

Protocol del Departament d'Orientació i Intermediació per gestionar el procés de selecció de la convocatòria SOIB Qualificats - Primera experiència 2021 - 2023

ÍNDEX

1. Introducció
2. Objecte, projectes i concessió de la subvenció
3. Persones destinatàries
4. Períodes de contractació i durada
5. Comissió mixta de selecció
 - *Aplicació de l'ordre HFP/1030/2021, de 29 de setembre, per la que es configura el sistema de gestió del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR) a les comissions mixtes de selecció*
6. Ofertes de feina: presentació, requisits i difusió
7. Procés de selecció
 - 7.1. Baremació
 - 7.2. Finalització del procés de selecció
 - Renúncies
 - Contractació
 - Substitucions

1. Introducció

En data 23 de desembre de 2021 es publica en el BOIB número 175 la Resolució del conseller de Model Econòmic, Turisme i Treball, i president del Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) per la qual s'aprova pel procediment d'urgència, la convocatòria de subvencions per al període 2021 - 2023, destinada a finançar el programa SOIB Qualificats - Primera experiència», amb el finançament de la Unió Europea (NextGenerationEU), mitjançant el Mecanisme de Recuperació i Resiliència (MRR), i fons de Conferència Sectorial d'Ocupació i Assumptes Laborals.

Es tracta d'una política activa d'ocupació que subvenciona la contractació pública en entitats del sector públic instrumental de la CAIB per a joves d'entre 16 i 29 anys que han acabat la seva etapa formativa universitària o de formació professional de grau mitja o superior o amb certificat de professionalitat de nivells 2 o 3.

D'acord amb l'apartat 17.3 de la resolució esmentada, les persones treballadores s'han de seleccionar seguint el PROTOCOL DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ PER GESTIONAR EL PROCÉS DE SELECCIÓ d'aquesta convocatòria, que ha de preveure la possibilitat d'emprar mitjans no presencials, tenint en compte la situació sanitària actual.

El present PROTOCOL estableix les bases per dur a terme el procés de selecció i contractació de persones candidates, s'hi annexa la taula de baremació i es fa públic per donar transparència a tot el procés.

2. Objecte, projectes i concessió de la subvenció

Tal com estableix el punt 1, l'objecte de la resolució és aprovar la convocatòria per a la concessió de subvencions en el marc del programa «SOIB Qualificats - a fi de subvencionar les despeses originades per la contractació Primera experiència» per al període 2021-2023, de persones joves desocupades, majors de 16 anys i menors de 30, en la modalitat de contracte en pràctiques, a l'empara del que estableix l'Ordre TES/1152/2021, de 24 d'octubre (BOE núm. 256, de 26 d'octubre), per la qual s'estableixen les bases reguladores d'aquest programa.

Aquest programa pretén que els joves que es contractin millorin l'ocupabilitat amb l'exercici pràctic dels coneixements adquirits en la seva formació i en les àrees del seu coneixement i, d'aquesta manera, millorar-ne les possibilitats d'inserció posterior en el mercat laboral.

Poden ser beneficiàries de les ajudes establertes en aquesta convocatòria les entitats següents:

a) Els organismes i entitats de sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears (CAIB) següents:

1. Entitats públiques empresarials.
2. Societats mercantils públiques.
3. Fundacions del sector públic de la CAIB.

b) La Universitat de les Illes Balears (UIB) i les entitats que en depenen o hi estan vinculades.

Els projectes en els quals s'han d'emmarcar les contractacions han de pertànyer a una d'aquestes tres tipologies:

1. projectes d'ocupacions verdes: agricultura, ramaderia i pesca dirigida a restaurar els ecosistemes i a implantar models d'explotació animal més ecològics i sostenibles; les activitats dedicades a augmentar l'eficiència del consum d'energia i de matèries primeres, limitar les emissions de gas hivernacle, minimitzar els residus i la contaminació, protegir i restaurar els ecosistemes; els processos adreçats a produir béns i serveis que beneficiïn el medi ambient. Aquests projectes han de suposar, com a mínim, el 20% del total de contractacions.
2. projectes digitals: informació i alfabetització digital, comunicació i col·laboració en línia, creació de continguts digitals, seguretat en la xarxa o resolució de problemes. Aquests projectes han de suposar, com a mínim, el 20% del total de contractacions.



