

Protocol del Departament d'Orientació i Intermediació per gestionar el procés de selecció de la convocatòria «SOIB Reactiva 2024»

ÍNDEX

1. Introducció
2. Objecte, entitats beneficiàries, àmbit d'aplicació, crèdit disponible i concessió de la subvenció
3. Persones destinatàries
4. Períodes de contractació i durada
5. Comissió mixta de selecció
6. Ofertes de feina: presentació, requisits i difusió
7. Procés de selecció
 - 7.1. Baremació
 - 7.2. Finalització del procés de selecció
 - Renúncies
 - Contractació i registre de contractes
 - Substitucions

1. Introducció

En data 29 d'agost de 2024 es publica en el BOIB núm. 113 la Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia, i president del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, de data 23 d'agost de 2024, per la qual s'aprova la convocatòria de subvencions «SOIB Reactiva 2024», dirigida a les entitats locals i les entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, destinades a finançar projectes de foment de l'ocupació de les persones joves (majors de 16 i menors de 30 anys) desocupades, amb estudis bàsics obligatoris com a màxim i persones desocupades, de 30 anys o més, preferentment en situació de desocupació de llarga durada, amb dificultats per inserir-se en el mercat laboral, per tal que puguin mantenir les competències professionals i se'n propiciï l'ocupabilitat.

En data 8 d'octubre de 2024 al BOIB núm. 132 es publica la Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia, i president del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, per la

qual es modifica la Resolució del conseller d'Empresa, Ocupació i Energia, i president del Servei d'Ocupació de les Illes Balears, de 23 d'agost de 2024, per la qual es va aprovar la convocatòria de subvencions SOIB Reactiva 2024.

El Decret 22/2020, de 24 de juliol, pel qual s'aprova el Text consolidat del Decret d'aprovació dels Estatuts del SOIB, indica que aquest organisme té com a funcions, entre d'altres, gestionar les polítiques actives d'ocupació.

Totes aquestes polítiques actives tenen com a objectiu millorar l'ocupabilitat de les persones demandants d'ocupació. Aquest objectiu fa necessàries diferents mesures en funció del perfil de les persones demandants i, a la vegada, sovint depèn també del context econòmic en el qual s'apliquen.

Amb aquesta convocatòria es vol promoure de manera activa la generació d'oportunitats d'ocupació per a col·lectius amb més dificultats per aconseguir una inserció laboral continuada i de qualitat en oferir un lloc de feina temporal que els permeti tenir una oportunitat per mantenir o, si escau, reincorporar hàbits i competències laborals que seran clau per a la recerca d'una feina en el mercat ordinari.

L'any 2020 el SOIB va executar per primera vegada el programa «Reactiva», mitjançant una convocatòria de subvenció, enfocada a pal·liar els efectes en el mercat de treball de la crisi provocada per la COVID-19. Aquest programa ha tingut continuïtat durant els anys 2021, 2022 i 2023 amb la publicació de sengles convocatòries de subvencions. Durant aquests anys s'han beneficiat d'aquest programa més de 5.000 persones (entre ambdós col·lectius).

Aquest programa d'ajuts, que s'ha d'executar en el marc de la col·laboració amb les entitats locals, es configura com una política activa de foment de l'ocupació per tal de generar oportunitats d'inserció laboral en què els dos col·lectius puguin millorar l'ocupabilitat mitjançant l'adquisició d'experiència i la pràctica de competències professionals.

Com a novetat, en aquesta convocatòria, s'ha decidit allargar la durada de la contractació a nou mesos, en lloc dels quatre o sis d'edicions anteriors, amb l'objectiu d'assegurar una millor consolidació de les competències professionals dels participants. L'ampliació dels contractes a nou mesos cerca oferir una estabilitat laboral més gran i un període suficient per a la formació i l'adquisició de competències, factors crucials per millorar les oportunitats d'ocupació d'aquests grups vulnerables. Així, aquest ajustament en la durada dels contractes es presenta com un bon incentiu per a fomentar l'ocupació i millorar els resultats del programa Reactiva, i contribueix a una reducció efectiva de l'atur en sengles col·lectius.

Per dur a terme el procediment de selecció s'ha de respectar la igualtat real i efectiva de les persones demandants d'ocupació i la no discriminació en l'accés a l'ocupació, sense perjudici de la generació de mercats de treball inclusivius i l'execució de programes específics per a facilitar l'ocupabilitat de col·lectius més desfavorits.

Es preservarà també la plena transparència i la protecció i l'adequat tractament de les dades personals de les persones demandants d'ocupació per part dels agents d'intermediació.

El procediment de selecció i contractació de les persones candidates s'ha de dur a terme seguint els principis rectors de la política d'ocupació que estableix l'article 5 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, que són els principis constitucionals d'igualtat i no discriminació en l'accés i la consolidació de l'ocupació i el desenvolupament professional; el principi de transparència en el funcionament del mercat de treball; els principis de col·laboració institucional i coordinació; els principis d'adaptació, acompanyament i activació; els principis d'eficàcia i eficiència en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació, així com en la prestació dels serveis d'ocupació, bàsics i complementaris i el principi d'adequació a les característiques del territori.

