

PROGRAMA REACTIVATE 2023 “Relevo Generacional”

BASES PARA EMPRESAS Y ORGANIZACIONES

MARCO DEL PROGRAMA

El envejecimiento de la población y su impacto en el mundo laboral es un elemento que preocupa y ocupa el diseño de políticas activas de empleo en todas las instituciones del entorno europeo. Tal y como queda recogido en el documento Estrategia Vasca 2030 para el reto demográfico, este programa se enmarca en ese contexto de actuaciones, que señala este plan con criterio de impacto de largo recorrido.

Teniendo en cuenta la profunda transformación que van a experimentar los sectores económicos, es necesario elaborar un plan ordenado y eficaz de relevo de las personas trabajadoras que cuente con medidas especiales para atraer a estos sectores y colectivos profesionales a un espacio de empleo de calidad dirigido a las nuevas generaciones que toman el relevo.

La singularidad e innovación de este programa consiste en:

- un enfoque integrado con otros enfoques (Garantía Juvenil+ 2021-2027, Estrategia Vasca de Empleo 2030, Borrador de Ley Vasca de Empleo, Estrategia Vasca de Reto Demográfico 2030),
- una metodología de aprender haciendo y evaluando,
- la cooperación entre agentes públicos y privados para resolver problemas complejos,
- la capilaridad en el territorio de la CAPV, en colaboración con Lanbide y las redes de agentes públicos y privados del ecosistema del empleo.

En este marco, el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco, en colaboración con Fundación Novia Salcedo (en adelante NSF) ponen en marcha este **Programa de Relevo Generacional de formación, acompañamiento y experiencia laboral para personas jóvenes**.

La característica más importante de este programa, es el papel que la empresa va a jugar como lugar en el que se realiza la última formación de la persona joven, mediante el aprendizaje a través de la práctica, el “learning by doing”, aprender haciendo identificando áreas que necesiten ser cubiertas a corto, medio o largo plazo por situación de relevo generacional.

OBJETIVO GENERAL

Mejorar la empleabilidad de las personas jóvenes abordando el reto del relevo generacional en las empresas vascas, en un contexto de reto demográfico, con la metodología de intervención de NSF, y poniendo en contacto a las personas jóvenes con empresas que identifican áreas con necesidad de relevo a corto y medio plazo.

Se trata de un programa innovador con una **doble misión**:

Para las personas jóvenes:

- Entrenar competencias en entornos reales que mejoren su empleabilidad, a través de planes formativos individualizados, que sean propuestos por las empresas y organizaciones, y con la supervisión de los mentores laborales de NSF y la persona asignada y formada en labores de tutoría en la empresa.

Para las empresas:

- Dar la posibilidad a empresas y organizaciones de la CAPV de incorporar y desarrollar talento joven en áreas de relevo generacional, y contribuir con ello a responder a sus retos estratégicos de transformación y futuro (digital, ecológico y demográfico), a la vez que se comprometen con los jóvenes en situación de mejora de empleabilidad.

Participarán en el programa **164 jóvenes** que cumplan los siguientes requisitos:

1. Ser **residente de alguno de los tres territorios históricos de la CAPV** (con una representación aproximándose al 50% Bizkaia, 30% Gipuzkoa y 20% Araba).
2. De **edad** comprendida **entre los 16 y 29 años**. Excepcionalmente se aceptará la participación en el programa de personas jóvenes mayores de 30 años, si la situación personal lo permite y, además, se considerará como posibles candidatos a personas con experiencia profesional.
3. Estar en **situación de desempleo o de mejora de empleo**.
4. Estar **dados de alta en Lanbide**.
5. **Haber concluido los estudios** y tener una titulación de Masters / Títulos propios, Grados, Ciclos formativos de grado medio y/o superior, así como Certificados de Profesionalidad (nivel 1, 2 y 3), **así como jóvenes que estén estudiando el último año**.
4. No haberse beneficiado del Programa Reactíivate en anteriores ediciones.

Este programa seguirá los criterios de marco europeo del aprendizaje recogido en el Consejo de 15 de marzo de 2018 relativa al **Marco Europeo para una formación de Aprendices de Calidad y Eficaz** y que hace suyo el documento de trabajo de la Comisión Europea de fecha 13 de agosto de 2021.

REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN DE LAS EMPRESAS/ORGANIZACIONES

Podrán participar las empresas de la CAV que no estén en ERE o en ERTE en el momento de la solicitud, **que tengan necesidades de relevo generacional a corto y medio plazo.**

Tendrán prioridad:

- Las empresas que propongan planes individualizados de formación para el perfil de joven requerido.
- Que vengán con un compromiso de tutorizar el progreso de los objetivos planteados y colaboren en su ajuste y evaluación final.
- Se tendrán en cuenta las transiciones ecológicas, digital, social y sanitarias definidas en la Estrategia Vasca de Empleo 2030 *“Un pacto por un empleo de calidad e inclusivo que contribuya al desarrollo económico y social de Euskadi”*, transiciones que constituyen palancas clave para la recuperación económica y del mercado de trabajo.
- Se tendrá en cuenta la capilaridad territorial de las empresas en la CAPV.
- Empresas socialmente responsables, con cultura innovadora, que quieran convertirse en organizaciones formadoras de talento joven, contribuyendo al desarrollo económico, social, y medioambiental de su entorno.

CRITERIOS DE ELEGIBILIDAD

- Capacidad de crear oportunidades de permanencia de las personas jóvenes en las empresas.
- Calidad de las ofertas formativas presentadas en campos emergentes.
- Trayectoria medible en la calidad en los procesos de aprendizaje a través de las tutorías y de las acciones propuestas por las empresas.
- Nuevas empresas / organizaciones con compromiso en esta filosofía de la empleabilidad de los jóvenes.
- Se buscará una representación proporcional de empresas por territorios: 50% Bizkaia, 30% Gipuzkoa, 20% Araba.

COMPROMISOS PARA LA ORGANIZACIÓN/EMPRESA COLABORADORA EN EL PROGRAMA

1. Las organizaciones colaboradoras se comprometen a designar a un/una **tutor/a** dentro de la empresa que supervisará el correcto desarrollo de la práctica y el desempeño de la persona joven, tanto si la práctica tiene lugar en la sede de la organización, como en un formato mixto, es decir, que combine la práctica formativa presencial con la práctica virtual. NSF ofrecerá a estas personas tutoras una guía de recursos formativos para apoyarlas en su desempeño, y establecerá un plan de seguimiento y evaluación con ellas.

La persona que tutorice en la empresa deberá:

- Conocer el perfil de la persona participante.
- Adaptar el plan formativo general propuesto en la oferta de prácticas a un plan individualizado ajustado a esa persona joven seleccionada para la plaza.
- Dirigir y apoyar a esa persona en prácticas en la realización de las tareas asignadas y poner los medios y recursos necesarios para llevarlas a cabo.
- Integrar a esa persona beneficiaria en la vida de la empresa: acogida y presentación a los equipos, explicación de las actividades de la empresa, participación en reuniones de equipo, etc.
- Revisar periódicamente con esa persona beneficiaria el cumplimiento del plan formativo, que podrá enriquecerse durante el curso de la práctica.
- Cumplir el itinerario de capacitación y seguimiento propuesto por la Escuela de Tutoría de NSF a lo largo de todo el programa de entrenamiento.
- Evidenciar y evaluar el acompañamiento realizado, la evaluación del desarrollo competencial alcanzado por la persona joven (sobre la base del plan formativo propuesto), y de la mejora de su empleabilidad al finalizar la práctica, a través de la elaboración del correspondiente informe escrito.
- Aportar toda aquella documentación acreditativa del proceso que le sea requerida.
- Facilitar cuantos datos sean requeridos, relacionados con el objeto de este programa, para la investigación y creación de conocimiento en el campo de la mejora de la empleabilidad de los jóvenes.

2. Las organizaciones proveerán del material necesario para la práctica formativa.

3. Las organizaciones facilitarán información a las personas participantes en materia de prevención de riesgos laborales, tanto si la práctica tiene lugar en la sede de la organización como si se lleva a cabo en un formato mixto, es decir, que combine la práctica formativa presencial con la práctica virtual.

4. Las organizaciones permitirán asistir a los y las jóvenes a las sesiones de seguimiento (cualquiera que sea su formato).