3. projectes d'ocupació en general: resta de projectes que no es poden considerar d'ocupacions verdes ni digitals.

La finalitat del projecte i les funcions o tasques que han de desenvolupar les persones contractades en el marc d'aquests projectes han de ser competència de les entitats beneficiàries, d'acord amb el seu objecte social. La competència pot ser pròpia o ordinària, o bé per delegació o encomana de gestió.

Les entitats beneficiàries de les subvencions objecte d'aquesta convocatòria han de garantir el ple compliment del principi de «no causar dany significatiu al medi ambient» («do not significant harm», DNSH) i l'etiquetatge climàtic i digital, d'acord amb el que preveuen el Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència; la Decisió d'execució del Consell relativa a l'aprovació de l'avaluació del Pla de Recuperació i Resiliència d'Espanya (Council Implementing Decision, CID) de 13 de juliol de 2021, i el Reglament (UE) 2021/241 del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de febrer, així com la normativa que el desplega, en totes les fases del disseny i l'execució dels projectes i de manera individual per a cada actuació.

El crèdit assignat a aquesta convocatòria és de 7.216.904 €, es resoldrà per concurrència competitiva i les propostes de resolució provisional i definitiva no creen cap dret a favor de la persona beneficiària davant l'Administració, mentre no es dicti i es notifiqui la resolució de concessió.

3. Persones destinatàries

El punt 11 de la convocatòria fixe els requisits que han de complir les persones seleccionades en el moment de la contractació i que tenint en compte l'article 11.3 del real Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball, són els següents:

- Persones joves desocupades de més de 16 anys i menys de 30
- inscrites com a demandants d'ocupació en el SOIB
- amb titulació universitària o de formació professional de grau mitjà o superior o de certificat de professionalitat de nivell 2 o 3, d'acord amb la Llei orgànica 5/2002, de 19 de juny, que habilitin per a l'exercici professional i que es trobi dins els 3 anys (o 5 anys, quan el contracte es concerta amb un treballador amb discapacitat) següents a la finalització o convalidació dels estudis. S'entén com a finalització dels estudis la data en què s'han superat els estudis. No es podrà subscriure amb qui ja hagi obtingut experiència professional o realitzat activitat formativa dins l'empresa per un temps superior a tres mesos, sense que se computin a aquests efectes 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.
- no poden haver estat contractats mai en pràctiques en virtut del 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 dins aquesta convocatòria és d'un any, per a la qual cosa, no es pot haver tingut un contracte anterior de la mateixa modalitat.

- si es tracta de diferent títol o certificat de professionalitat, no pot haver estat contractat mai en pràctiques per l'empresa beneficiària per al mateix lloc de feina, ja que la durada també està limitada a un any com l'apartat anterior.
- que compleixin els requisits per formalitzar un contracte en pràctiques segons l'article 11.1 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 de octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors, atenent el punt 11.3 del reial Decret-Llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat a l'ocupació i la transformació del mercat de treball.

Pel que fa a la selecció, el punt 17 de la convocatòria estableix que la comissió mixta de selecció ha de seleccionar els participants que reuneixen els requisits, tenint en compte els criteris següents:

- a) Més adequació al lloc de feina ofert.
- b) Estudis específics relacionats amb la matèria que s'ha de desenvolupar.
- c) Valoració curricular i de les persones candidates, que s'ha de fer mitjançant l'ús de *curriculum vitae* cec, i cal garantir el principi de no-discriminació per qualsevol raó.

4. Períodes de contractació i durada

Tal com marca el punt 18 de la convocatòria, els projectes s'han d'iniciar dins el mes de juliol de 2022 i, en conseqüència, totes les contractacions vinculades, excepte el que es preveu per al supòsit de substitucions.

En el punt 17.7 s'especifica que la durada prevista del contracte és de dotze mesos.

5. Comissió mixta de selecció

A l'efecte de dur a terme la selecció, s'ha de constituir una comissió mixta de selecció, constituïda per a tal fi, amb la participació, com a mínim, d'un representant de l'entitat beneficiària i un representant del SOIB. Aquesta comissió ha de seleccionar els participants que reuneixen els requisits segons el que especifica aquest protocol.

