

Protocolo del Departamento de Fomento e Intermediación para el Empleo para gestionar el proceso de selección de la convocatoria «SOIB Impulsa'T 2025-2026»

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 30 de septiembre de 2025 se publica en el BOIB n.º 130 la Resolución de la consejera de Trabajo, Función Pública y Diálogo Social, y presidenta del Servicio de Empleo de las Illes Balears, de fecha 26 de septiembre de 2025, por la que se aprueba la convocatoria de subvenciones «SOIB Impulsa'T 2025-2026», dirigida a las entidades locales y a las entidades de derecho público de las que dependen o a las que estén vinculadas, destinadas a financiar proyectos de fomento del empleo de las personas jóvenes (mayores de 16 y menores de 30 años) desempleadas, con estudios básicos obligatorios como máximo y personas desempleadas, 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 la empleabilidad.

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 otros, gestionar las políticas activas de empleo.

Todas estas políticas activas tienen como objetivo mejorar la empleabilidad de las personas demandantes de empleo. Este objetivo hace necesarias diferentes medidas

en función del perfil de las personas demandantes y, a la vez, a menudo depende también del contexto económico en el que se apliquen.

El año 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, 2023 y 2024 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).

Las ayudas que establece esta convocatoria deben financiarse con fondos provenientes de la Conferencia Sectorial de Empleo y de Asuntos Laborales y se prevé que estén cofinanciados por la Unión Europea (FSE+) en el marco del Programa Operativo FSE+ 2021-2027 de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Como novedad, por simplificación administrativa y para mejorar la eficiencia, se prevé esta convocatoria para dos ejercicios económicos, años 2025 y 2026, con un periodo de presentación de solicitudes para cada año. Antes del inicio de la presentación de solicitudes para el año 2026 se publicará una Resolución en el BOIB que fijará el nuevo reparto territorial ajustado a los datos de desempleo más recientes de que se disponga, que serán facilitados por el Observatorio del trabajo de las Illes Balears y, si procede, la actualización de los importes de los módulos y/o de las cuantías mínimas y máximas de la subvención.

Para esta convocatoria, la duración de la contratación continuará siendo de nueve meses, por el cómputo de los días y dado que el módulo económico está fijado por días, la contratación deberá hacerse por 273 días naturales.

Para llevar a cabo el procedimiento de selección, debe respetarse 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 colectivos más desfavorecidos.

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

El procedimiento de selección y contratación debe llevarse a cabo siguiendo los principios rectores de la política de empleo que establece el artículo 5 de la Ley 3/2023, 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 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.

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

Las personas trabajadoras deben seleccionarse siguiendo el protocolo del departamento competente en intermediación para gestionar el proceso de selección de esta convocatoria, que debe estar publicado en la web del SOIB y debe prever la posibilidad de usar medios no presenciales.

Este protocolo establece las bases para llevar a cabo el proceso de selección y 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 por 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) desempleadas, con estudios básicos obligatorios como máximo y personas desempleadas, de 30 años o más, preferentemente en situación de desempleo de larga duración, para que adquieran experiencia profesional y mantengan sus competencias profesionales, a fin de mejorar la 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 que dependen o que están vinculadas, dentro del ámbito territorial de la comunidad autónoma de las Illes Balears.

El crédito asignado a esta convocatoria es de veinte millones de euros (20.000.000 €), imputables a los presupuestos generales de la CAIB, distribuidos por líneas y anualidades de la siguiente manera:

- Solicitudes que se presenten al ejercicio 2025:
 - Línea 1: Impulsa'T < 30: 4.000.000 €
 - Línea 2: Impulsa'T > 30: 6.000.000 €
- Solicitudes que se presenten al ejercicio 2026:
 - Línea 1: Impulsa'T <30: 4.000.000 €
 - Línea 2: Impulsa'T >30: 6.000.000 €

Esta distribución de crédito se entiende que tiene carácter estimativo y su alteración eventual no exige 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 se puede ampliar 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 desempleo del colectivo a cada ámbito territorial, según los datos que proporcione el Observatorio del trabajo de las Illes Balears (OTIB).

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

3. Personas destinatarias

El apartado séptimo de la convocatoria establece los requisitos que deben cumplir las personas seleccionadas, así como los criterios de priorización, y debe diferenciarse una ordenación específica para cada línea, que pasamos a detallar en el siguiente cuadro.