Per dur a terme el registre de les ofertes de feina, les entitats han de complir amb els principis rectors de la política d'ocupació que estableix l'article 5 de la Llei 3/2023 esmentats en el punt anterior.

D'acord amb l'apartat quinzè, punt 3 de la resolució publicada el 29 d'agost de 2024 abans esmentada, les persones treballadores s'han de seleccionar seguint el PROTOCOL DEL DEPARTAMENT D'ORIENTACIÓ I INTERMEDIACIÓ DEL SOIB PER GESTIONAR EL PROCÉS DE SELECCIÓ d'aquesta convocatòria, el qual ha d'estar publicat en el web del SOIB i ha de preveure la possibilitat d'emprar mitjans no presencials.

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

2. Objecte, àmbit d'aplicació, entitats beneficiàries, crèdit disponible i concessió de la subvenció

Tal com estableix l'apartat primer de la Resolució, la convocatòria té per objecte regular la concessió de subvencions destinades a finançar projectes que incloguin i fomentin la contractació de les persones joves (majors de 16 i menors de 30 anys) desocupades, amb estudis bàsics obligatoris com a màxim i persones desocupades, de 30 anys o més, preferentment en situació de desocupació de llarga durada, per tal que

puguin adquirir experiència professional i mantenir-ne les competències professionals, a fi de millorar-ne l'ocupabilitat i transitar cap a una inserció laboral continuada i de qualitat.

L'àmbit d'aplicació d'aquesta convocatòria és la comunitat autònoma de les Illes Balears.

Tal com estableix l'apartat cinquè de la Resolució, poden acollir-se a aquesta convocatòria els ajuntaments, l'Entitat Local Menor de Palmanyola, les mancomunitats i els consells insulars, així com les entitats de dret públic que en depenen o hi estan vinculades, dins l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

El crèdit assignat a aquesta convocatòria és de catorze milions d'euros (14.000.000 €), imputables als pressuposts generals de la CAIB, distribuïts per línies i anualitats de la manera següent:

Línia 1: 7.000.000,00 €

Any 2024: 1.750.000 € imputables al centre de cost 76101, subprograma 322D14, capítol 4, fons finalista 24021, dels pressuposts generals de la CAIB per a 2024.
Any 2025: 5.250.000 € imputables al centre de cost 76101, subprograma 322D14, capítol 4, fons finalista 25021, dels pressuposts generals de la CAIB per al 2025, sempre que hi hagi crèdit adequat i suficient.

Línia 2: 7.000.000,00 €

Any 2024: 1.750.000 € imputables al centre de cost 76101, subprograma 322D13, capítol 4, fons finalista 24021, dels pressuposts generals de la CAIB per al 2024.
Any 2025: 5.250.000 € imputables al centre de cost 76101, subprograma 322D13, capítol 4, fons finalista 25021, dels pressuposts generals de la CAIB per al 2025, sempre que hi hagi crèdit adequat i suficient.

Aquesta distribució de crèdit s'entén que té caràcter estimatiu i l'alteració eventual no exigeix modificar-ne la convocatòria, sense perjudici d'haver de tramitar el procediment pressupostari i comptable que pertoqui, d'acord amb el que preveu l'article 3.4 c) de l'Ordre 16/2023.

En cas que sigui necessari i hi hagi disponibilitat pressupostària, l'import consignat inicialment a la convocatòria es pot ampliar de conformitat amb l'article 3.4 b) de l'Ordre 16/2023.

Per tal d'assegurar la igualtat de tracte territorial, el crèdit destinat a cada una de les línies d'aquesta convocatòria s'ha distribuït territorialment entre tots els municipis de la CAIB i en cada illa en funció de la taxa d'atur del col·lectiu a cada àmbit territorial, segons les dades que proporciona l'Observatori del Treball de les Illes Balears (OTIB).

La selecció de les entitats beneficiàries s'ha de fer pel procediment de concurrència no competitiva, tal com estableix l'article 7.2 de les bases reguladores, atès que no resulta necessari la comparació de les sol·licituds ni establir una prelación, excepte en els supòsits establerts a la convocatòria.

3. Persones destinatàries

L'apartat setè de la convocatòria fixa els requisits que han de complir les persones seleccionades, així com els criteris de prioritització, tant els generals per a les dues línies com els específics per a la línia 2.

