

## **Anexo al protocolo del Departamento de Fomento e Intermediación para el empleo para la gestión de las ofertas de trabajo vinculadas a políticas activas de empleo para llevar a cabo la selección y la contratación de personas trabajadoras de la convocatoria SOIB Oportunidades de Empleo para Personas Jóvenes Cualificadas en Entidades Locales para los ejercicios 2026 y 2027**

Se publica este anexo para llevar a cabo la gestión de las ofertas vinculadas a la convocatoria SOIB Oportunidades de Empleo para Personas Jóvenes Cualificadas en Entidades Locales para los ejercicios 2026 y 2027, publicada en el BOIB 173 de 30 de diciembre de 2025.

### **Objeto de la convocatoria**

El objeto de esta convocatoria es regular la concesión de subvenciones destinadas a financiar los costes laborales, incluida la cotización empresarial a la Seguridad Social, que se deriven de la contratación de **personas jóvenes desempleadas mayores de 18 años y menores de 30 años**, inscritas como demandantes de empleo en el SOIB y beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil, que sean contratadas por parte de las entidades que determina la convocatoria, para llevar a cabo tareas adecuadas a su titulación.

Cabe destacar que la falta de experiencia profesional relacionada con la formación adquirida es una de las principales barreras para el acceso a puestos de trabajo cualificados.

En este contexto, resulta estratégico impulsar acciones específicas dirigidas a la inclusión laboral de las personas jóvenes menores de 30 años para adquirir experiencia profesional. Estas actuaciones deben centrarse en la cualificación, la formación profesional y la adquisición de experiencia laboral, con el objetivo de facilitar su entrada al mercado de trabajo. Esta orientación se alinea con los objetivos del SOIB, el cual promueve la igualdad de oportunidades mediante los planes anuales de políticas activas de empleo aprobados en la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.

### **Entidades beneficiarias**

Pueden beneficiarse de las subvenciones que establece la convocatoria los ayuntamientos, los consejos insulares, las mancomunidades, la entidad local menor de Palmanyola y también las entidades de derecho público que dependen de las entidades locales o que están vinculadas a ellas, que contraten a personas que reúnan los requisitos indicados en el apartado 8, para llevar a cabo tareas que sean de su competencia y estén reconocidas en el proyecto aprobado.

## Ámbito territorial y temporal aplicable

El ámbito de aplicación de la convocatoria es la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Fecha de inicio de los contratos:

- Entre el 1 de mayo y el 1 de septiembre de 2026 (para las solicitudes presentadas en el año 2026). La fecha máxima de finalización para los casos de sustituciones será el 15 de septiembre de 2027.
- Entre el 1 de mayo y el 1 de septiembre de 2027, ambos incluidos (para las solicitudes presentadas en el año 2027). La fecha máxima de finalización para los que se presenten en el año 2027 será el 15 de septiembre de 2028.

La fecha de finalización será un año después del inicio, con las excepciones relativas a los supuestos de bajas en el proyecto antes de la fecha prevista de finalización.

La entidad puede realizar las contrataciones de manera escalonada, pero todas las contrataciones del proyecto deben efectuarse en el plazo máximo de 30 días naturales.

## Inicio del proceso de selección

Una vez que las solicitudes estén resueltas y comunicadas por parte del SOIB, el Servicio de Intermediación para el Empleo distribuirá los expedientes entre las oficinas gestoras para que se pueda iniciar el proceso de selección.

## Comisión mixta de selección

A efectos de realizar la selección, se debe constituir una comisión mixta de selección, en la que deben participar, al menos, una persona representante de la entidad beneficiaria y una del SOIB. Esta comisión debe seleccionar a las personas participantes que reúnan los requisitos según lo que especifica este Protocolo del Departamento de Políticas Activas de Empleo, Fomento e Intermediación.

Según el apartado 12 de la convocatoria, las personas y las autoridades que intervengan en el proceso de selección de los beneficiarios, o en los procesos de verificación del cumplimiento de las condiciones, en las que exista un conflicto de intereses o alguna de las causas de abstención señaladas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, deben abstenerse de intervenir en el procedimiento, y actuar de acuerdo con lo establecido en el citado artículo y lo que también prevé el artículo 61 del Reglamento (UE, Euratom) 2024/2509, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2024 (Reglamento Financiero).

Por este motivo, las personas representantes de la entidad beneficiaria y del SOIB en la comisión mixta de selección, o que participen en los procesos de selección del

proyecto, deben firmar una declaración responsable de ausencia de conflicto de intereses (DACI). En caso de que estas personas tengan conflicto de intereses o incurran en causa de abstención, deben abstenerse de intervenir en las actuaciones.