Es una condición indispensable que, en el momento de la contratación, la persona seleccionada tenga dada de alta la demanda de empleo en el SOIB en situación de desempleo. En caso contrario, no se considerará subvencionable.

	<i>Línea 1: Impulsa'T <30</i>	<i>Línea 2: Impulsa'T >30</i>
<i>REQUISITOS PARA SER CONTRATADAS</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Edad: mayores de 16 y menores de 30 años. — Estudios: como máximo estudios básicos obligatorios. — Inscritas como demandantes de empleo desempleadas en el SOIB. — Beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. 	<ul style="list-style-type: none"> — Edad: 30 años o más. — Inscritas como demandantes de empleo desempleadas en el SOIB.
<i>EN RELACIÓN CON EL PUESTO DE TRABAJO A CUBRIR, LAS PERSONAS PARTICIPANTES DEBERÁN CUMPLIR:</i>	<ul style="list-style-type: none"> — Adecuación al puesto de trabajo. — Titulación académica adecuada al grupo profesional del puesto de trabajo al cual optan, de acuerdo como lo previsto para la aplicación de los módulos económicos al apartado decimocuarto de esta convocatoria. 	
<i>EN RELACIÓN CON LAS CONTRATACIONES PREVIAS</i>	<p>Las personas contratadas que causen baja voluntaria o hayan completado el periodo para el que han sido contratadas no pueden ser contratadas en otro puesto de trabajo en esta misma convocatoria.</p> <p>En el marco de esta convocatoria, no podrá ser seleccionada una persona que haya sido contratada en el marco de «SOIB Reactiva 2024» a la misma entidad beneficiaria y para el mismo empleo.</p>	

	<i>Línea 1: ImpulsaT <30</i>	<i>Línea 2: ImpulsaT >30</i>
CRITERIOS DE PRIORIZACIÓN PARA LA SELECCIÓN	<p>— Primero: se considera como criterio prioritario de selección la condición de víctima de violencia machista, y se tiene que otorgar prioridad especial, tal como establece el artículo 36.3 de la Ley 11/2016.</p> <p>— Segundo: Tienen preferencia las personas que tengan un itinerario o plan personalizado de empleo abierto en el SOIB o en sus entidades colaboradoras en Itinerarios Integrales de Inserción o en los servicios de orientación para el empleo concertados, siempre que este itinerario o plan personalizado esté abierto el primer día en que la oferta se ha puesto en difusión, y presenten un documento del personal técnico de orientación en el que se indique que se encuentran en el momento adecuado de su proceso de inserción para participar en la oferta concreta vinculada a este programa.</p>	<p>— Primero: se considera como criterio prioritario de selección la condición de víctima de violencia machista, y se tiene que otorgar prioridad especial, tal como establece el artículo 36.3 de la Ley 11/2016.</p> <p>— Segundo: tienen preferencia las personas de 45 años o más, desempleadas de larga duración, que tengan un itinerario o plan personalizado de empleo abierto en el SOIB o en sus entidades colaboradoras en itinerario o plan Personalizado de Inserción en los servicios de orientación para el empleo concertados, siempre que este itinerario o plan personalizado esté abierto el primer día en que la oferta se ha puesto en difusión y presenten un documento del personal técnico de orientación en el que se indique que se encuentran en el momento adecuado de su proceso de inserción para participar en la oferta concreta vinculada a este programa.</p> <p>— Tercero: tiene preferencia el resto de personas de 30 años o más, pero menores de 45 años, desempleadas de larga duración, que tengan un itinerario o plan personalizado de empleo abierto en el SOIB o en sus entidades colaboradoras en itinerario o plan personalizado en los servicios de orientación para el empleo concertados, siempre que este itinerario o plan personalizado esté abierto el primer día en que la oferta se ha puesto en difusión y presenten un documento del personal técnico de orientación en el que se indique que se encuentran en el momento adecuado de su proceso de inserción para participar en la oferta concreta vinculada a este programa.</p> <p>— Cuarto: tiene preferencia el resto de personas de 45 años o más, desempleadas que no sean de larga duración, que tengan un itinerario o plan personalizado de empleo abierto en el SOIB o en sus entidades colaboradoras en itinerario o plan Personalizado de Inserción o en los servicios de orientación para el empleo concertados, siempre que este itinerario o plan personalizado esté abierto el primer día en que la oferta se ha puesto en difusión y presenten un documento del personal técnico de orientación en el que se indique que se encuentran en el momento adecuado de su proceso de inserción para participar en la oferta concreta vinculada a este programa.</p> <p>— Quinto: tiene preferencia el resto de personas de 30 años o más, pero menores de 45 años, desempleadas que no sean de larga duración, que tengan un itinerario o plan personalizado de empleo abierto en el SOIB o en entidades colaboradoras en itinerario o plan Personalizado de Inserción o en servicios de orientación para el empleo concertados, siempre que este itinerario o plan personalizado esté abierto el primer día en que la oferta se ha puesto en difusión, y presenten un documento del personal técnico de orientación en el que se indique que se encuentran en el momento adecuado de su proceso de inserción para participar en la oferta concreta vinculada a este programa.</p>