És una condició indispensable que, en el moment de la contractació, la persona seleccionada tingui d'alta la demanda d'ocupació en el SOIB. En cas contrari, no es considerarà subvencionable.

| | Línia 1: dirigida a persones joves desocupades majors de 16 i menors de 30 anys amb estudis bàsics obligatoris com a màxim | Línia 2: adreçada a persones desocupades de 30 anys o més |
|--|--|--|
| REQUISITS PER PODER SER CONTRACTADES | <ul style="list-style-type: none"> - Inscrites com a demandants d'ocupació en el SOIB en el moment de la contractació. - Beneficiàries del Sistema Nacional de Garantia Juvenil en el moment de la contractació. - Complir amb el requisit de la titulació acadèmica que s'estableix per ingressar al grup professional aplicat al lloc de feina al qual opta tal com està previst a l'apartat 14 de la convocatòria. - No disposar d'estudis superiors als obligatoris. | <ul style="list-style-type: none"> - Inscrites com a demandants d'ocupació en el SOIB en el moment de la contractació. - Complir amb el requisit de la titulació acadèmica que s'estableix per ingressar al grup professional aplicat al lloc de feina al qual opta tal com està previst a l'apartat 14 de la convocatòria. |
| CRITERIS DE PRIORITZACIÓ PER A LA SELECCIÓ ESPECÍFICS | | <ul style="list-style-type: none"> - Persones desocupades de 30 anys o més en situació de desocupació de llarga durada. Es consideren persones aturades de llarga durada les inscrites com a desocupades en el SOIB 360 dies o més en els darrers 540 dies, comptadors des de la data en què l'oferta d'ocupació s'ha posat en difusió en la pàgina web del SOIB. |
| CRITERIS DE PRIORITZACIÓ PER A LA SELECCIÓ GENERALS | <ul style="list-style-type: none"> - Es considera com a criteri prioritari de la selecció la condició de víctima de violència masclista i s'hi ha d'atorgar prioritat especial (article 36.3 Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes). - Tenen preferència en la selecció les persones desocupades que resideixin en el municipi de l'entitat local beneficiària de la subvenció. - Tenen preferència especial les persones desocupades amb menors a càrrec o familiars dependents. - Tenen preferència les persones desocupades que realitzin o hagin realitzat, dins els darrers dotze mesos anteriors a la data en què l'oferta s'ha posat en difusió a la pàgina web del SOIB, un itinerari personalitzat d'inserció prestat pel SOIB o per les seves entitats col·laboradores en itineraris integrals d'inserció o els serveis d'orientació professional concertats. - Tenen preferència les persones que no hagin participat en els programes de «SOIB Reactiva» d'anys anteriors. | |

Atès que l'objectiu de la convocatòria és contractar el major nombre possible de persones desocupades, les persones contractades que causin baixa voluntària o hagin completat el període per al qual han estat contractades no poden ser contractades a un altre lloc de feina en aquesta mateixa convocatòria «SOIB Reactiva 2024».

Així mateix, en el marc de la convocatòria «SOIB Reactiva 2024» no podrà ser seleccionada una persona que hagi estat contractada en el marc de «SOIB Reactiva 2023» a la mateixa entitat beneficiària i per a la mateixa ocupació.

Seguint l'article 36.2 de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, s'ha de garantir la participació equilibrada de les dones en el desenvolupament de programes de polítiques actives d'ocupació, per la qual cosa s'ha de procurar que el resultat final del procés de selecció i contractació respecti el principi de representació equilibrada entre dones i homes (60-40 %), i se n'ha de deixar constància a l'acta de selecció.

L'apartat sisè punt 8 de la convocatòria disposa que durant el contracte laboral l'entitat ha de disposar de personal tècnic o de suport propi necessari per assegurar que la feina es duu a terme de manera correcta i que es compleix tant la normativa de riscos laborals com les obligacions de gestió i justificació de la subvenció al SOIB i les relatives a la plataforma de gestió e-soib. El punt 9 també inclou que les entitats que prevegin contractar de 9 a 24 persones entre les dues línies, una d'aquestes persones pot dur a terme (entre d'altres) funcions de suport tècnic i de gestió administrativa del projecte, sempre que es corresponguin amb la seva categoria professional. Per a projectes de 25 persones o més, s'hi poden destinar dues persones. Aquestes persones han de complir els mateixos requisits que la resta de candidates i superar el mateix procés de selecció.

4. Períodes de contractació i durada

L'apartat sisè, punt 7 de la convocatòria estableix que els projectes s'han d'executar entre l'1 de desembre de 2024 i el 21 de desembre del 2025, amb les consideracions següents:

- Els contractes laborals s'han de formalitzar amb una durada prevista de nou mesos a jornada completa, excepte els contractes per substitucions, que han de tenir la durada que resti fins a completar els nou mesos. En tot cas, la data de fi del contracte ha de ser, com a màxim, el 21 de desembre de 2025.
- Atès que l'objectiu de la convocatòria és contractar el major nombre possible de persones desocupades, en el supòsit que el lloc de feina subvencionat quedi vacant per baixa voluntària o rescissió del contracte abans de la data prevista de finalització, el SOIB pot autoritzar-ne la substitució, amb la sol·licitud prèvia de l'entitat. Les persones substituïdes han de provenir de la llista de reserves o, si no

n'hi ha, s'ha de promoure un nou procés de selecció, i han de complir els requisits per poder ser contractades.

- L'entitat disposa de 15 dies hàbils des que es produeix una baixa per sol·licitar-ne la substitució. En cas que no es compleixi aquest termini no se n'autoritzarà la substitució. Tampoc s'autoritzaran substitucions per una durada del contracte inferior a un mes.
- La durada màxima subvencionable per a cada lloc de feina, entre el contracte inicial i les possibles substitucions, serà de nou mesos.