Aplicació de l'ordre HFP/1030/2021, de 29 de setembre, per la que es configura el sistema de gestió del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR) a les comissions mixtes de selecció

L'article 6 de l'ordre esmentada especifica que amb la finalitat de donar compliment a les obligacions que l'article 22 del Reglament (UE) 241/2021 del Parlament Europeu i del Consell de 12 de febrer de 2021, imposa a Espanya en relació amb la protecció dels interessos financers de la Unió com a beneficiaria dels fons del MRR, tota entitat, decidora o executora, que participi en l'execució de les mesures del PRTR haurà de disposar d'un «Pla de mesures antifrau» que li permeti garantir i declarar que, en el seu respectiu àmbit d'actuació, els fons corresponents s'han utilitzat de conformitat a les normes aplicables, en particular, en el que es refereix a la prevenció, detecció i correcció del frau, la corrupció i els conflictes d'interessos.

Així mateix segons el mateix article, es configura com una actuació obligatòria la complementació de la Declaració d'absència de conflicte d'interessos (DACI) A l'annex III.C de l'ordre HFP/1030/2021, se concreta com a una mesura a adoptar en aplicació dels apartats 1 i 2 de l'article 61 del Reglament Financer de la UE: la complementació d'una declaració d'absència de conflicte d'interessos (DACI) als intervinents en els procediments, en tot cas el responsable de l'òrgan de contractació/concessió de subvenció, el personal que redacti els documents de licitació/bases i/o convocatòries, els experts que avaluin les sol·licituds/ofertes/ propostes, els membres dels comitès d'avaluació de sol·licituds/ofertes/propostes i demés òrgans col·legiats del procediment. **En cas d'òrgans col·legiats, dita declaració es pot realitzar a l'inici de la corresponent reunió per tots els intervinents a la mateixa i s'ha de reflectir a l'Acta.** Igualment, establiment complementació de la DACI com a requisit a aportar pel/s beneficiaris que, dins els requisits de concessió de l'ajut, hagin de dur a terme activitats que presentin un conflicte d'interessos potencial.

Per aquest motiu, les persones representants de l'entitat i del SOIB a la comissió mixta de selecció hauran de signar la DACI en el moment de la constitució de la mateixa. Igualment, en el cas que participin altres persones representants de l'entitat o del SOIB en algun procés de selecció de la convocatòria, hauran de signar la DACI i adjuntar-la a l'acta de finalització del procés de selecció que pertoqui.

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

- Programar el calendari de la presentació de l'oferta, el procés de selecció i la contractació.
- Revisar i acordar els requisits de l'oferta d'ocupació i les titulacions adequades a cada lloc de feina **segons projecte aprovat.**
- Acordar el barem que s'emprarà per a la selecció de les persones candidates. S'ha de tenir en compte que l'experiència laboral prèvia en l'ocupació objecte del contracte es valorarà de manera decreixent.
 - Acordar quines titulacions i altra formació estan relacionades amb el lloc de feina.
 - Acordar quines competències professionals es valoraran per a l'adequació al lloc de feina.
- Acordar, en cas d'excés de persones candidates a l'oferta, el punt de tall de persones candidates a entrevistar per cada lloc de feina.



- Coordinar la recepció i la custòdia de la documentació acreditativa que aportin les persones candidates.
- Signar la declaració responsable d'absència de conflicte d'interessos.
- Valorar l'adequació al lloc de feina de les persones candidates a l'oferta. Acreditar documentalment el resultat.
- Establir el llistat de persones seleccionades i reserves ordenades per la puntuació obtinguda de l'adequació al lloc de feina.
- Elaborar els documents del procés de selecció segons els models dissenyats per a tal fi.

En el marc de la comissió mixta de selecció, correspon a l'entitat:

- Presentar les ofertes de feina i la informació necessària per gestionar-les després d'haver rebut la resolució de concessió de la subvenció.
- 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 al lloc de feina.
- Presentar les titulacions aprovades en el projecte per ordre de preferència.
- Sol·licitar al SOIB la verificació de requisits el dia abans de l'inici dels contractes de les persones seleccionades.
- Recollir les renúncies de les persones candidates, si escau.
- Custodiar la documentació presentada de les persones candidates i posar-la a disposició en el cas que el SOIB la requereixi.
- Fer la comunicació pertinent dels contractes.