5. El “estatus” de los y las jóvenes participantes del Programa será el de becarios y becarias de NSF y, por tanto, durante el período formativo quedarán sujetos/as a las normas de la Fundación, sin perjuicio del deber de seguimiento de las orientaciones que reciban de sus respectivos tutores y tutoras en el ejercicio de su acción formativa. Las personas beneficiarias, por tanto, no tendrán

vinculación o relación laboral alguna con la empresa durante el período de duración de las prácticas. Su vinculación será con la Fundación Novia Salcedo.

DURACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL

La práctica tendrá una duración de 5 meses, con un máximo de 35 horas y un mínimo de 25 horas semanales (en este último caso, preferiblemente en una jornada tipo de 5 horas diarias, de lunes a viernes, pero pudiéndose estudiar otras modalidades de organización en función de sectores y casuísticas particulares). Bajo ningún concepto se contemplan horas extraordinarias, trabajo nocturno o a turnos.

A la finalización de ese período de 5 meses se analizarán los casos según segmentación, pudiéndose alargar la beca 2 - 3 meses, bajo la tutela de Novia Salcedo y financiado por las empresas.

NSF, tal y como se recoge en el **Real Decreto 1493/2011 de 24 de octubre**, se hará cargo de la gestión de altas y bajas en la Seguridad Social de las personas beneficiarias durante su período en prácticas.

NSF dará de alta en la Seguridad Social a las personas beneficiarias, por lo que se solicita encarecidamente que cualquier baja de accidente o enfermedad, o en el supuesto de cancelación anticipada del Convenio de prácticas, sea comunicado a NSF el mismo día que se produzca dicha incidencia. Ni las empresas ni las personas jóvenes participantes podrán tomar decisiones sobre el tema unilateralmente sin ponerlo antes en conocimiento de NSF.

ASPECTOS ECONÓMICOS

Tanto la dotación como la Seguridad Social de los participantes están financiados al 100% por el Gobierno Vasco.

La práctica tendrá una cuantía mensual de entre 771,43 € brutos (por una dedicación de 25 horas semanales), 925,71€ brutos (por una dedicación de 30 horas semanales), y 1.080 € brutos (por una dedicación de 35 horas semanales). La dotación de la práctica será abonada por la Fundación Novia Salcedo mensualmente a la persona beneficiaria mediante domiciliación bancaria.

A la dotación de la práctica se le aplica una retención del 2% de IRPF y cotización seguridad social vigente (10,18 euros/mes en este momento). La persona beneficiaria es dada de alta en el Régimen General de la Seguridad Social (Real Decreto 1493/2011 de 24 octubre) y en la Mutua de Accidentes de la Fundación.

SOPORTE DOCUMENTAL

Convenio de Colaboración entre las partes implicadas: empresa colaboradora y NSF. Este convenio irá **acompañado del plan de formación y datos para el seguimiento y para la certificación de**

aprendizajes. Gran parte de esta información deberá facilitarse previamente a la incorporación de la persona beneficiaria de la práctica profesional, comprometiéndose todas las partes a su cumplimiento.

RESOLUCIÓN DEL CONVENIO

Se considerarán las siguientes como causas para resolver el convenio:

1. El Incumplimiento, por parte de la persona titular de la práctica o de la empresa de acogida, de alguna de las obligaciones asumidas o compromisos adquiridos respectivamente.
2. La renuncia de la persona titular previa comunicación de la causa a las otras partes.
3. La contratación de la persona titular antes de finalizar el período establecido en el documento de acuerdo para la realización de la Práctica Profesional.
4. La imposibilidad sobrevenida a la empresa de acogida, derivada tanto de cuestiones de orden económico como de orden industrial u organizativo, que le impida o dificulte en grado importante cumplir los objetivos y compromisos asumidos documentalmente.
5. Cualquier otra circunstancia sobrevenida que pudiera afectar al buen desarrollo del programa.

La resolución de la Práctica Profesional, al margen de que acarreará la inmediata paralización y extinción de los compromisos suscritos por parte de todas las partes intervinientes en el Convenio, no dará lugar a resarcimiento ni indemnización ni compensación alguna dada la naturaleza de la institución, sus objetivos y su asentamiento en la confianza y buena fe recíprocas.

La persona titular de la práctica profesional y NSF se comprometen a someter a arbitraje de equidad al Tribunal Arbitral del Ilustre Colegio de la Abogacía de Bizkaia, de acuerdo con la normativa vigente, cualquier conflicto o discrepancia que pueda surgir en la interpretación y aplicación de este acuerdo.