L'apartat dissetè, punt 1 de la convocatòria concreta que la data d'inici dels contractes ha d'estar compresa entre l'1 de desembre del 2024 i el 28 de febrer de 2025 (inclòs). La data d'acabament serà de nou mesos després de l'inici. La data màxima de finalització dels contractes de les persones substituïdes serà el 21 de desembre de 2025.

Abans que l'entitat sol·liciti la modificació d'un lloc de treball que no s'ha cobert dins el període inicial de contractacions (abans de 28 de febrer de 2025), s'ha de debatre en el si de la comissió mixta de selecció per tal de valorar les possibilitats i programar el nou procés de selecció, si escau.

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 aquest fi, en què ha de participar una persona representant de l'entitat beneficiària i una representant del SOIB. Aquesta comissió ha de seleccionar les persones participants que reuneixin els requisits i ha de tenir en compte els criteris de preferència i prioritització tant els específics per a la línia 2 com els generals per a les dues línies, que estableix l'apartat setè de la convocatòria, segons el que especifica aquest PROTOCOL. S'ha de generar una llista de reserves formada per les persones que, tot i reunir requisits, per baremació no hagin resultat seleccionades.

Segons el que estableix l'apartat onzè de la convocatòria, les persones que intervinguin en el procés de selecció dels beneficiaris, o en els processos de verificació del compliment de les condicions, han de manifestar de forma expressa l'absència o no de conflicte d'interessos o causa d'abstenció, d'acord amb el que estableix l'article 61 del Reglament (UE, Euratom) 2018/1046, del Parlament Europeu i del Consell, de 18 de juliol (Reglament Financer) i l'article 23 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic.

Per aquest motiu, les persones representants de l'entitat beneficiària i el SOIB hauran de signar una declaració responsable d'absència o no de conflicte d'interessos (DACI) en el moment de constituir-se la comissió mixta de selecció. Igualment, en el cas que

participin altres persones representants de l'entitat beneficiària 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. En tot cas, els membres de la comissió mixta de selecció que tenguin conflicte d'interessos o causa d'abstenció s'hauran d'abstenir d'intervenir en les actuacions.

Per tal de garantir la imparcialitat dels membres de la comissió mixta de selecció i que qui participi en el procés de selecció ho faci a partir de criteris estrictes de professionalitat sense que hi puguin recaure sospites d'interferència política o ideològica, no pot participar ni tenir ni veu ni vot en la comissió mixta de selecció com a representant de l'entitat beneficiària el personal de designació política, és a dir, tot el que ha estat elegit per a un càrrec públic de manera directa o indirecta i que té caràcter representatiu (batles/ses, regidors/es, direcció gerència, etc.)

I. 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, d'acord amb la disponibilitat d'ambdues entitats. Com que la data d'inici dels contractes ha d'estar compresa entre l'1 de desembre de 2024 i el 28 de febrer de 2025, la comissió mixta de selecció pot triar la data d'inici de cada línia dins d'aquest termini, però entre la primera i la darrera contractació no pot transcórrer més d'un mes.
- Revisar i acordar els requisits de l'oferta d'ocupació i revisar especialment la titulació exigida per ingressar al mòdul professional sol·licitat al projecte. En el cas que per dur a terme les tasques, la persona treballadora hagi de complir amb determinats requisits com titulació, experiència, carnet de conduir o nivell de català, aquests s'hauran d'acordar per la comissió mixta de selecció. No es podran demanar requisits per a llocs bases, només es tendran en compte per a llocs de feina amb un nivell de responsabilitat.
- Decidir si cal valorar la idoneïtat de les persones participants i com es farà, seguint l'apartat setè d'aquest PROTOCOL; si escau fer una valoració conjunta del model i dels criteris de puntuació proposats per l'entitat per valorar la idoneïtat de les persones candidates, que s'han adjuntar a l'acta de constitució de la comissió mixta de selecció.
- Acordar en cas d'excés de persones candidates a l'oferta, el nombre de persones candidates que s'han d'entrevistar per a cada lloc de feina.
- Coordinar la recepció i la custòdia de la documentació acreditativa que aportin les persones candidates. El SOIB ha de revisar els requisits i les prioritats establerts a la convocatòria. L'entitat ha de recollir la documentació acreditativa de requisits i/o prioritats establerts a l'oferta.

- Establir la llista 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.

