> |

**Total mèrits formatius**

### Experiència laboral (màxim 24 punts)

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

| Núm. mesos | Total |
|------------|-------|
|            |       |

**Total experiència laboral**

**TOTAL MÈRITS FORMATIUS (MÀXIM 26 PUNTS)**

**TOTAL EXPERIÈNCIA LABORAL (MÀXIM 24 PUNTS)**

**TOTAL PUNTUACIÓ AUTO-BAREMACIÓ**

**FITXA DE BAREMACIÓ INDIVIDUAL**  
**«SOIB OPORTUNITATS D'Ocupació PER A PERSONES JOVES QUALIFICADES EN ENTITATS LOCALS 2025»**

**Dades de la persona candidata**

|                                                                                        |                      |                      |                      |
|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Lloc de feina pel qual opta:                                                           | <input type="text"/> | Número d'oferta:     | <input type="text"/> |
| Entitat:                                                                               | <input type="text"/> | DNI/NIE:             | <input type="text"/> |
| Nivell de català exigít (el nivell de català exigít, NO ES COMPUTARÀ COM A MÈRIT)      |                      | <input type="text"/> |                      |
| Titulació al·legada (la titulació exigida com a requisít, NO ES COMPUTARÀ COM A MÈRIT) |                      | <input type="text"/> |                      |

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

- Capacitat comunicació
- Competències planificació, organització, gestió
- Capacitat de treball en equip
- Resistència a la pressió
- Lideratge
- Capacitat adaptació / flexibilitat
- Innovació, creativitat
- Iniciativa
- Competències digitals

**Total entrevista personal**

**Total**

**TOTAL MÈRITS FORMATIUS (MÀXIM 26 PUNTS)**

**TOTAL EXPERIÈNCIA LABORAL (MÀXIM 24 PUNTS)**

**TOTAL ENTREVISTA PERSONAL (MÀXIM 30 PUNTS)**

**TOTAL PUNTUACIÓ DE LA PERSONA CANDIDATA**