Con el fin de garantizar la imparcialidad de los 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 sobre ellos sospechas de interferencia política o ideológica, en la comisión mixta de selección no podrá participar, como representante de la entidad beneficiaria, el personal de designación política; es decir, todo aquel que haya sido elegido para un cargo público de manera directa o indirecta y que tenga carácter representativo (alcaldes y concejales).

### **Las acciones que debe hacer la comisión mixta de selección són las siguientes:**

- a) Programar el calendario de la presentación de la oferta, el proceso de selección y contratación, de acuerdo con la disponibilidad de ambas entidades según las fechas establecidas para cada período.
- b) Revisar y acordar los requisitos de la oferta de empleo y las titulaciones adecuadas a cada puesto de trabajo según el proyecto aprobado.
- c) Acordar la ficha de baremación individual que se debe utilizar para la selección de las personas candidatas, según el modelo adjunto a este Protocolo. Se debe tener en cuenta que la experiencia laboral previa en la ocupación objeto del contrato se debe valorar de forma decreciente.
- d) Acordar qué titulaciones y otra formación están relacionadas con el puesto de trabajo.
- e) Acordar qué competencias profesionales se deben valorar para la adecuación al puesto de trabajo.
- f) Acordar, en caso de exceso de personas candidatas en la oferta, el punto de corte de personas candidatas que se deben entrevistar para cada puesto de trabajo.
- g) Coordinar la recepción y la custodia de la documentación acreditativa que aporten las personas candidatas.
- h) Establecer la lista de personas seleccionadas y reservas ordenadas por los criterios prioritarios, por la puntuación obtenida de la adecuación al puesto de trabajo y la ejecución de un itinerario personalizado de inserción.
- i) Elaborar los documentos del proceso de selección según los modelos diseñados para tal fin.

## 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 en la comisión mixta de selección, tras haber recibido la resolución de concesión de la subvención.
- b) Informar del salario que deben percibir las personas seleccionadas, así como del convenio colectivo que se les aplica. El apartado 15 de la convocatoria establece que los salarios que percibirán las personas desempleadas contratadas para ocupar los puestos de trabajo relacionados con el proyecto presentado, y para los cuales se solicita la subvención, se han determinado según el grupo profesional correspondiente y de acuerdo con el convenio colectivo, la tabla salarial o el acuerdo que sea aplicable legalmente, el cual establece que debe ser, el que legalmente o convencionalmente le corresponda, y que en ningún caso podrá ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) vigente durante la contratación.
- c) Proponer las competencias profesionales que se deben valorar para la adecuación al puesto de trabajo según el proyecto aprobado, así como qué titulaciones y otra formación están relacionadas con el puesto de trabajo.
- d) Presentar las titulaciones aprobadas en el proyecto por orden de preferencia, si procede.
- e) Verificar que las personas candidatas están empadronadas en el municipio de la entidad local beneficiaria de la subvención y reportar la justificación de ello al SOIB. En el caso de las mancomunidades y las entidades que dependan de ellas o que estén vinculadas a las mismas, deberán verificar el empadronamiento de las personas en el municipio correspondiente.
- f) Valorar la adecuación al puesto de trabajo de las personas candidatas a la oferta utilizando los documentos acordados para tal fin. Acreditar documentalmente el resultado, que se deberá adjuntar al acta de finalización del proceso de selección.
- g) Revisar el cumplimiento de los requisitos propios de la oferta.
- h) Solicitar al SOIB la verificación de requisitos el día antes del inicio de los contratos de las personas seleccionadas
- i) Recoger las renuncias de las personas candidatas, si procede.
- j) Custodiar la documentación presentada por las personas candidatas y ponerla a disposición en caso de que el SOIB la requiera..
- k) Realizar la comunicación pertinente de los contratos mediante la aplicación Contrat@.
- l) Recoger y subir a e-soib, antes de la firma del contrato, los documentos firmados por las personas seleccionadas que autorizan al SOIB a revisar la consulta de los informes de vida laboral durante la ejecución del proyecto y después de la finalización del contrato. Esto se realiza con el fin de verificar que el contrato se ha formalizado y se ha cumplido la duración prevista, así como

para poder liquidar la subvención y establecer las tasas de inserción de los participantes con la periodicidad que establece la normativa reguladora de los fondos con los que se financia el programa público. El modelo está disponible en el «Fondo documental» en e-soib.

