

NORMAS DE RÉGIMEN INTERNO DEL PROYECTO ESCUELA PROFESIONAL "DIANA"

[B.O.P.: ANUNCIO NÚMERO 1289 - BOLETÍN NÚMERO 68](#)
(MARTES, 9 DE ABRIL 2019)

PREÁMBULO:

Según el artículo 15.3 del Decreto 96/2016, de 5 de julio, por el que se regulan los Programas de Formación en Alternancia con el Empleo “Escuelas Profesionales de Extremadura” y “Unidades de Promoción y Desarrollo”, y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a dichos programas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, la entidad promotora de un proyecto deberá presentar en el primer mes de funcionamiento un Reglamento de régimen interno de la Escuela Profesional, para mejorar el funcionamiento del proyecto y que afecte a la entidad promotora y participantes en los proyectos (personal directivo, docente y de apoyo y alumnado trabajador).

El programa Escuelas Profesionales se fundamenta en el trabajo de las competencias sociales, personales y profesionales, así como en el desarrollo de un espíritu dinámico, colaborativo y solidario como método más efectivo para preparar al alumnado-trabajador en la búsqueda, mantenimiento y creación de empleo. De esta forma, se seguirán orientaciones metodológicas que permitan trabajar entre otras competencias: La autoestima, la participación social, la asertividad, la comunicación, la motivación, el trabajo en equipo, la solución de problemas, el proceso de búsqueda de empleo, etc., al mismo tiempo que se desarrolla la capacidad creativa y emprendedora del alumnado-trabajador con la ejecución de un proyecto emprendedor en su entorno.

El Plan de Empleo de Extremadura 2018-2019, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2017-2020 y la Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019, se configuran como planes estratégicos de las subvenciones para la ejecución de los citados programas, en consonancia con lo dispuesto en el Artículo 5 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, junto con el plan específico elaborado al efecto.

El programa Escuelas Profesionales consiste en el desarrollo de proyectos de formación en alternancia con el empleo, basados en un espíritu dinámico, colaborativo y solidario de las personas participantes, que combinan el aprendizaje y la cualificación con el trabajo efectivo en actividades de utilidad pública o interés social, junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas, al mismo tiempo que se fomenta la capacidad creativa y emprendedora mediante el diseño y ejecución de un proyecto emprendedor en su entorno, complementado con la realización de prácticas no laborales en empresas, para permitir la mejora de la inserción laboral a través de la profesionalización y adquisición de experiencia. Por tanto, se trata de dotar al Proyecto de la Escuela Taller del Excmo. Ayuntamiento de Mérida de unas normas de funcionamiento que permitan desarrollar plenamente en aras del principio de seguridad jurídica —artículo 9.3 CE—, las reglas de convivencia y funcionamiento que permitan un mejor desarrollo en beneficio de la comunidad formativa. En este sentido, el Reglamento que se ha adoptado por los partícipes en las actividades del proyecto, se inspiran especialmente en la efectividad de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo y en particular la igualdad de trato entre mujeres y hombres informarán activamente la ejecución del presente programa, así como la innovación y la iniciativa emprendedora. Teniendo en cuenta, además, que estas normas solo tienen vocación limitada en el tiempo y en el ámbito subjetivo, por lo que cabe entender que se trata de normas que responden a la materia de gestión de personal.

Por ello, previa deliberación de la Junta de Gobierno Local, de fecha _____, del Excmo. Ayuntamiento, en virtud de las atribuciones que le confieren el artículo 127.1.g) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local, ha aprobado las siguiente normas de régimen interno del proyecto Escuela Profesional “Diana”.

Artículo 1.- Las normas de régimen interno será de aplicación a todo el personal trabajador del proyecto Escuela Profesional “Diana”, integrado por el Equipo Directivo y Técnico del Proyecto, Personal de Apoyo y Alumnado/Trabajador de la tres especialidades; al que se aplicará sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula el programa, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Su efectividad se hará extensiva a todo el periodo de vigencia del contrato de trabajo.

Artículo 2.- Integrarán el Equipo del Proyecto los siguientes miembros:

- 1 Directora
- 1 Gestora
- 1 Coordinadora de Formación
- 1 Monitora de “Promoción turística Local e Información al Visitante”
- 1 Monitora de Inglés
- 2 Monitoras de “Operario de Excavaciones Arqueológicas”
- 2 Monitoras de “Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio”
- 1 Administrativa y 2 Ordenanzas-Conductores.

Artículo 3.- Corresponde a la Directora del Proyecto, todas aquellas funciones de organización, coordinación y gestión que sean precisas para llevarlo a cabo, en los términos autorizados por lo órganos competentes. Asimismo corresponde a la Directora todas aquellas atribuciones que así se prevean en el presente Reglamento; especialmente en cuanto a las atribuciones disciplinarias, salvo la imposición de las sanciones muy graves que conlleven el despido del alumno trabajador, en cuyo caso corresponde a la Concejal Delegada de Escuelas Taller y formación profesional.