<i>CRITERIOS DE BAREMACIÓN PARA ESTABLECER LA LISTA ORDENADA DE PERSONAS CANDIDATAS</i>	Después de haber aplicado los criterios de priorización, se aplicarán los criterios de baremación siguientes para establecer la lista ordenada de personas candidatas: — En cumplimiento del artículo 27.d) de la Ley 8/2018, de 31 de julio, de apoyo a las familias, es un criterio a baremar la existencia de cargas familiares. — Teniendo en cuenta que las contrataciones deben ajustarse preferentemente a los perfiles profesionales de las personas desempleadas existentes en el territorio, se baremará la residencia en el municipio / isla (para consejos insulares o sus entidades dependientes) de la entidad local que presenta la oferta de empleo. — No haber participado en los programas de «SOIB Reactiva» de años anteriores.
---	--

Se consideran personas desempleadas de larga duración las inscritas como desempleadas en el SOIB 360 días o más en los últimos 540 días, a contar desde la fecha en que la oferta de empleo se ha puesto en difusión en la página web del SOIB.

Siguiendo el artículo 36.2 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, debe garantizarse la participación equilibrada de las mujeres en el desarrollo de programas de políticas activas de empleo, por lo que debe 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 debe dejarse constancia en el acta de selección.

En el apartado sexto de la convocatoria se contemplan dos figuras que se pueden contratar en los proyectos que prevean contratar a partir de 9 personas entre las dos líneas y que deben cumplir los mismos requisitos que el resto de candidatas y superar el mismo proceso de selección:

- 1) Una de las personas contratadas puede llevar a cabo (entre otros) funciones de apoyo técnico y de gestión administrativa del proyecto, siempre que se correspondan con su categoría profesional, en caso de proyectos de 25 personas o más, se podrán destinar dos personas.
- 2) Puede llevar a cabo tareas de apoyo a la gestión del personal (SGP) contratado en el marco del proyecto, siempre que se correspondan con su perfil y grupo profesional. Para proyectos de 25 personas o más, se pueden destinar dos personas. Por este perfil la contratación deberá ir vinculada a un módulo M2.

Esta persona debe llevar a cabo tareas orientadas a:

- a) Información en materia de normativa laboral aplicable a las personas contratadas.

- b) Apoyo, acompañamiento y seguimiento individualizado para la adaptación y para la permanencia y mantenimiento en el puesto de trabajo.
- c) Mediación entre la entidad y/o equipos de trabajo.
- d) Identificación de necesidades y de aspectos de mejora para la adaptación y para la permanencia y mantenimiento en el puesto de trabajo.
- e) Etc.

Tal como establece la guía ESOIB que está disponible en: <https://www.caib.es/seucaib/ca/axiuservlet?id=6396615>, el perfil profesional para este puesto de trabajo debe ser, en cualquier caso: grado universitario, licenciatura o diplomatura en educación social, psicología, pedagogía, psicopedagogía, sociología, ciencias políticas, ciencias del trabajo, trabajo social o relaciones laborales.

Tal como se establece en el apartado decimocuarto, cuantía de la subvención, el importe de la subvención debe determinarse aplicando a cada contratación el módulo correspondiente según el grupo para el que se deba contratar. Cada módulo establece un grupo profesional, de acuerdo con la titulación exigida para ingresar. Estos son los requisitos de acceso según el IV Convenio colectivo único:

- a) Grupo profesional M2: título clasificado en el nivel 2 de Marco Español de Cualificaciones para la educación superior o equivalentes.
- b) Grupo profesional M1: título clasificado en el nivel 1 de Marco Español de Cualificaciones para la educación superior o equivalentes.
- c) Grupo profesional E2: título de bachillerato técnico equivalente.
- d) Grupo profesional E1: título de graduado en educación secundaria obligatoria o título profesional básico equivalente.
- e) Grupo profesional E0: sin titulación prevista en el sistema educativo.