### **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 en el momento de la selección, verificación de requisitos, documento de renuncia e instrucción de registro de contratos.
- b) Informar sobre el apartado 17.2 de la convocatoria: «Será condición indispensable que, antes de formalizar el contrato, la persona que se va a contratar 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, con el fin de verificar que el contrato se ha formalizado y se ha cumplido la duración prevista, así como para poder liquidar la subvención y establecer las tasas de inserción de los participantes con la periodicidad que establece la normativa reguladora de los fondos con los que se financia el programa público» e informar de que el documento se encuentra en el trámite de la convocatoria en la sede electrónica (Código SIA 3229332), fondo documental de la convocatoria, o facilitar el documento que deberán firmar las personas seleccionadas para autorizar al SOIB.
- c) Aplicar los procedimientos necesarios para garantizar la publicidad de las ofertas.
- d) Recoger las candidaturas y baremarlas según los datos declarados, revisando los requisitos de la convocatoria que se puedan consultar en las bases de datos disponibles y en la documentación aportada: edad, titulación.
- e) Facilitar el modelo de Ficha de baremación individual de las personas candidatas, que será el que deba utilizar la entidad. La experiencia laboral previa en la ocupación objeto del contrato se valorará de forma decreciente y se adjuntará al acta de finalización del proceso de selección..
- f) Llevar a cabo las siguientes comprobaciones antes de la finalización del proceso de selección:
  - Verificar los requisitos de la convocatoria que se puedan consultar en las bases de datos disponibles y en la documentación aportada (edad, titulación, y no haber sido contratada en los seis meses anteriores a la presentación de la oferta con un contrato de trabajo subvencionado por el SOIB en cualquier programa de fomento del empleo) del número acordado de personas candidatas antes de enviarlo a la entidad.
  - Verificar la prioridad del apartado 16.2.b) de la Convocatoria: Personas desempleadas que ejecuten o hayan ejecutado, dentro de los últimos doce

meses anteriores a la fecha en que la oferta se ha puesto en difusión en la página web del SOIB, un itinerario personalizado de inserción prestado por el SOIB o por sus entidades colaboradoras en itinerarios integrales de inserción o los servicios de orientación profesional concertados.

- Ordenar a las personas candidatas inscritas en las ofertas por orden de puntuación de acuerdo con la ficha de baremación individual acordada, según las prioridades establecidas en la convocatoria (punto 7.1 de este Protocolo).
  - Informar a la entidad para que verifique el empadronamiento en el municipio de la entidad local beneficiaria de la subvención de las personas que lo han declarado en la inscripción y que cumplen los requisitos de la Convocatoria. En el caso de los consejos insulares y entidades dependientes, verificar la residencia de las personas candidatas a través de la aplicación SilcoiWeb.
- g) Validar que las personas seleccionadas cumplen los requisitos de la convocatoria el día anterior al inicio de las contrataciones. Subir este documento a e-soib.
  - h) Recoger las renuncias de las personas candidatas, si procede.
  - i) Facilitar a la entidad la información para registrar los contratos.
  - j) Subir el acta de selección firmada a e-soib antes del inicio del contrato
  - k) Revisar y comprobar la correcta comunicación de los contratos de las personas seleccionadas del proyecto..
  - l) Gestionar las necesidades de sustituciones.

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

El acta debe ser firmada electrónicamente por ambas entidades.

### **Presentar oferta de empleo**

La entidad beneficiaria debe presentar la oferta de forma telemática, en el portal web del SOIB <https://soib.es/tramit-telematic-presentacio-ofertes-de-feina/> común, y tal como se haya acordado en la comisión mixta de selección.

### **Personas destinatarias**

#### **Requisitos**

El apartado 8 de la convocatoria fija los requisitos que deben cumplir las personas seleccionadas en el momento de la contratación y que son los siguientes:

- a) Personas jóvenes desempleadas mayores de 18 años y menores de 30 años, demandantes de empleo en el SOIB y beneficiarias del Sistema Nacional de Garantía Juvenil..
- b) Tener una titulación universitaria o de formación profesional de grado medio o superior (grado D) o certificado de profesionalidad/certificados profesionales de nivel 2 o 3 (grado C), de acuerdo con la normativa vigente, o título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas (superior o medio).
- c) No haber sido contratada la persona en los seis meses anteriores a la difusión de la oferta con un contrato de trabajo subvencionado por el SOIB en cualquier programa de fomento del empleo.