SELECCIÓN DE CANDIDATOS/AS A LAS PRÁCTICAS PROFESIONALES

Para optar al programa, la Empresa/Organización deberá cumplimentar un formulario de oferta formativa, detallando entre otros, los datos de empresa; el perfil de candidato/a; las tareas, así como la formación técnica y competencial que recibirá el/la joven. **No se firmará ningún convenio de prácticas profesionales sin haber recibido cumplimentado este formulario.**

- Conversaciones con empresas para analizar las ofertas formativas presentadas y la idoneidad de las mismas.

- Búsqueda de candidatos/as a través de la bolsa de curriculums vitae de NSF; difusión de la oferta a través tanto de la base como de la web de NSF y envío a terceras organizaciones (centros de estudios; oficinas de información juvenil, etc.)
- Entrevistas a posibles candidatos/as por parte de NSF y envío de las personas preseleccionadas a la empresa.
- Selección del candidato/a por parte de la empresa.

Establecimiento de la fecha y condiciones de inicio, y firma del documento de acuerdo entre NSF y la empresa que acoge a la persona en prácticas.

ENPRESA ETA ERAKUNDEENTZAKO OINARRIAK

PROGRAMAREN ESPARRUA

Biztanleriaren zahartzea eta horrek lan-munduan duen eragina kezkatzeko moduko elementua da, eta enplegu-politika aktiboen diseinuaz arduratzen da Europako erakunde guztietan. Erronka demografikorako 2030erako Euskal Estrategia dokumentuan jasotzen den bezala, programa hau jardueren testuinguru horretan kokatzen da, plan honek ibilbide luzeko inpaktu-irizpidearekin adierazten duen testuinguruan.

Sektore ekonomikoek izango duten eraldaketa sakona kontuan hartuta, beharrezkoa da langileen txanda-plan ordenatu eta eraginkor bat egitea, sektore eta kolektibo profesional horiek erreleboa hartzen duten belaunaldi berriei zuzendutako kalitatezko enplegu-gune batera erakartzeko neurri bereziak izango dituen.

Programa honen berezitasuna eta berrikuntza honetan datza:

- edo beste ikuspegi batzuekiko ikuspegi integratu bat (Gazte Bermea+ 2021-2027,
- Enpleguaren Euskal Estrategia 2030, Enpleguaren Euskal Legearen zirriborroa, Erronka
- Demografikoaren Euskal Estrategia 2030),
- edo eginez eta ebaluatuz ikasteko metodologia bat,
- edo eragile publiko eta pribatuen arteko lankidetzaz arazo konplexuak konpontzeko,
- edo kapilaritatea EAEko lurraldean, Lanbiderekin eta enpleguaren ekosistemako eragile
- publiko eta pribatuen sareekin lankidetzan.

Esparru horretan, Eusko Jaurlaritzako Lan eta Enplegu Sailak, Novia Salcedo Fundazioarekin (aurrerantzean, NSF) lankidetzan, gazteentzako prestakuntza, laguntza eta lan-esperientziako belaunaldi-errelebozko programa hau jarri du abian.

Programa honen ezaugarriarik garrantzitsuenak da enpresak gazteen azken prestakuntza egingo duen lekua izango dela. Horretarako, praktikaren bidez ikasiko du, eta, horretarako, belaunaldien arteko errelebo-egoeratik epe laburrean, ertainean edo luzean estali beharreko arloak identifikatuz ikasiko du.

HELBURU OROKORRA

Gazteen enplegarritasuna hobetzea, EAEko enpresen belaunaldi-erreleboaren erronkari helduz, erronka demografikoaren testuinguruan, NSFren esku-hartze metodologiarekin, eta gazteak epe

labur eta ertainean errelebo-beharra duten arloak identifikatzen dituzten enpresekin harremanetan jarritz.

Programa berritzailea da, eta bi helburu ditu:

Gazteentzat:

o Enplegarritasuna hobetzen duten ingurune errealetan gaitasunak entrenatzea, enpresek eta erakundeek proposatutako banakako prestakuntza-planen bidez, eta NSFko lan-aholkulariek eta enpresako tutoretza-lanetan esleitutako eta prestatutako pertsonak gainbegiratuta.