4. Periodos de contratación y duración

Como novedad, en el apartado sexto, en el punto 8, por primera vez esta convocatoria establece la incorporación de dos periodos de ejecución de los proyectos, estos periodos estarán comprendidos entre el 1 de diciembre de 2025 y el 21 de diciembre de 2026, para el año 2025, y 1 de diciembre de 2026 y el 21 de diciembre de 2027, para el año 2026, con las consideraciones siguientes:

- Los contratos laborales deben formalizarse con una duración prevista de nueve meses (273 días naturales) a jornada completa, excepto los contratos por sustituciones, que deben tener la duración que quede hasta completar los nueve meses. En todo caso, la fecha de fin del contrato debe ser, como máximo, el 21 de diciembre del año siguiente del ámbito temporal para el que se presentó la solicitud. La fecha máxima para contratar de cada plazo será el 28 de febrero de cada año de ejecución.
- 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 puede autorizar la sustitución, con la solicitud previa de la entidad. las personas sustitutas deben provenir de la lista de reservas o, si no existe, debe promoverse un nuevo proceso de selección, y deben cumplir los requisitos para ser contratadas.
- La entidad dispone de quince 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.
- La duración máxima subvencionable para cada puesto de trabajo, entre el contrato inicial y las posibles sustituciones, será de 273 días.

Antes de que la entidad solicite la modificación de un puesto de trabajo que no se ha cubierto dentro del periodo inicial de contrataciones (antes de 28 de febrero de cada periodo de ejecución), debe debatirse en el seno de la comisión mixta de selección para valorar las posibilidades y calendarizar el nuevo proceso de selección, si procede.

Comisión mixta de selección

A efectos de llevar a cabo la selección, debe constituirse una comisión mixta de selección, constituida para este fin, en que debe participar una persona representante de la entidad beneficiaria y una representante del SOIB. Esta comisión debe seleccionar las personas participantes que reúnan los requisitos y debe tener en cuenta los criterios de preferencia y priorización por línea, que establece el apartado séptimo de la convocatoria, según lo que se especifica en este protocolo. Debe generarse una lista de reservas formada por las personas que, a pesar de reunir requisitos, por baremación no hayan resultado seleccionadas.

Según lo que establece el apartado undécimo de la convocatoria, las personas que intervengan en el proceso de selección de las personas beneficiarias, o en los procesos de verificación del cumplimiento de las condiciones, deben manifestar de forma expresa la ausencia o no de conflicto de intereses o de causa de abstención, de acuerdo con lo que establece 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 del SOIB deberán 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 supuesto de que participen otras personas representantes de la entidad beneficiaria o del SOIB en algún proceso de selección de la convocatoria, deberán 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 deberán abstenerse de intervenir en las actuaciones.

Para garantizar la imparcialidad de los y las miembros de la comisión mixta de selección y que quien 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 quien ha sido elegido para un cargo público de manera directa o indirecta y que tiene carácter representativo (alcaldes o alcaldesas, regidores o regidoras, dirección gerencia, etc.)

I. Las acciones que debe hacer la comisión mixta de selección son las siguientes:

a) Programar el calendario de la presentación de la oferta, el proceso de selección y la contratación, de acuerdo con la disponibilidad de ambas entidades. Dado que la fecha de inicio de los contratos en cada uno de los plazos de ejecución (primer período entre 1 de diciembre de 2025 y el 28 de febrero de 2026, y segundo período 1 de diciembre de 2026 y el 28 de febrero de 2027), la comisión mixta de selección puede elegir la fecha de inicio de cada línea dentro de este plazo, pero entre la primera y la última contratación no puede transcurrir más de un mes.

b) Revisar y acordar los requisitos de la oferta de empleo y revisar especialmente la titulación exigida para ingresar en el módulo profesional solicitado al proyecto. En el supuesto de que para llevar a cabo las tareas, la persona trabajadora deba cumplir determinados requisitos como titulación, experiencia, carné de conducir o nivel de catalán, estos deberán acordarse 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.