### Orden de las personas seleccionadas y reservas

En lo que respecta al proceso de selección, el apartado 16 de la convocatoria establece que la comisión mixta debe seleccionar a los candidatos que reúnan los requisitos, teniendo en cuenta la ordenación de las personas inscritas en el proceso de selección conforme a los siguientes criterios:

- 1r. Mayor adecuación de la cualificación al puesto ofertado según las funciones que se deben llevar a cabo en el proyecto aprobado..
- 2n. teniendo en cuenta que las contrataciones deben ajustarse preferentemente a los perfiles profesionales de las personas desempleadas existentes en el territorio, tienen preferencia en la selección aquellas que residan en el municipio de la entidad local beneficiaria de la subvención.

Posteriormente, la selección se llevará a cabo atendiendo a los siguientes criterios de selección::

- a) Valoración de méritos. Dado que la dificultad de adquirir una primera experiencia laboral significativa afecta a las personas jóvenes, e impide su integración temprana en el mercado laboral, su desarrollo profesional y, por tanto, personal, la experiencia laboral previa en la ocupación objeto del contrato se valorará de forma decreciente para otorgar una mayor puntuación en el baremo de méritos a las personas que NO dispongan de dicha experiencia.
- b) Valoración de otras competencias vinculadas al puesto de trabajo y que no sean contrarias al objeto de la convocatoria..
- c) Personas desempleadas que realicen o hayan realizado, dentro de los últimos doce meses anteriores a la fecha en que la oferta se ha puesto en difusión en la página web del SOIB, un itinerario personalizado de inserción prestado por el SOIB o por sus entidades colaboradoras en itinerarios integrales de inserción o los servicios de orientación profesional concertados.

La entidad llevará a cabo la valoración de los méritos y de otras competencias y enviará al SOIB los resultados de estas valoraciones. El SOIB deberá ordenar la lista atendiendo a los criterios de:

- 1r. Adecuación de la titulación al puesto ofertado
- 2n. Residencia en el municipio de la entidad local beneficiaria de la subvención

Una vez ordenadas las personas candidatas, se puntuarán los siguientes criterios::

|                    |            |
|--------------------|------------|
| Méritos            | Hasta 50 % |
| Otras competencias | Hasta 30 % |
| IPI                | 20 %       |
| Total              | 100 %      |

Igualmente, se dará información a las personas candidatas sobre los requisitos que deben cumplir en el momento de la contratación y que el SOIB verificará con las bases de datos de las que dispone, el día antes de la contratación con el tiempo suficiente para poder cubrir las contrataciones con reservas en caso de que la persona seleccionada no esté disponible..

En caso de empate que pueda tener relevancia a la hora de determinar la lista de personas candidatas que se deben entrevistar para cada puesto de trabajo y la lista de personas candidatas seleccionadas y/o reservas, se priorizará a la persona candidata que más se acerque a los 30 años.

Las personas seleccionadas y contratadas serán las que queden ordenadas en primer lugar y tantas como puestos de trabajo se hayan ofertado. Las personas que hayan superado la selección y no sean contratadas quedarán en reserva siguiendo el mismo orden anterior, el cual se deberá aplicar para contratar a las personas en posibles sustituciones.

### **Verificación requisitos momento de la contratación**

El SOIB verificará que las personas seleccionadas, el día antes de la contratación, estén inscritas en el SOIB como desempleadas, sean beneficiarias del SNGJ, tengan menos de 30 años y cumplan el resto de requisitos que se puedan consultar en las bases de datos disponibles y con la documentación aportada por las personas candidatas a la entidad beneficiaria. En caso de que alguna persona seleccionada no cumpla los requisitos, se informará a la entidad y, si no se puede resolver, la entidad enviará al SOIB la solicitud de verificación de la persona reserva que corresponda, así como la justificación pertinente en caso de que no sea la persona que corresponda de la lista.

Para poder llevar a cabo esta verificación, la contratación se debe realizar al día siguiente de un día hábil.

## Sustituciones

Tal como establece el apartado 18 de la convocatoria, en el supuesto de que el puesto de trabajo subvencionado quede vacante por baja por causas ajenas a la entidad o por rescisión del contrato antes de la fecha prevista de finalización, el SOIB puede autorizar su sustitución, previa solicitud de la entidad. La entidad dispone de un plazo máximo de quince días hábiles desde que se produce la vacante para solicitar la sustitución; en el caso de que no se cumpla este plazo, no se autorizará la misma. Las personas sustitutas deben provenir de la lista de reserva establecida en la selección y, si no las hubiera, se debe promover un nuevo proceso de selección; las personas candidatas deben cumplir los requisitos para poder ser contratadas. El contrato de la persona sustituta se debe formalizar por el tiempo que reste hasta completar el año.