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

- Informar sobre el procediment definit en aquest PROTOCOL per gestionar les ofertes de feina i proporcionar la documentació necessària per dur a terme la selecció: declaració responsable, full de renúncia, verificació de requisits i comunicació de contracte.
- Aplicar els procediments necessaris per garantir la publicitat de les ofertes.
- Verificar els requisits de les persones candidates inscrites a l'oferta que es puguin consultar en les bases de dades disponibles.
- Validar que les persones seleccionades compleixen els requisits de la convocatòria el dia anterior a l'inici de les contractacions.
- Facilitar un model de barem de les persones candidates. Podran emprar el model que els hi facilitam o si l'entitat disposa d'alguna eina pròpia, podem emprar la seva. Tant si s'empra el model de l'entitat com el del SOIB, l'experiència laboral prèvia en l'ocupació objecte del contracte es valorarà de manera decreixent. S'adjuntaran a l'acta de finalització del procés de selecció.
- Recollir les renúncies de les persones candidates, si escau.
- Facilitar a l'entitat la informació per registrar els contractes.
- Gestionar les necessitats de substitucions.

Reunits els 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. A aquesta acta s'hi adjuntarà la declaració responsable d'absència de conflicte d'interessos signada per tots els membres que formin part de la comissió mixta de selecció.

6. Ofertes de feina: presentació, requisits i difusió

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)».

Les entitats han de complir el que estableix l'article 35.1 de la Llei d'ocupació i vetlar específicament per evitar la discriminació tant directa com indirecta en l'accés a l'ocupació.

A l'hora de registrar l'oferta de feina s'hauran de tenir en compte els requisits d'accés a la mateixa, tant els propis de la convocatòria com els vinculats a les funcions que ha de dur a terme la persona contractada. Aquests requisits han d'estar acordats per la comissió mixta de selecció partint del projecte aprovat i han d'aparèixer a la difusió de l'oferta.

Totes les ofertes s'han de difondre al portal web del SOIB, en un bàner específic en què s'han de facilitar la informació general del programa que estableix la convocatòria.

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, adjuntant-hi la titulació i el curriculum cec disponible al web del SOIB.

Tal com disposa l'article 12 de les bases reguladores d'aquest programa (Ordre TES/1152/2021), no és aplicable la normativa establerta per als procediments de selecció de personal de les diferents administracions públiques, encara que l'entitat beneficiària sigui una administració pública. Les persones seleccionades no es consideren incloses en les plantilles o relacions de llocs de feina corresponents, per la qual cosa no és necessària oferta d'ocupació pública prèvia.

Les persones que s'inscriguin per autocandidatura en el portal del SOIB per a un projecte, per la mateixa autoinscripció a l'oferta, autoritzen que les seves dades es trametin perquè les consideri i gestioni l'entitat gestora del projecte a fi i efecte de seleccionar participants.

De la mateixa manera, a través d'aquesta convocatòria no es poden cobrir llocs de feina estructurals de l'Administració.

7. Procés de selecció

El procediment de selecció i contractació s'ha de dur a terme seguint els principis bàsics de la intermediació laboral que estableix l'article 34.1 de la Llei d'ocupació (Reial decret legislatiu 3/2015, de 23 d'octubre), segons el qual la intermediació laboral realitzada pels serveis públics d'ocupació i les agències de col·locació, així com les accions d'intermediació que puguin fer les altres entitats col·laboradores, s'ha de prestar d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat d'oportunitats en l'accés a l'ocupació i no-discriminació, i se n'ha de garantir la plena transparència en el funcionament.

Tal com estableix la convocatòria en el punt 17.3, el procés de selecció d'aquesta convocatòria ha de preveure la possibilitat d'emprar mitjans no presencials.

A més a més, la comissió mixta de selecció ha de tenir presents els recursos disponibles, la variabilitat de situacions que poden donar-se per la situació sanitària actual i el temps disponible per complir els terminis de contractació, a l'hora de concretar com s'ha de desenvolupar el procés de selecció, seguint el que marca aquest PROTOCOL.