c) Decidir si hay que valorar la idoneidad de las personas participantes y como se hará, siguiendo el apartado séptimo de este protocolo. Si procede 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 deben adjuntar en el acta de constitución de la comisión mixta de selección.

d) Acordar en caso de exceso de personas candidatas a la oferta, el número de personas candidatas a entrevistar por cada puesto de trabajo.

e) Coordinar la recepción y la custodia de la documentación acreditativa que aporten las personas candidatas. El SOIB debe revisar los requisitos y prioridades establecidos a la convocatoria. La entidad debe recoger la documentación acreditativa de requisitos y/ o prioridades establecidos a la oferta.

f) Establecer la lista de personas seleccionadas y reservas ordenadas por la puntuación obtenida de la adecuación al puesto de trabajo.

g) 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:

- a) Presentar las ofertas de trabajo y la información necesaria para gestionarlas acordada con la comisión mixta de selección. Desde la comunicación de la resolución de aprobación del proyecto.
- b) Informar del sueldo que deben percibir las personas seleccionadas, así como el convenio colectivo que esté de aplicación y el módulo aplicable a la persona contratada.

Tal como establece el apartado noveno:

Que los salarios que percibirán las personas desempleadas contratadas para ocupar los puestos de trabajo relacionados con el proyecto presentado, y para los que se pide la subvención, se han determinado según el grupo profesional correspondiente y de acuerdo con el convenio colectivo, la mesa salarial o el acuerdo que sea aplicable legalmente, que no puede ser, en ningún caso, inferior al salario mínimo interprofesional (SMI).

- c) Proponer las competencias profesionales a valorar para la adecuación al puesto de trabajo según el proyecto aprobado.
- d) Proponer el modelo y las puntuaciones de valoración de la idoneidad, si procede. En caso de llevar a cabo la valoración de la idoneidad por alguna de las ofertas o todas ellas, la entidad debe 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 deben adjuntarse al acta de constitución de la comisión mixta de selección.
- e) Verificar que las personas baremadas están empadronadas en el municipio de la entidad local beneficiaria de la subvención y reportar la justificación en el SOIB. En el caso de las mancomunidades y de las entidades que dependen o que están vinculadas, verificarán el empadronamiento de las personas en el municipio correspondiente.
- f) Revisar el cumplimiento de requisitos propios de la oferta.

- g)* 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.
- h)* Solicitar al SOIB la verificación de requisitos el día antes del inicio de los contratos de las personas seleccionadas.
- i)* Recoger las declaraciones responsables de cumplimiento de requisitos de las personas seleccionadas, si procede.
- j)* Recoger las renunciaciones de las personas candidatas, si procede, o, en caso de no conseguir las mismas, hacer constar en una diligencia las gestiones realizadas.
- k)* Custodiar la documentación presentada por las personas candidatas y generada en el proceso de selección, y ponerla a disposición del SOIB en el supuesto de que la requiera.
- l)* Llevar a cabo la comunicación pertinente de los contratos.
- m)* En los supuestos de sustituciones del apartado decimoséptimo, 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:

- a)* Informar sobre el procedimiento definido en este protocolo para gestionar las ofertas de trabajo y proporcionar la documentación necesaria para llevar a cabo la selección: declaración responsable, hoja de renuncia, verificación de requisitos y comunicación de contrato.
- b)* Informar del punto 16.2 de la convocatoria. Será condición indispensable que, antes de formalizar el contrato, la persona que debe contratarse no se oponga a que el SOIB lleve a cabo 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 las personas participantes con la periodicidad que establece la normativa reguladora de los fondos con los cuales se financia el programa público.
- c)* Aplicar los procedimientos necesarios para garantizar la publicidad de las ofertas.
- d)* Ordenar a las personas candidatas inscritas en las ofertas por orden de puntuación de acuerdo con el baremo establecido, según las prioridades establecidas en la convocatoria.

- e) Baremar en cada oferta el número de personas candidatas acordado por la comisión mixta de selección (personas seleccionadas y reservas).
- f) Verificar los requisitos de las personas candidatas inscritas en la oferta que se puedan consultar en las bases de datos disponibles.
- g) 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 en la aplicación SilcoiWeb.