Enpresentzat:

o EAEko enpresei eta erakundeei aukera ematea belaunaldi-erreleboko eremuetan talentu gaztea txertatzeko eta garatzeko, eta, horrekin batera, eraldaketako eta etorkizuneko erronka estrategikoei erantzuten laguntzea (digitala, ekologikoa eta demografikoa), eta, aldi berean, enplegarritasuna hobetzeko egoeran dauden gazteekin konpromisoa hartzea.

164 gaztek hartuko dute parte programan, baldintza hauek betetzen badituzte:

1. EAEko hiru lurralde historikoetako batean bizi izatea (% 50 inguru Bizkaian, % 30 Gipuzkoan eta % 20 Araban).
2. 16 eta 29 urte bitartekoak. Salbuespen gisa, programan 30 urtetik gorako gazteek parte hartzea onartuko da, egoera pertsonalak aukera ematen badu, eta, gainera, esperientzia profesionala duten pertsonak hautagai posibletzat hartuko dira.
3. Langabezian egotea edo enplegua hobetzea.
4. Lanbiden alta emanda egotea.
5. Ikasketak amaituta izatea eta masterrak/titulu propioak, graduak, erdi-mailako eta/edo goi-mailako heziketa-zikloak, profesionaltasun-ziurtagiriak (1., 2. eta 3. mailak) eta azken urtean ikasten ari diren gazteak izatea.

4. Aurreko edizioetan Reactíivate programaren onuradun ez izatea.

Programa horrek Kalitate eta Eraginkortasun Ikastunak Prestatzeko Europako Esparruari buruzko 2018ko martxoaren 15eko Kontseiluan jasotako ikaskuntzaren Europako esparru-irizpideei jarraituko die. Esparru horrek bere egiten du Europako Batzordearen 2021eko abuztuaren 13ko lan-dokumentua.

ENPRESEK/ERAKUNDEEK PARTE HARTZEKO BALDINTZAK

Eskaera egiten den unean EEEn edo ERTEn ez dauden EAEko enpresek parte hartu ahal izango dute, baldin eta epe labur eta ertainean belaunaldi-errelebua behar badute.

Lehentasuna izango dute:

- Eskatutako gazte-profilerako banakako prestakuntza-planak proposatzen dituzten enpresak.
- Planteatutako helburuen aurrerabidea tutorizatze konpromisoa hartzea, eta helburu horiek doitzen eta azken ebaluatzen laguntzea.
- 2030eko Enpleguaren Euskal Estrategian definitutako trantsizio ekologiko, digital, sozial eta sanitarioak hartuko dira kontuan. Kalitatezko enplegu inklusibo baten aldeko ituna, Euskadiren garapen ekonomiko eta sozialari lagunduko diona. Trantsizio horiek palanka giltzarriak dira ekonomia eta lan-merkatua suspertzeko.
- EAeko enpresen lurralde-kapilaritatea hartuko da kontuan.
- Gizartean arduratsuak diren enpresak, kultura berritzailea dutenak, talentu gaztea prestatzeko erakunde bihurtu nahi dutenak, beren ingurunearen garapen ekonomiko, sozial eta ingurumenekoan lagunduz.

HAUTAGARRITASUN-IRIZPIDEAK

Gazteek enpresetan jarraitzeko aukerak sortzeko gaitasuna.

- Gorabidean dauden eremuetan aurkeztutako prestakuntza-eskaintzen kalitatea.
- Ikaskuntza-prozesuen kalitatean neurtzeko moduko ibilbidea, tutoretzen eta enpresek proposatutako ekintzen bidez.
- Gazteen enplegarritasunaren filosofia horretan konpromisoa duten enpresa/erakunde berriak.
- Enpresen ordezkartza proportzionala bilatuko da, lurraldeka: % 50 Bizkaian, % 30 Gipuzkoan, % 20 Araban.

PROGRAMAN LANKIDE DEN ERAKUNDE/ENPRESARENTZAKO KONPROMISOAK

Erakunde laguntzaileek konpromisoa hartzen dute enpresaren barruan tutore bat izendatzeko.