7.1. Baremació

La comissió mixta de selecció ha de seleccionar els participants que reuneixen els requisits, tenint en compte els criteris següents, tal com estableix l'article 7.2 de les bases reguladores:

- a) Més adequació al lloc de feina ofert.
- b) Estudis específics relacionats amb la matèria que s'ha de desenvolupar.
- c) Valoració curricular i de les persones candidates, que s'ha de fer mitjançant l'ús de curriculum vitae cec, i cal garantir el principi de no-discriminació per qualsevol raó.

Finalitzat el període de difusió de les ofertes, el SOIB extreu la llista de persones candidates inscrites a cada oferta i comprova que aquestes persones compleixen el requisit de titulació segons el document adjunt al formulari d'inscripció i la data de finalització de la titulació. Així mateix comprovarà 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.

Atès que aquest programa de primera experiència pretén que els joves que es contractin millorin l'ocupabilitat amb l'exercici pràctic dels coneixements adquirits en la seva formació i en les àrees del seu coneixement i, d'aquesta manera, millorar-ne les possibilitats d'inserció posterior en el mercat laboral, es considera un criteri d'adequació, a l'hora d'ordenar les persones candidates, les persones titulades que fa més temps que han finalitzat els estudis i no han tingut l'oportunitat d'adquirir l'experiència en la seva titulació.



Per tant, en cas d'excés de candidatures i si així ho ha acordat la comissió mixta de selecció, el llistat resultant s'ordenarà per data de finalització dels estudis, dels més antics als més recents i seran citades per valorar la seva adequació al lloc de feina el número de persones candidates acordades. En cas d'empat entre les persones candidates, aquest es resoldrà d'acord a la data de naixement, prioritzant les persones joves de més edat. Aquesta cita es podrà fer presencial o telemàtica. Les persones candidates hauran de justificar documentalment els requisits i els mèrits de l'oferta manifestats al curriculum cec.

Per valorar l'adequació al lloc de feina, a més dels mèrits aportats, es podran valorar aspectes com:

- Capacitat de comunicació
- Competències per a la planificació, organització i gestió de la feina
- Capacitat de treball en equip i resolució de conflictes
- Resistència a la pressió
- Lideratge
- Capacitat d'adaptació i flexibilitat. Proactivitat
- Capacitats d'innovació i creativitat
- Competències digitals
- Interès, motivació pel projecte
- ...

El resultat d'aquesta valoració es traslladarà a un barem amb totes les persones candidates valorades i les puntuacions obtingudes ordenades de major a menor puntuació. Aquestes puntuacions correspondran el 70% al curriculum (titulacions, formació complementària, experiència prèvia, idiomes,...) i el 30% altres competències (capacitat de comunicació, treball en equip, proactivitat,...)

Atès que la dificultat d'adquirir una primera experiència laboral significativa afecta a les persones joves, impedeix la seva integració primerenca en el mercat laboral, el seu desenvolupament professional i, per tant, personal a més de que aquest programa «SOIB Qualificats primera experiència» pretén que els joves que es contractin millorin l'ocupabilitat amb l'exercici pràctic dels coneixements adquirits en la seva formació i en les àrees del seu coneixement i, d'aquesta manera, millorar-ne les possibilitats d'inserció posterior en el mercat laboral, l'experiència laboral prèvia en l'ocupació objecte del contracte es valorarà de manera decreixent, donant més puntuació al barem de mèrits a les persones que NO disposin d'aquesta experiència.

Igualment es donarà informació a les persones candidates sobre els requisits que han de complir en el moment de la contractació i que el SOIB els verificarà amb les bases de dades de les quals disposa, el dia abans de la contractació amb el temps suficient per poder cobrir les contractacions amb reserves en cas que la persona seleccionada no estigui disponible.

7.2. Finalització del procés de selecció

Una vegada valorada l'adequació de les persones candidates a l'oferta, ordenades les persones candidates per la puntuació obtinguda i informades de les comprovacions de requisits el dia abans de la contractació, la comissió mixta de selecció ha d'elaborar una **acta final del procés de selecció** en què ha de constar la llista de persones seleccionades, que han de ser les que tinguin una puntuació més alta i tantes com llocs de feina s'hagin oferit, i la de persones que queden en reserva per cobrir possibles substitucions en el cas que quedi vacant algun lloc de feina. A l'acta final del procés de selecció, s'hi ha d'adjuntar la **baremació** completa i els curriculum cecs amb els fulls de barem de les persones candidates juntament amb la resta de documentació indicada en el model de l'acta.