II. 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 acordada a la comissió mixta de selecció. Des de la comunicació de la resolució d'aprovació del projecte.
- Informar del sou que han de percebre les persones seleccionades, així com el conveni col·lectiu que hi sigui d'aplicació i el mòdul aplicable a la persona contractada. Tal com especifica l'apartat novè: «Que els salaris que percebran les persones desocupades contractades per a ocupar els llocs de feina relacionats amb el projecte presentat, i per als quals es demana la subvenció, s'han determinat segons el grup professional corresponent i d'acord amb el conveni col·lectiu, la taula salarial o l'acord que hi sigui aplicable legalment, que no pot ser, en cap cas, inferior al salari mínim interprofessional (SMI)».
- Proposar les competències professionals que s'han de valorar per a l'adequació al lloc de feina segons el projecte aprovat.
- Proposar el model i les puntuacions de valoració de la idoneïtat, si escau. En el cas de dur a terme la valoració de la idoneïtat per a alguna de les ofertes o totes, l'entitat ha de presentar el model que aplicarà i les puntuacions que s'atorgaran a cadascun dels ítems establerts. El model i les puntuacions atorgades a cada ítem s'han d'adjuntar a l'acta de constitució de la comissió mixta de selecció.
- Verificar que les persones baremades estan empadronades al municipi de l'entitat local beneficiària de la subvenció i reportar-ne la justificació al SOIB.
- En el cas de les mancomunitats i les entitats que en depenen o que hi estan vinculades, verificaran l'empadronament de les persones al municipi corresponent.
- Revisar el compliment de requisits propis de l'oferta.
- Valorar la idoneïtat de les persones candidates dels llocs de feina que hagi justificat l'entitat i que hagi acordat la comissió mixta de selecció.
- Sol·licitar al SOIB la verificació de requisits el dia abans de l'inici dels contractes de les persones seleccionades.
- Recollir les declaracions responsables de compliment de requisits de les persones seleccionades, si escau.
- Recollir les renúncies de les persones candidates, si escau, o, en cas de no aconseguir-les, fer constar a una diligència les gestions realitzades.
- Custodiar la documentació presentada per les persones candidates i generada en el procés de selecció, i posar-la a disposició del SOIB en el cas que la requereixi.
- Fer la comunicació pertinent dels contractes.

- En els supòsits de substitucions de l'apartat sisè punt 7 de la convocatòria, sol·licitar-ne la substitució en el termini de quinze dies hàbils des que es produeix la vacant.

III. 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.
- Informar del punt 16,2 de la convocatòria: «Serà condició indispensable que, abans de formalitzar el contracte, la persona que s'ha de contractar no s'oposi a que el SOIB faci la consulta dels informes de vida laboral durant l'execució del projecte i després de la finalització del contracte, per tal de verificar que el contracte s'ha formalitzat i se n'ha complert la durada prevista, així com per poder liquidar la subvenció i establir les taxes d'inserció dels participants amb la periodicitat que estableix la normativa reguladora dels fons amb els que es finança el programa públic».
- Aplicar els procediments necessaris per garantir la publicitat de les ofertes.
- Ordenar les persones candidates inscrites a les ofertes per ordre de puntuació d'acord amb el barem establert, segons les prioritats establertes a la convocatòria.
- Baremar en cada oferta el nombre de persones candidates acordat per la comissió mixta de selecció (persones seleccionades i reserves).
- Verificar els requisits de les persones candidates inscrites a l'oferta que es puguin consultar en les bases de dades disponibles.
- Sol·licitar a l'entitat que verifiqui l'empadronament al municipi de l'entitat local beneficiària de la subvenció de les persones que consten en la baremació. En el cas de les mancomunitats i les entitats que en depenen o que hi estan vinculades, sol·licitar que verifiquin l'empadronament al municipi corresponent. En el cas dels consells insulars i les entitats que en depenen o que hi estan vinculades, comprovar la residència manifestada per les persones candidates amb la que consta a l'aplicació SilcoiWeb.
- Validar que les persones seleccionades compleixen els requisits de la convocatòria el dia anterior a l'inici de les contractacions.
- Recollir les renúncies de les persones candidates, si escau.
- Facilitar a l'entitat la informació per registrar els contractes.
- Pujar l'acta de selecció firmada a e-soib abans de l'inici del contracte.
- Revisar i comprovar la correcta comunicació dels contractes de les persones seleccionades del projecte.
- Gestionar les necessitats de substitucions.

Reunits els membres de la comissió mixta de selecció, s'ha d'aixecar una acta en què constin els detalls acordats i altres temes necessaris per a la coordinació entre ambdues parts.

L'acta s'ha de signar electrònicament per part d'ambdues entitats.

6. Ofertes de feina: presentació, requisits i difusió

I. Presentació de l'oferta

L'entitat ha de presentar l'oferta de manera telemàtica en el portal web del SOIB. Les ofertes d'ocupació han de tenir caràcter genèric. L'entitat ha de presentar una oferta de feina per a cadascun dels llocs subjectes a aquesta convocatòria i ha d'emplenar i enviar el formulari disponible al web del SOIB: [«Presenta oferta de feina \(empreses\)»](#). En compliment dels principis d'igualtat i no discriminació en l'accés i consolidació de l'ocupació i desenvolupament professional, les ofertes que presenta l'entitat no han de contenir elements que suposin algun tipus de discriminació per motiu d'edat, sexe, discapacitat, salut, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere, característiques sexuals, nacionalitat, origen racial o ètnic, religió o creences, opinió política, afiliació sindical, així com per raó de llengua, dins de l'Estat espanyol o qualsevol altra condició o circumstància personal, familiar o social, i afavorir, d'aquesta manera, la cohesió social, tal com especifica l'article 5 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació.