- h) Validar que las personas seleccionadas cumplen los requisitos de la convocatoria el *día anterior al inicio de las contrataciones*.
- y) Recoger las renunciaciones de las personas candidatas, si procede.
- j) Facilitar a la entidad la información para registrar los contratos.
- k) Subir el acta de selección firmada a ESOIB antes del inicio del contrato.
- l) Revisar y comprobar la correcta comunicación de los contratos de las personas seleccionadas del proyecto.
- m) Gestionar las necesidades de sustituciones.

Reunidos los miembros de la comisión mixta de selección, debe levantarse un acta en que consten los detalles acordados y otros temas necesarios para la coordinación entre ambas partes.

El acta debe firmarse electrónicamente por parte de ambas entidades.

6. Ofertas de trabajo: presentación, requisitos y difusión

I. Presentación de la oferta

La entidad debe presentar la oferta de manera telemática en el portal web del SOIB. Las ofertas de empleo deben tener carácter genérico. La entidad debe presentar una oferta de trabajo para cada uno de los puestos sujetos a esta convocatoria y debe rellenar y enviar el formulario disponible en 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 deben 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 razón de lengua, dentro del Estado español o cualquier otra condición o circunstancia personal, familiar o social, y favorecer, de este modo, la cohesión social, tal como especifica el artículo 5 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Requisitos de la oferta

A la hora de registrar la oferta de trabajo deberán tenerse en cuenta los requisitos de acceso, tanto los propios de la convocatoria y del proyecto según grupo profesional solicitado, como los vinculados a las funciones que debe llevar a cabo la persona contratada y que deben ser competencia de la entidad solicitante. Estos requisitos deben estar acordados por la comisión mixta de selección partiendo del proyecto aprobado y deben aparecer en la difusión de la oferta.

A la hora de concretar los requisitos de las personas candidatas, debe tenerse en cuenta que las ayudas propuestas en la línea 1 contribuyen a la siguiente prioridad:

- 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 siguiente prioridad:

- Prioridad 1: empleo, adaptabilidad, emprendimiento y economía social. Su objetivo es la mejora de la empleabilidad de personas desempleadas de larga duración mediante su contratación en el marco de colaboración con entidades locales. Con esto 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 utilidad pública o de interés social.

Teniendo en cuenta las prioridades anteriores y considerando la naturaleza de la convocatoria, deben tenerse en consideración los siguientes aspectos:

- En el caso de puestos base de baja calificación, no deben tenerse en cuenta requisitos para acceder a la oferta como titulaciones o experiencia previa en el empleo ofrecido, excepto en cuanto a la titulación exigida para ingresar en el grupo profesional aprobado al proyecto.
- Solo se puede pedir experiencia en los casos de puestos de cierta responsabilidad o de atención al público a colectivos vulnerables, hecho que debe quedar justificado en el acta de constitución de la comisión mixta de selección y debe constar en la difusión de la oferta.
- En el supuesto de que se decida solicitar como requisito valorar como mérito algún criterio como el nivel de catalán, en el acta de constitución de la comisión mixta de selección debe quedar reflejada la necesidad que sea así además de cómo se valorará o puntuará este criterio. Esta información también debe constar en la difusión de la oferta.

Difusión de la oferta

Todas las ofertas deben difundirse en el portal web del SOIB, en un banner específico en que debe facilitarse la información general del programa que establece la convocatoria.

Para acceder a las ofertas, las personas interesadas deben inscribirse mediante el formulario de inscripción disponible para cada una de las ofertas, que debe incluir las

preguntas referentes en el cumplimiento de los requisitos. Así mismo, debe incluir la confirmación de declaración responsable respecto de los datos manifestados.

Esta inscripción comporta que la persona interesada autoriza la cesión de sus datos porque la entidad beneficiaria del proyecto los considere y gestione, a efectos de seleccionar personas participantes.

Con esta convocatoria se quiere promover activamente 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, si procede, para reincorporar hábitos y competencias laborales que serán clave para la búsqueda eficiente de un trabajo en el mercado ordinario.

A estos efectos, debe considerarse de manera preferente el enfoque preventivo ante 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 asegurando 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 las personas participantes, deben seguirse los criterios y los procedimientos establecidos por el SOIB para la cobertura de ofertas de empleo temporal, por lo que no es aplicable la normativa establecida para los procedimientos de selección de personal de las diferentes administraciones públicas, aunque la entidad beneficiaria sea una entidad u organismo público. En este caso, el personal destinatario seleccionado no debe considerarse incluido en las plantillas o relaciones de puestos de trabajo correspondientes.