Amb aquesta acta es farà constar que les persones candidates compleixen els requisits de l'oferta o estan en condicions de complir-los en el moment de la contractació així com que han estat informades que si no els compleixen no podran ser contractades, la qual cosa es justificarà amb una declaració signada per les mateixes.

Finalitzat el procés de selecció, la comissió mixta ha de signar les actes corresponents i recollir la documentació generada, que ha d'adjuntar a l'acta **abans de la contractació de les persones treballadores**. Totes les persones de la comissió mixta que participin en algun procés de selecció d'aquesta convocatòria, han d'haver signat la declaració responsable d'absència de conflicte d'interessos.

— 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.

— Contractació

El punt 11 de la convocatòria estableix que, per poder contractar, s'han de complir els requisits d'aquesta convocatòria, per a la qual cosa l'entitat ha d'enviar al SOIB amb prou antelació la llista de les persones que s'han de contractar, per tal que el SOIB pugui verificar que el dia abans de la contractació es compleixen els requisits, deixar-ne constància documental en l'expedient i facilitar aquesta informació a l'entitat.

Els treballadors s'han de contractar en la modalitat de contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional de durada determinada a jornada completa i amb una durada prevista de **dotze mesos**, excepte per al cas de les substitucions. El contracte s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit en el model oficial del SEPE «contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional», cal assenyalar-hi com a clàusules específiques que es un contracte que «s'acull al Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència. Next Generation EU, i la seleccionar la clàusula «Progr. Primera expe. prf. MRR », a més de marcar-hi «Temps complet» i el codi de contracte «420», i ha de dur la indicació «Programa de primera experiència professional en les administracions públiques. Mecanisme de Recuperació i Resiliència». El model oficial de contracte està a disposició dels beneficiaris en el web <<https://soib.es>> i en el web del SEPE.

Els contractes s'han de comunicar a través de l'aplicació Contrat@, en el termini de deu dies hàbils des de l'inici a l'oficina del SOIB que hagi fet les seleccions, i cal indicar-hi «Programa de primera experiència professional en les administracions públiques. Mecanisme de Recuperació i Resiliència», en els termes previstos en aquesta aplicació. Així mateix, s'hi ha d'indicar el número d'oferta i CNO (classificació nacional d'ocupacions), que ha de proporcionar el membre del SOIB a la comissió mixta.

És MOLT IMPORTANT que es faci servir el model de contracte esmentat que està disponible al següent link <https://www.sepe.es/HomeSepe/empresas/Contratos-de-trabajo/modelos-contrato/modelos-contrato-prtr.html> ; **Contrato Formativo para la Obtención de la Práctica Profesional**

— Substitucions

Tal com estableix el punt 8.2 de la convocatòria, En cas que la persona contractada causi baixa en el programa **durant els tres primers mesos** de ser contractada, aquest lloc de feina pot ser cobert per la persona que correspongui de la llista de reserva o, si no n'hi ha, d'un nou procés de selecció. La durada del contracte de la persona substituïda és la que resti fins a completar (entre ambdues) la durada d'un any. Abans de dur a terme la substitució, el servei de seguiment 1 del SOIB l'ha d'autoritzar amb la sol·licitud prèvia de l'entitat. Davant una substitució, la comissió mixta de selecció ha de fer les següents accions:



Finançat per
la Unió Europea
NextGenerationEU



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



Pla de Recuperació,
Transformació
i Resiliència



soib
formació
i ocupació

- Si hi ha reserves, el SOIB ha de comprovar que estan inscrites en el SOIB com a desocupades, seguint l'ordre del barem, i ha d'informar l'entitat del resultat de la consulta; l'entitat ha de comprovar la disponibilitat i l'interès de la persona que consti per ordre de puntuació. El SOIB ha de verificar els requisits el dia abans de la contractació, deixar-ne constància documental i adreçar la informació a l'entitat.
- Si no hi ha llista de reserves, s'ha de promoure un nou procés de selecció amb les mateixes pautes que marca aquest protocol i el temps de durada del contracte de la persona substituïda.

La durada màxima del contracte de la persona substituïda és el temps que resti des de la baixa fins a completar els 12 mesos de durada del contracte inicial.