II. Requisits de l'oferta

A l'hora de registrar l'oferta de feina s'hauran de tenir en compte els requisits d'accés, tant els propis de la convocatòria i del projecte segons grup professional sol·licitat, com els vinculats a les funcions que ha de dur a terme la persona contractada i que han de ser competència de l'entitat sol·licitant. 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.

A l'hora de concretar els requisits de les persones candidates, s'ha de tenir en compte que els ajuts proposats a la línia 1 contribueixen a la prioritat següent:

Prioritat 5. Ocupació Juvenil. El seu objectiu és la contractació de persones joves beneficiàries de Garantia Juvenil per a l'adquisició d'una primera experiència. L'objectiu és proporcionar a aquestes persones joves l'adquisició d'habilitats transversals (*soft skills*) i experiència en el desenvolupament d'un treball.

I els ajuts proposats a la línia 2 contribueixen a la prioritat següent:

Prioritat 1: Ocupació, adaptabilitat, empenedoria i economia social. El seu objectiu és la millora de l'ocupabilitat de persones desocupades de llarga durada mitjançant la seva contractació en el marc de col·laboració amb entitats locals. Amb això es pretén augmentar l'ocupabilitat i les possibilitats d'inserció d'aquestes persones a través d'una millora de les habilitats professionals i l'adquisició d'experiència en activitats d'utilitats pública o d'interès social.

Tenint en compte les prioritats anteriors i atesa la naturalesa de la convocatòria s'han de tenir en consideració els aspectes següents:

- En el cas de llocs base de baixa qualificació, no s'han de tenir en compte requisits per accedir a l'oferta com titulacions o experiència prèvia en l'ocupació oferida, excepte pel que fa a la titulació exigida per ingressar al grup professional aprovat al projecte.
- Només es pot demanar experiència en els casos de llocs de certa responsabilitat o d'atenció al públic o a col·lectius vulnerables, la qual cosa ha de quedar justificada en l'acta de constitució de la comissió mixta de selecció i ha de constar en la difusió de l'oferta.
- En el cas que es decideixi sol·licitar com a requisit o valorar com a mèrit algun criteri com el nivell de català, a l'acta de constitució de la comissió mixta de selecció ha de quedar reflectida la necessitat que sigui així a més de com es valorarà o puntuarà aquest criteri. Aquesta informació també ha de constar en la difusió de l'oferta.

III. Difusió de l'oferta

Totes les ofertes s'han de difondre al portal web del SOIB, en un bàner específic en què s'ha de facilitar la informació general del programa que estableix la convocatòria. Per accedir a les ofertes, les persones interessades s'han d'inscriure mitjançant el formulari d'inscripció disponible per a cada una de les ofertes, que ha d'incloure les preguntes referents al compliment dels requisits. Així mateix, ha d'incloure la confirmació de declaració responsable respecte de les dades manifestades.

Aquesta inscripció comporta que la persona interessada autoritza la cessió de les seves dades perquè l'entitat beneficiària del projecte les consideri i gestioni, a l'efecte de seleccionar persones participants.

Amb aquesta convocatòria es vol promoure de manera activa la generació d'oportunitats d'ocupació per a col·lectius amb més dificultats per aconseguir una

inserció laboral continuada i de qualitat en oferir un lloc de feina temporal que els permeti tenir una oportunitat per mantenir o, si escau, per reincorporar hàbits i competències laborals que seran clau per a la recerca eficient d'una feina en el mercat ordinari.

A aquests efectes, s'ha de considerar de manera preferent l'enfocament preventiu davant la situació d'atur, especialment de llarga durada, l'atenció individualitzada a les persones demandants d'ocupació i serveis mitjançant accions integrades de polítiques actives d'ocupació que millorin l'ocupabilitat, articulades amb un itinerari individual i personalitzat d'ocupació, així com assegurar polítiques adequades d'integració laboral dirigides als col·lectius que presentin més dificultats d'integració laboral.

En aquests programes, sigui quin sigui el sistema utilitzat de selecció dels participants, s'han de seguir els criteris i els procediments establerts pel SOIB per a la cobertura d'ofertes d'ocupació temporal, per la qual cosa 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 entitat o un organisme públic. En aquest cas, el personal destinatari seleccionat no s'ha de considerar inclòs en les corresponents plantilles o relacions de llocs de treball.

7. Procés de selecció

El procediment de selecció i contractació s'ha de dur a terme seguint els principis rectors de la política d'ocupació que estableix l'article 5 de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'ocupació, que són els principis d'igualtat i no discriminació en l'accés i consolidació de l'ocupació i desenvolupament professional; el principi de transparència en el funcionament del mercat de treball; els principis de col·laboració institucional i coordinació; els principis d'adaptació, acompanyament i activació; els principis d'eficàcia i eficiència en el disseny i l'execució de les polítiques d'ocupació, així com en la prestació dels serveis d'ocupació, bàsics i complementaris i el principi d'adequació a les característiques del territori.

Tal com estableix la convocatòria en l'apartat quinze, punt 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 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.