Proceso de selección

El procedimiento de selección y contratación debe llevarse 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 decimoquinto, punto 3, el proceso de selección de esta convocatoria debe prever la posibilidad de emplear medios no presenciales.

Además, la comisión mixta de selección debe tener presente los recursos disponibles y el tiempo disponible para cumplir los plazos de contratación, a la hora de concretar cómo debe desarrollarse el proceso de selección, siguiendo lo que marca este protocolo.

En relación con la contratación vinculada a 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 que 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 para el respectivo programa de políticas activas de empleo por la administración competente para gestionarlo, considerando los requisitos de las ofertas presentadas, si procede, 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 la oferta. A las personas candidatas, se les otorga la puntuación definida de acuerdo con los requisitos y los criterios de priorización, así como los criterios de baremación, tal como marca la convocatoria según el apartado séptimo. Esta puntuación definida según los datos declarados en el formulario de inscripción permitirá ordenar la lista por orden de puntuación y preferencia.

Respecto de la resolución de empates:

- En caso de empate que pueda tener relevancia a la hora de determinar la lista de las personas candidatas seleccionadas y/o reservas, debe resolverse según la fecha de antigüedad de la demanda de empleo (más antigua).
- Si el empate persiste, debe resolverse 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 supuesto de que la validación del SOIB sea diferente de la declarada por la persona candidata a la oferta, esta inscripción debe ordenarse según la nueva puntuación obtenida o debe descartarse y añadir otra persona siguiendo la orden de la lista, y tantas como sean necesarias para mantener el volumen de candidaturas acordadas por la comisión mixta de selección. No debe participar en el proceso de selección ninguna persona candidata que no reúna los requisitos.

El SOIB debe verificar:

a) De una manera general en todas las líneas:

- La situación laboral: DESEMPLEADO o DESEMPLEADA.
- 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 familiares dependientes junto con la documentación acreditativa de la situación.

- Tener un itinerario o plan personalizado de empleo abierto en el SOIB o en sus entidades colaboradoras en Itinerarios Integrales de Inserción o en los servicios de orientación para el empleo concertados, siempre que este itinerario o plan personalizado esté abierto el primer día en que la oferta se ha puesto en difusión, y la presentación de un documento del personal técnico de orientación que indique que la persona se encuentra en el momento adecuado para participar en la oferta concreta.
- No haber causado baja voluntaria o haber completado el periodo para el que hayan sido contratadas en un puesto de trabajo dentro del marco de «SOIB Impulsa'T» de esta convocatoria, para presentarse al proceso de selección o ser contratada a otro puesto de la misma convocatoria.
- No haber sido contratado o contratada en el marco de «SOIB Reactiva 2024» por la misma entidad beneficiaria y para el mismo empleo.

b) De una manera específica para cada línea:

- Línea 1. No disponer de estudios superiores en los estudios obligatorios y ser beneficiario o beneficiaria del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.
- Línea 2. Estar inscrita como persona desempleada en el SOIB un mínimo de 360 días en los últimos 540 a contar desde la fecha en la que la oferta se ha puesto en difusión en la página web del SOIB.

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

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

La comisión acordará la baremación teniendo en cuenta las prioridades establecidas en la convocatoria. La puntuación establecida en los términos y condiciones de este protocolo se aplicará a ambas líneas y será la siguiente:

<i>Criterio</i>	<i>Puntuación</i>
Personas con cargas familiares	25 puntos
Personas que residen en el municipio / isla (para consejos insulares o sus entidades dependientes) de la entidad local que presenta la oferta de empleo.	25 puntos
Personas que no han participado en las convocatorias anteriores de «SOIB Reactiva»	20 puntos
Valoración de idoneidad	30 puntos

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 e informadas de las comprobaciones de requisitos el día antes de la contratación, la comisión mixta de selección debe elaborar un acta final del proceso de selección en la que debe constar la lista de personas seleccionadas, que deben ser las que tengan una puntuación más alta y tantas como puestos de trabajo se hayan ofrecido, y la de personas que quedan en reserva para cubrir posibles sustituciones en el supuesto de que quede vacante algún puesto de trabajo. En el acta final del proceso de selección, debe adjuntarse la baremación junto con el resto de documentación indicada en el modelo del acta.