Delante de una sustitución, la comisión mixta de selección, una vez recibida la autorización de la sustitución, ha de realizar las acciones siguientes:

- a) Si hay reservas, el SOIB debe comprobar que están inscritas en el SOIB como desempleadas, siguiendo el orden de la baremación, y el cumplimiento del resto de requisitos, y debe informar a la entidad del resultado de la consulta dejando constancia mediante una diligencia; la entidad debe comprobar la disponibilidad y el interés de la persona que conste por orden de puntuación. El SOIB debe verificar los requisitos el día antes de la contratación, dejar constancia documental de ello y dirigir la información a la entidad.
- b) Si no hay lista de reservas, se debe promover un nuevo proceso de selección con las mismas pautas que marca este Protocolo y por el tiempo de duración del contrato de la persona sustituta.

## Esquema requisitos y prioridades

|   |   |
|---|---|
| <b>REQUISITOS DE LAS PERSONAS CANDIDATAS PARA SER CONTRATADAS</b> | Personas desempleadas e inscritas en el SOIB como demandantes de empleo (alta o suspensión).  |
|   | <i>Mayores de 18 años y menores de 30.</i>  |
|   | Beneficiarias del SNGJ (Sistema Nacional de Garantía Juvenil).  |
|   | Titulación exigida en el proyecto aprobado  |
|   | No haber sido contratada en los 6 meses anteriores a la difusión de la oferta con un contrato de trabajo subvencionado por el SOIB en cualquier programa de fomento del empleo  |
| <b>CRITERIS DE PRIORITZACIÓ PER A LA SELECCIÓ</b>                 | <p>1r. Adecuación de la titulación al puesto ofertado<br/>2n. Residencia en el municipio de la entidad local beneficiaria de la subvención</p> <p>Una vez ordenados, se puntuará según</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de méritos: La experiencia laboral previa en la ocupación objeto del contrato se valorará de forma decreciente para otorgar una mayor puntuación en el baremo de méritos a las personas que NO dispongan de dicha experiencia.</li> <li>• Valoración de otras competencias vinculadas al puesto de trabajo y que no sean contrarias al objeto de la convocatoria.</li> <li>• Personas desempleadas que realicen o hayan realizado, dentro de los últimos doce meses anteriores a la fecha en que la oferta se ha puesto en difusión en la página web del SOIB, un itinerario personalizado de inserción prestado por el SOIB o por sus entidades colaboradoras en itinerarios integrals de inserción o los servicios de orientación profesional concertados</li> </ul> |

**FITXA DE BAREMACIÓ INDIVIDUAL**  
**«SOIB OPORTUNITATS D'OCUPACIÓ PER A PERSONES JOVES QUALIFICADES EN ENTITATS LOCALS 2026-27»**

**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     | 0     |

**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 / màster |      | 2     |          |
| <b>Total</b>        |      |       | <b>0</b> |

**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   |             |
| <b>Total</b> |       | <b>0,00</b> |

**4. Idiomes (màxim 3 punts)**

Català

(en el cas de B2/C1/C2 només es puntuarà el superior) (màxim 2 punts)

|              |  |     |             |
|--------------|--|-----|-------------|
| C1           |  | 1   |             |
| C2           |  | 1,5 |             |
| LA           |  | 0,5 |             |
| <b>Total</b> |  |     | <b>0,00</b> |

## FITXA DE BAREMACIÓ INDIVIDUAL

### «SOIB OPORTUNITATS D'OCUPACIÓ PER A PERSONES JOVES QUALIFICADES EN ENTITATS LOCALS 2026-27»

**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> | <b>0,00</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> |
|      |       | <b>0,00</b>  |

**Total mèrits formatius** **0,00**

## Experiència laboral (màxim 24 punts)

Experiència en treballs i/o funcions de la mateixa naturalesa del lloc de treball 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** **0**

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

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

**TOTAL PUNTUACIÓ AUTO-BAREMACIÓ** **0,00**

**FITXA DE BAREMACIÓ INDIVIDUAL**  
**«SOIB OPORTUNITATS D'OCUPACIÓ PER A PERSONES JOVES QUALIFICADES EN ENTITATS LOCALS 2026-27»**

**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**

**0,00**

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

0,00

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

0,00

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

0,00

**TOTAL PUNTUACIÓ DE LA PERSONA CANDIDATA**

**0,00**