Tutore horrek gaztearen praktika eta jarduna behar bezala garatzen direla gainbegiratu du, bai praktika erakundearen egoitzan egiten bada, bai formatu misto batean egiten bada, hau da, aurrez aurreko prestakuntza-praktika eta praktika birtuala uztartzen baditu. NSFk prestakuntza-baliabideen gida bat eskainiko die tutore horiei, beren jardunean laguntzeko, eta haiekin jarraipen- eta ebaluazio-plan bat ezarriko du.

1. Enpresan tutorea den pertsonak honako hauek egin beharko ditu:

- Parte-hartzailearen profila ezagutzea.
- Praktiken eskaintzan proposatutako prestakuntza-plan orokorra plazarako hautatutako gazte horri egokitutako banakako plan batera egokitzea.

- Praktiketako pertsona hori zuzentzea eta laguntzea esleitutako zereginak egiten, eta horiek gauzatzeko behar diren bitartekoak eta baliabideak jartzea.
- Onuradun hori enpresaren bizitzan integratzea: harrera eta aurkezpena taldeei, enpresaren jardueren azalpena, talde-bileretan parte hartzea, etab.
- Onuradun horrekin aldi berean behin prestakuntza-plana betetzen den aztertzea, praktikan aberastu ahal izango baita.
- NSFko Tutoretza Eskolak entrenamendu-programa osoan proposatutako trebakuntza-eta jarraipen-ibilbidea betetzea.
- Egindako laguntza, gazteak lortutako gaitasun-garapenaren ebaluazioa (proposatutako prestakuntza-planean oinarrituta) eta praktika amaitzean haren enplegarritasuna hobetzea agerian uztea eta ebaluatzea, dagokion txosten idatzia eginda.
- Prozesua egiaztatzen eskatzen zaizkion agiri guztiak aurkeztea.
- Programa honen xedearekin lotuta eskatzen diren datu guztiak ematea, gazteen enplegarritasuna hobetzeko jakintza ikertzeko eta sortzeko.

2. Erakundeek prestakuntza-praktikarako beharrezko materiala emango dute.

3. Erakundeek informazioa emango diete laneko arriskuen prebentzioaren arloko parte-hartzaileei, bai praktika erakundearen egoitzan egiten bada, bai formatu mistoan egiten bada, hau da, aurrez aurreko prestakuntza-praktika eta praktika birtuala uztartzen baditu.

4. Erakundeek aukera emango diete gazteei jarraipen-saioetara joateko (formatua edozein dela ere).

5. Programan parte hartzen duten gazteen estatusa NSFko bekadunena izango da, eta, beraz, prestakuntza-aldian Fundazioaren arauen mende egongo dira, beren prestakuntza-ekintzan tutoreengandik jasotzen dituzten orientabideen jarraipena egiteko betebeharrari kalterik egin gabe. Onuradunek, beraz, ez dute inolako lan-harremanik izango enpresarekin praktikek irauten duten bitartean. Novia Salcedo Fundazioarekin izango du lotura.

LANBIDE-PRAKTIKAREN IRAUPENA

Praktikak 5 hilabeteko iraupena izango du, gehienez 35 eta gutxienez 25 ordukoa astean (azken kasu horretan, ahal dela 5 orduko lanaldi mota batean, astelehenetik ostiralera, baina beste antolaketa-

modalitate batzuk aztertu ahal izango dira sektore eta kasuistika partikularren arabera). Inola ere ez dira kontuan hartuko aparteko orduak, gaueko lana edo txandakako lana.

5 hilabeteko epe hori amaitzean, kasuak segmentazioaren arabera aztertuko dira, eta beka 2 - 3 hilabetez luzatu ahal izango da, Novia Salcedoren babespean eta enpresek finantzatuta.

NSF, urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretuan jasotzen den bezala, onuradunen Gizarte Segurantzako altak eta bajak kudeatzeaz arduratuko da praktikaldian.

NSFk alta emango die onuradunei Gizarte Segurantzari, eta, beraz, benetan eskatzen da istripu- edo gaixotasun-baja oro, edo praktiketako hitzarmena alde aurretik ezeztatzen bada, NSFri jakinaraztea gorabehera hori gertatzen den egun berean. Parte hartzen duten enpresek eta gazteek ezingo dute gaiari buruzko erabakirik hartu alde bakarretik, alde aurretik NSFri jakinarazi gabe.