En relació amb la contractació vinculada a programes d'activació per a l'ocupació per part de les administracions públiques i l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i

capacitat, d'acord amb el que estableix l'article 42 i la disposició addicional novena de la Llei 3/2023, d'ocupació; l'article 4.4 del Reial decret 818/2021, de 28 de setembre, pel qual es regulen els programes comuns d'activació per a l'ocupació per al Sistema Nacional d'Ocupació i, finalment, d'acord amb el que conclou la nota informativa del Ministeri de Treball i Economia Social i el SEPE, de data 21 de març de 2023, per dur a terme aquest tipus de contractació, es considerarà que qualsevol sistema utilitzat per seleccionar les persones participants s'entendrà complert quan els processos de selecció s'adeqüin als procediments de selecció establerts per al respectiu programa de polítiques actives d'ocupació per l'administració competent per a gestionar-lo, considerant els requisits de les ofertes presentades, si escau, i el perfil de les persones beneficiàries. En tot cas, no serà aplicable la normativa establerta per als procediments de selecció de personal de les diferents administracions públiques, encara que l'entitat beneficiària sigui una entitat o un organisme públic.

7.1. Baremació

Una vegada finalitzat el període de difusió de les ofertes, el SOIB extreu la llista de persones candidates inscrites a cada oferta. A les persones candidates, se'ls atorga la puntuació definida d'acord amb els requisits i els criteris de la convocatòria, segons les dades declarades en el formulari d'inscripció que permetrà ordenar la llista per ordre de puntuació i preferència.

Quant a la resolució d'empats:

- En cas d'empat que pugui tenir rellevància a l'hora de determinar la llista de les persones candidates seleccionades i/o reserves, s'ha de resoldre segons la data d'antiguitat de la demanda d'ocupació (més antiga).
- Si l'empat persisteix, s'ha de resoldre d'acord amb la data de naixement (més edat).

El SOIB ha de baremar el nombre de persones candidates acordat per la comissió mixta de selecció i només ha de comprovar els requisits i els criteris prioritaris de les que conformaran la llista de persones seleccionades i reserves. En el cas que la validació del SOIB sigui diferent de la declarada per la persona candidata a l'oferta, aquesta inscripció s'ha d'ordenar segons la nova puntuació obtinguda o s'ha de descartar i afegir-hi una altra persona seguint l'ordre de la llista, i tantes com siguin necessàries per mantenir el volum de candidatures acordades per la comissió mixta de selecció. No ha de participar en el procés de selecció cap persona candidata que no estigui en disposició de complir els requisits en el moment de la contractació.

El SOIB ha de verificar:

- a) D'una manera general a totes les línies:
- La situació laboral: DESOCUPAT.
 - La titulació exigida per a l'accés al grup professional del lloc de feina.
 - La condició de víctima de violència masclista.
 - La residència a l'illa corresponent en les ofertes dels consells insulars o de les entitats dependents o vinculades revisant les dades que consten a SilcoiWeb.
 - La declaració responsable de tenir menors a càrrec o familiars dependents juntament amb la documentació acreditativa de la situació.
 - L'execució, dins els darrers dotze mesos anteriors a la data en què l'oferta s'ha posat en difusió a la pàgina web del SOIB, d'un itinerari personalitzat d'inserció prestat pel SOIB o per les entitats col·laboradores en itineraris integrals d'inserció o els serveis d'orientació professional concertats.
 - No haver causat baixa voluntària o haver completat el període per al qual hagin estat contractades en un lloc de treball dins el marc de «SOIB Reactiva 2024» per presentar-se al procés de selecció o ser contractada a un altre lloc de la mateixa convocatòria.
 - No haver estat contractat en el marc de «SOIB Reactiva 2023» a la mateixa entitat beneficiària i per a la mateixa ocupació.
- b) D'una manera específica per a cada línia:
- Línia 1. No disposar d'estudis superiors als estudis obligatoris i ser beneficiari del Sistema Nacional de Garantia Juvenil.
 - Línia 2. Estar inscrit com a desocupat al SOIB un mínim de 360 dies en els darrers 540 comptadors des de la data en què l'oferta s'ha posat en difusió en la pàgina web del SOIB.

L'entitat, la mancomunitat i les entitats dependents o vinculades han de verificar:

- a) L'empadronament en el municipi corresponent.
b) Els requisits propis de l'oferta.

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 a 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 juntament amb la resta de documentació indicada en el model de l'acta.

En el cas que s'hagi acordat per la comissió mixta de selecció valorar la idoneïtat de les persones candidates, aquesta correspon a l'entitat. La valoració de la idoneïtat es pot fer mitjançant entrevistes individuals i/o valoració del currículum. La informació sobre com es valorarà la idoneïtat ha de quedar reflectida en la difusió de l'oferta. S'ha d'actuar de la mateixa manera si per dur a terme les funcions del lloc de feina sol·licitat és necessari complir determinats requisits.

Per valorar la idoneïtat, l'entitat ha de partir de la baremació que hagi fet el SOIB, a la qual pot afegir fins a 35 punts sobre el total de puntuació (100 punts).

Si s'ha valorat la idoneïtat de les persones candidates, a l'acta final del procés de selecció, s'hi ha d'adjuntar la valoració que ha obtingut cadascuna de les persones candidates i la baremació total, en què consti la suma de les puntuacions de la baremació del SOIB i de la valoració de la idoneïtat. S'ha d'adjuntar a l'acta final del procés de selecció un informe relatiu a la comprovació, si escau, dels requisits d'accés a l'oferta.

