

IKASI ETA LAN

Objeto.

1.– La regulación de un nuevo modelo organizativo de los Ciclos Formativos de Formación Profesional más flexible, donde se combine la formación con la actividad laboral.

2.– La regulación de la subvención por los contratos indefinidos y a tiempo parcial tanto de de trabajo

Participación de las empresas en este proyecto y supuestos de exclusión.

Las empresas persona físicas o jurídicas que participen en este proyecto deberán estar radicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.

No podrán participar en este proyecto, aquellas empresas que hayan sido condenadas mediante sentencia firme por cometer delitos contra la seguridad y salud.

NUEVO MODELO ORGANIZATIVO DE LOS CICLOS FORMATIVOS DE FORMACION PROFESIONAL

Nuevo modelo organizativo.

El Departamento de Educación, Universidades e Investigación, podrá autorizar Ciclos Formativos de Formación, de forma simultánea, formación teórico-práctica en el centro educativo y experiencia laboral a través de un contrato indefinido y a tiempo.

Determinación de los ciclos formativos a ofertar según este modelo organizativo.

Anualmente, se determinarán los ciclos formativos ofertados.

Condiciones de estos ciclos formativos.

Se impartirán a lo largo de tres cursos escolares. Durante el primer trimestre del primer curso escolar se impartirá formación referida a la calidad, prevención en riesgos laborales y relaciones en el entorno de trabajo.

El contrato de trabajo o de sociedad será indefinido, y a tiempo parcial, no superior a 20 horas. Se iniciará durante el mes de enero del primer curso escolar del ciclo formativo. El trabajo debe estar relacionado con el aprendizaje que esta llevando a cabo en el centro educativo.

Las condiciones del contrato laboral hasta el 30 de junio del tercer curso debiera tener la siguientes condiciones:

- La jornada anual se distribuirá de manera que el estudiante-trabajador o trabajadora pueda disfrutar del mismo periodo vacacional de que disponga en el centro educativo en Semana Santa y Navidad, además de un mes en verano.
- No se realizarán horas extraordinarias ni complementarias.
- No se realizarán turnos de noche.

La empresa deberá designar un instructor o una instructora que proporcione el apoyo necesario al estudiante-trabajador o trabajadora.

El centro educativo designará una persona responsable que coordine, en cooperación con el instructor designado o con la instructora designada por la empresa, garantizando que el empleo tenga una relación directa con las enseñanzas teóricas.

Criterios de selección de los alumnos y de las alumnas.

La mitad de las plazas de los ciclos formativos ofertadas según este nuevo modelo organizativo, serán reservadas a mujeres. Si supera el cupo al centro realizara la selección de alumnos que ingresaran en el Ciclo, en base a las calificaciones y las renta familiar.

Evaluación del modelo.

Anualmente se realizará una evaluación del proceso seguido en estos ciclos formativos en los que se medirá, principalmente, el impacto en la formación y en el empleo de los alumnos y de las alumnas.

Por bajo rendimiento escolar se puede renunciar por parte del estudiante-trabajador o trabajadora y extinción del contrato de trabajo o de sociedad, así como si el centro considera que el rendimiento del estudiante-trabajador o trabajadora no es el adecuado para la superación de los estudios según este nuevo modelo organizativo y emita un informe en este sentido, el alumno o la alumna continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.

Si el estudiante-trabajador o trabajadora renuncie a seguir los estudios según este modelo organizativo, continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.

En el supuesto de que el contrato de trabajo o de sociedad se extinguiese por cualquier motivo ajeno a la voluntad del estudiante-trabajador o trabajadora, el Departamento de Educación, Universidades e Investigación pondrá los medios oportunos para que se celebre, con carácter inmediato, un nuevo contrato de trabajo o de sociedad con otra empresa. Si no fuese posible, continuará cursando el ciclo formativo según el modelo organizativo ordinario.

SUBVENCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO O DE SOCIEDAD

Actuación subvencionable.

Podrán obtener una subvención todas aquellas empresas que lleven a cabo contratos indefinidos y a tiempo parcial.

Personas beneficiarias de la subvención.

No serán objeto de las subvenciones reguladas en este capítulo las contrataciones que realicen aquellas empresas de más de 10 personas trabajadoras cuya tasa de temporalidad, en el momento de celebrarse la contratación por la que solicita la ayuda, sea superior al 15

Cuantía y forma de pago de la subvención.

El contrato de trabajo o de sociedad será subvencionado con 7.250 euros, repartidos en:

- 3.500 euros en el momento de concesión de la subvención.
- 2.500 euros el día 1 de enero del segundo curso Escolar.
- 1.250 euros el día 1 de enero del tercer curso escolar

Condiciones de las subvenciones.

El derecho al cobro estará condicionado a la asistencia y aprovechamiento por parte del estudiante-trabajador o trabajadora de la formación impartida en el centro educativo.