En el supuesto de que se haya acordado por la comisión mixta de selección valorar la idoneidad de las personas candidatas, esta corresponde a la entidad. La valoración de la idoneidad se puede hacer mediante entrevistas individuales y/o valoración del currículum. La información sobre cómo se valorará la idoneidad debe quedar reflejada en la difusión de la oferta. Debe procederse del mismo modo si para llevar a cabo las funciones del puesto de trabajo solicitado es necesario cumplir unos determinados requisitos.

Para valorar la idoneidad, la entidad debe partir de la baremación que haya realizado el SOIB, a la que puede añadir 30 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, debe adjuntarse la valoración que ha obtenido cada una de las personas

candidatas y la baremación total, en que conste la suma de las puntuaciones de la baremación del SOIB y de la valoración de la idoneidad. Debe adjuntarse al acta final del proceso de selección un informe relativo a la comprobación, si procede, de los requisitos de acceso a la oferta.

En el acta se hará 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 de que si no los cumplen no podrán ser contratadas. Este hecho se justificará con una declaración responsable firmada.

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

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, recibirlo y adjuntarlo al acta de finalización del proceso de selección.

Si estas renuncias de las personas candidatas se manifiestan mientras dure 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 renuncias firmadas, a quien corresponda recogerlas hará constar en una diligencia las gestiones realizadas.

Contratación y registro de contratos

El apartado decimosexto, relativo a la contratación y registro de contratos, indica lo siguiente:

1. Para contratar a alguien, es condición indispensable que en el momento de la contratación tenga dada de alta la demanda de empleo en el SOIB.
2. Será condición indispensable que, antes de formalizar el contrato, la persona que debe contratarse no se oponga a que el SOIB realice 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 su duración prevista, así como para liquidar la subvención y establecer las tasas de inserción de las personas 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 ESOIB el modelo del documento relativo a la consulta de datos de la TGSS, que deberá firmar la persona trabajadora para que el contrato sea subvencionable.
3. Las personas seleccionadas deben ser contratadas a jornada completa por una duración 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 para la activación del empleo, de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo».
4. El contrato debe formalizarse 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 contrato está a disposición de las personas beneficiarias en la web www.soib.es, y en la web del SEPE.

Los contratos de la línea 1 deben ser solo de los grupos profesionales E0 o E1, de acuerdo con 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 n.º 118, de 17 de mayo de 2019). Para adaptarse al máximo al objeto de la convocatoria, las contrataciones deben ajustarse preferentemente a los perfiles profesionales de las personas desempleadas que hay en el territorio, según los datos de las personas desempleadas, proporcionados por la OTIB y disponibles en la web del SOIB.

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

Sustituciones

Tal como establece el apartado sexto en el punto 7 de la convocatoria, los contratos laborales deben formalizarse con una duración prevista de nueve meses a jornada completa, excepto los contratos por sustituciones, que deben tener la duración que quede hasta completar los nueve meses. En todo caso, la fecha de fin del contrato debe tener lugar, como máximo, el 21 de diciembre según el período de ejecución.

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 puede autorizar la sustitución, con la solicitud previa de la entidad. Las personas sustitutas deben provenir de la lista de reservas o, si no hay, debe promoverse un nuevo proceso de selección, y deben cumplir los requisitos para poder ser contratadas.

La entidad dispone de quince 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.

Para llevar a cabo la sustitución:

- Si existen reservas, el SOIB debe comprobar que están inscritas en el SOIB como desempleadas, siguiendo la orden del baremo, y debe 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 en el SOIB, que debe verificar TODOS los requisitos el día antes de la contratación, dejar constancia documental y dirigir la información a la entidad.

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

En el punto decimotercero sobre la modificación de la resolución, se da la posibilidad de que, en el caso excepcional de que en una de las líneas no haya personas candidatas para cubrir todos los puestos de trabajo ofrecidos, el SOIB podrá autorizar, previa solicitud de la entidad interesada, ofrecer aquel puesto o número de puestos a la otra línea, sin que esto suponga en ningún caso un incremento de la subvención total concedida a la entidad. En este caso, si es un puesto de trabajo para el que se tienen reservas, se podrá contratar a la persona que corresponda siguiendo el orden del baremo, si es un puesto nuevo no existen reservas, deberá llevarse a cabo un proceso de selección nuevo siguiendo con lo que indica este protocolo.