ALDERDI EKONOMIKOAK

Parte-hartzaileen zuzkidura eta Gizarte Segurantza % 100ean finantzatzen ditu Eusko Jaurlaritzak. Praktikak honako zenbaterako hau izango du hilean: 771,43 €gordin (asteko 25 orduko dedikazioagatik), 925,71 €gordin (asteko 30 orduko dedikazioagatik) eta 1.080 €gordin (asteko 35 orduko dedikazioagatik). Praktikaren zuzkidura Novia Salcedo Fundazioak ordainduko dio hilero onuradunari, banku-helbideratzearen bidez.

Praktikaren zuzkidurari PFEZaren eta indarreko gizarte-segurantzaren kotizazioaren % 2ko atxikipena aplikatzen zaio (10,18 euro hilean une honetan). Onuradunari alta ematen zaio Gizarte Segurantzaren Araubide Orokorrean (urriaren 24ko 1493/2011 Errege Dekretua) eta Fundazioaren Istripuen Mutualitatean.

AGIRI -EUSKARRI

Inplikaturako alderdien arteko lankidetzaren hitzarmena: enpresa laguntzailea eta NSF. Hitzarmen horrekin batera, ikaskuntzen jarraipenerako eta ziurtaginaren prestakuntza-plana eta datuak aurkeztuko dira. Informazio horren zati handi bat praktika profesionalaren onuraduna sartu aurretik eman beharko da, eta alderdi guztiek konpromisoa hartuko dute hori betetzeko.

HITZARMENA SUNTSIARAZTEA

Honako hauek hartuko dira hitzarmena suntsiarazteko arrazoitzat:

1. Praktikaren titularrak edo harrerako enpresak, hurrenez hurren, bere gain hartutako betebeharren bat edo hartutako konpromisoren bat ez betetzea.
2. Titularrak uko egitea, beste alderdiei arrazoia jakinarazi ondoren.

3. Praktika profesionala egiteko akordioaren agirian ezarritako epea amaitu baino lehen titularra kontratatzea.

4. Harrerako enpresari gerora sortutako ezintasuna, bai ekonomia-arlokoak, bai industria- edo antolaketa-arlokoak, agirien bidez hartutako helburuak eta konpromisoak betetzea eragozten edo zailtzen diotenak.

5. Programaren garapen egokian eragina izan dezakeen beste edozein gorabehera.

Praktika profesionala suntsiarazteak, alde batera utzita hitzarmenean parte hartzen duten alderdi guztiek sinatutako konpromisoak berehala geldiaraztea eta azkentzea ekarriko duela, ez du ordainik, kalte-ordainik edo konpentsaziorik ekarriko, erakundearen izaera, helburuak eta elkarrenganako konfiantzan eta fede onean oinarritzen delako.

Lanbide-praktikaren eta NSFren titularrak konpromisoa hartzen du Bizkaiko Abokatuen Elkargoko Arbitraje Auzitegiaren esku jartzeko, indarrean dagoen araudiaren arabera, akordio hau interpretatzean eta aplikatzean sor daitekeen edozein gatazka edo desadostasun.

PRAKTIKA PROFESIONALETARAKO HAUTAGAIK HAUTATZEA

Programan parte hartzeko, enpresak/erakundeak prestakuntza-eskaintzaren inprimaki bat bete beharko du, eta, besteak beste, honako hauek zehaztu beharko ditu: enpresaren datuak, izangaiaren profila, zereginak, eta gazteak jasoko duen prestakuntza teknikoa eta konpetentziala. Ez da lanbide-praktiken hitzarmenik sinatuko inprimaki hau beteta jaso ezean.

- Enpresekin elkarrizketak, aurkeztutako prestakuntza-eskaintzak eta horien egokitasuna aztertzeko.
- Hautagaiak bilatzea NSFren curriculum-vitae poltsaren bidez; eskaintza zabaltzea NSFren oinarriaren zein webgunearen bidez, eta hirugarren erakundeei bidaltzea (ikasketa-zentroak, gazteentzako informazio-bulegoak, etab.).
- NSFk hautagaiei elkarrizketak egitea eta aurrez hautatutako pertsonak enpresara bidaltzea.
- Enpresak hautagaia hautatzea.

Hasierako data eta baldintzak ezartzea, eta NSFren eta praktiketako pertsona hartzen duen enpresaren arteko akordioaren dokumentua sinatzea.