- o En el supuesto de que el centro educativo considere que el rendimiento del estudiante-trabajador o trabajadora no es el adecuado para la superación de los estudios según este nuevo modelo organizativo, emitirá un informe y procederá a la liquidación de la subvención.
- o En el supuesto de que estudiante-trabajador o trabajadora renuncie a continuar sus estudios según este modelo organizativo, se procederá a la liquidación de la subvención.
- o Si el contrato de trabajo o de sociedad se extinguiere por causa imputable al estudiante-trabajador o trabajadora, se procederá a la liquidación de la subvención a la fecha de la baja en la empresa.
- o Si el contrato de trabajo o de sociedad se extinguiere por causa imputable a la empresa, se extinguirá el derecho a la subvención en su totalidad.

Cumplimiento de obligaciones tributarias, laborales, de Seguridad Social y en materia de subvenciones públicas.

La concesión y pago de las ayudas previstas en el presente capítulo quedan condicionados a:

- o La acreditación por parte de las personas solicitantes del cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social o entidad correspondiente en el caso de las sociedades cooperativas.
- o El cumplimiento de la normativa vigente en materia de contratación temporal y demás normas laborales.

Obligaciones de las personas beneficiarias.

- Comunicar a los trabajadores y trabajadoras las condiciones y requisitos a que se encuentran sujetas.
- Comunicar cualquier eventualidad que altere sustancialmente el objeto o naturaleza de las actividades subvencionadas.
- Garantizar el destino y aplicación de las mismas mediante garantías relacionales.
- Facilitar cuanta información le sea requerida por la Oficina de Control Económico y el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, en el ejercicio de sus funciones de fiscalización del destino de las ayudas.

Incompatibilidad con otras subvenciones o ayudas.

Las ayudas a la contratación descritas en esta Orden serán incompatibles con otras subvenciones que, por la misma contratación, puedan otorgar ésta u otras instituciones públicas, con excepción de aquellas relativas a las cotizaciones a la Seguridad Social.

Modificación de la subvención.

Toda alteración de las condiciones tenidas en cuenta para la concesión de la subvención, podrá dar lugar a la modificación de la Resolución de concesión de la subvención.

Presentación de solicitudes: forma, y publicidad.

Las solicitudes de subvención deberán formularse en instancia normalizada, que será facilitada en las Delegaciones Territoriales del Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social o que podrán descargarse en la dirección de Internet www.juslan.ejgv.euskadi.net. Deberán presentarse en el plazo de dos meses desde la fecha de inicio del contrato de trabajo.

Documentación:

- Ficha de alta de datos del tercero interesado, firmada por la persona solicitante, y firmada y sellada por la entidad bancaria correspondiente.
- Copia del Documento Nacional de Identidad en el supuesto de que la persona solicitante sea una persona física, o copia de la Tarjeta de Identificación Fiscal en los demás casos.
- Copia del Documento Nacional de Identidad de la persona contratada.
- Copia del contrato de trabajo acompañado de la debida comunicación realizada a la Oficina de Empleo.
- Copia del parte de alta del trabajador contratado o de la trabajadora contratada.
- Certificado, actualizado y por duplicado, de la Hacienda Foral que acredite que la persona solicitante de la subvención se encuentra al corriente en sus obligaciones tributarias.

- Certificación de la Dirección Provincial de la Tesorería General de la Seguridad Social, o de la entidad correspondiente en el caso de sociedades cooperativas, en términos similares a lo previsto en el apartado anterior.

Gestión, resolución, recursos, plazo para resolver y procedimiento de publicidad.

El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes será de seis meses.

Inspección y control.

El Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social podrá realizar las acciones de inspección y control necesarias para garantizar el cumplimiento de las finalidades perseguidas por este capítulo.

Incumplimientos.

En el supuesto de incumplimiento las personas beneficiarias de las ayudas tendrán la obligación de reintegrar a la Tesorería General del País Vasco, las cantidades percibidas más los intereses legales que correspondan desde el momento del pago de la subvención.

Procedimiento de reintegro.

a) El Director de Empleo y Formación comunicará a la persona interesada la iniciación del procedimiento y las causas que lo fundamentan, concediéndose un plazo de 15 días para que formule las alegaciones que estime oportunas. La iniciación del procedimiento suspenderá, en su caso, los pagos que aún quedaran pendientes.

b) Recibidas las alegaciones o transcurrido el plazo sin que se hubiesen formulado, se pondrá fin al procedimiento por Resolución del Director de Empleo y Formación. El plazo máximo para resolver el procedimiento de reintegro es de 6 meses o periodo voluntario.

c) La falta de reintegro en el periodo voluntario será puesta en conocimiento de la Viceconsejería de Hacienda y Finanzas del Departamento de Hacienda y Administración Pública del Gobierno Vasco a fin de que se proceda por la vía de apremio, según dispone la normativa legal aplicable.