A l'acta s'ha de fer 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.

Finalitzat el procés de selecció, la comissió mixta de selecció 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.

I. Renúncies

Durant el procés de selecció de les persones treballadores hi pot haver renúncies expressades directament per part de les persones inscrites a l'oferta. Sempre que sigui possible, se'ls ha de fer signar el document dissenyat de renúncia, recepcionar-lo i adjuntar-lo a l'acta de finalització del procés de selecció.

Si aquestes renúncies de les persones candidates es manifesten mentre dura el procés de selecció, el SOIB s'ha d'encarregar de recollir-les. Un cop finalitzat aquest procés, l'entitat és la responsable de recollir-les, independentment de l'inici de la contractació.

En cas de no aconseguir les renúncies signades, a qui correspongui recollir-les farà constar a una diligència les gestions realitzades.

II. Contractació i registre de contractes

L'apartat setzè, relatiu a la contractació i registre de contractes indica el següent:

1. Per poder contractar algú, és condició indispensable que en el moment de la contractació tingui d'alta la demanda d'ocupació en el SOIB.
2. Serà condició indispensable que, abans de formalitzar el contracte, la persona que s'ha de contractar no s'oposi al fet que el SOIB faci la consulta dels informes de vida laboral durant l'execució del projecte i després de la finalització del contracte, per tal de verificar que el contracte s'ha formalitzat i se n'ha complert la durada prevista, així com per poder liquidar la subvenció i establir les taxes d'inserció dels participants amb la periodicitat que estableix la normativa reguladora dels fons amb els que es finança el programa públic. Per aquest motiu es posarà a disposició de l'entitat al fons documental d'e-soib el model del document relatiu a la consulta de dades de la TGSS que haurà de signar la persona treballadora per tal que el contracte sigui subvencionable.
3. Les persones seleccionades han de ser contractades a jornada completa per una durada de nou mesos, excepte en el cas de les substitucions, mitjançant un contracte temporal de causa específica, a l'empara del que estableix la Disposició addicional novena: «Contractes vinculats a programes per l'activació per a l'ocupació, de la Llei 3/2023, de 28 de febrer, d'Ocupació».
4. El contracte s'ha de formalitzar obligatòriament per escrit, en el model oficial del Servei Públic (SEPE) «Contracte de treball temporal», «contractes vinculats a programes de polítiques actives d'ocupació» (codi de contracte 405). El model oficial de contracte és a disposició de les persones beneficiàries en el web www.soib.es, i en el web del SEPE.
5. Els contractes de la línia 1 han de ser només dels grups professionals E0 o E1, d'acord amb la classificació dels grups que s'estableix al «IV Conveni col·lectiu únic per al personal laboral de l'Administració General de l'Estat» registrat i publicat mitjançant la Resolució de 13 de maig de 2019, de la Direcció General de Treball (BOE núm. 118, de 17 de maig de 2019). Per tal d'adaptar-se al màxim a l'objecte de la convocatòria, les contractacions s'han d'ajustar preferentment als perfils professionals de les persones aturades que hi ha en el territori, segons les dades de les persones desocupades, proporcionades per l'OTIB i disponibles en el web del SOIB.
6. El contracte s'ha de registrar vinculat al número d'oferta que proporciona l'oficina del SOIB que en fa la selecció. El registre de contractes es fa a través de

l'aplicació **Contrat@**, que es troba a disposició de les persones interessades en el web <https://www.soib.es>. Una vegada registrats, els contractes s'han de pujar a la plataforma e-soib.

III. Substitucions

Tal com estableix l'apartat sisè en el punt 7 de la convocatòria, els contractes laborals s'han de formalitzar amb una durada prevista de nou mesos a jornada completa, excepte els contractes per substitucions, que han de tenir la durada que resti fins a completar els nou mesos. En tot cas, la data de fi del contracte ha de ser, com a màxim, el 21 de desembre de 2025.

Atès que l'objectiu de la convocatòria és contractar el major nombre possible de persones desocupades, en el supòsit que el lloc de feina subvencionat quedi vacant per baixa voluntària o per rescissió del contracte abans de la data prevista de finalització, el SOIB pot autoritzar-ne la substitució, amb la sol·licitud prèvia de l'entitat. Les persones substituïdes han de provenir de la llista de reserves o, si no n'hi ha, s'ha de promoure un nou procés de selecció, i han de complir els requisits per poder ser contractades.

L'entitat disposa de 15 dies hàbils des que es produeix una baixa per sol·licitar-ne la substitució. En cas que no es compleixi aquest termini no se n'autoritzarà la substitució. Tampoc s'autoritzaran substitucions per una durada del contracte inferior a un mes.

La durada màxima subvencionable per a cada lloc de feina, entre el contracte inicial i les possibles substitucions, serà de nou mesos.

Per dur a terme la substitució:

- 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 i enviar la sol·licitud de verificació de requisits al SOIB, que ha de verificar TOTS 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.