Artículo 4.- Corresponde a la Gestora cuantas gestiones referidas al Proyecto “Diana” le sean encomendadas por la Directora de este.

Corresponde a la Coordinadora de Formación, establecer los horarios formativos, el control de asistencia del personal que participa como alumno y profesores del proyecto, dar el visto bueno a las solicitudes de licencia y permisos, así como la elaboración del informe-propuesta de inicio de los expedientes disciplinarios que procedan, así como cuantas funciones le encomiende la Directora.

Derechos y deberes de los partícipes en el proyecto de Escuelas Profesionales “Diana”.

Artículo 5.- Son derechos de los partícipes en el proyecto “Diana”, los siguientes:

- Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
- Al respeto a su intimidad y a la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- A la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- A la intimidad y no divulgación de los datos personales que figuren en sus expedientes laborales y formativos.
- A participar en la organización del proyecto Escuela Profesional “Diana” a través de la formulación de sugerencias y opiniones, bien de forma colectiva a través del delegado/a o individualmente.
- A recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
- A recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.
- A ser asesorados en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para la Inserción Laboral acorde con las necesidades específicas de cada persona.
- A no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, raza, edad, condición social, ideas políticas, discriminación física... según lo establecido en la Ley.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones de aplicación en esta materia.

Artículo 6.- Son deberes de los partícipes en el proyecto de Escuelas Profesionales “Diana”:

- Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas integran el proyecto Escuelas Profesionales “Diana”.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- De utilizar con corrección debida las instalaciones, mobiliario, medios y medios del proyecto, así como cuidar y mantener las condiciones higiénicas y de limpieza de las instalaciones puestas a disposición del proyecto.
- Adoptar medidas de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el proyecto pone a su disposición.
- Cumplir las órdenes e instrucciones de los monitores y de la dirección en el ejercicio normal de sus funciones.

Observar una conducta inspirada en el mutuo respeto, tolerancia y colaboración encaminada a facilitar una mejor convivencia entre los integrantes el proyecto.

Cumplir con las normas que rijan el funcionamiento del proyecto Escuela Profesional "Diana" y cuantas otras se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo.

Participar activamente en las clases teóricas complementarias de su formación integral, cumpliendo con las tareas que les sean encomendadas por el profesorado.

Respetar las instalaciones, maquinaria, herramientas y medios puestos a su disposición por parte del proyecto Escuela Profesional "Diana".

No consumir drogas ni bebidas alcohólicas ni antes ni durante su jornada en el programa.

No ausentarse de los centros de trabajo durante la jornada formativa o laboral del proyecto Escuela Profesional "Diana" sin autorización previa.

Informar al Docente o a la Directora, en los 20 primeros minutos de la no asistencia al trabajo, cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad de incorporación al centro, en los que se produzca alguna circunstancia que impida o dificulte la incorporación al puesto de trabajo, en caso contrario se considerará abandono del puesto y la consideración de falta aplicándose la sanción correspondiente, en los términos previstos en este Reglamento interior.

Facilitar el justificante de ausencia de trabajo como máximo al día siguiente de producirse.

Comunicar a la Dirección o Docente cualquier enfermedad o tratamiento médico que pueda afectar al rendimiento en el trabajo o que ponga en peligro su integridad física o la del resto del personal del proyecto, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad.

Derechos y deberes derivados del contrato.

Artículo 7.- Vacaciones.- El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor. No sustituibles por compensación económica.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el año natural a que correspondan y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

La Dirección del proyecto, una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra encomendadas en el proyecto, establecerá el periodo de disfrute de las mismas fijándose prioritariamente en época estival y atendiendo a las necesidades laborales del mismo. Dicho periodo será el fruto de las propuestas del Equipo Formativo y la valoración final de la Dirección de acuerdo a la ejecución del Proyecto, el cuál una vez establecido será comunicado a la entidad promotora, Equipo y Alumnado.

Artículo 8.- Permisos y licencias.

La ausencia de motivada por el cumplimiento de un deber inexcusable en el que se requiera la presencia del Alumno/a-Trabajador/a, y que no pueda ser efectuado en horario de tarde, se solicitará permiso a la Dirección del Proyecto, previo conocimiento del docente, con al menos 3 días de antelación, lo que requerirá la oportuna justificación documental.

Para justificar una ausencia de un alumno/a, durante la jornada laboral del proyecto Escuela Profesional "Diana", la persona interesada tendrá que entregar Documento Acreditativo, firmado y sellado por organismo o entidad a la que acude, en el que se indique la duración de la ausencia.

El Equipo Directivo, Docentes y Alumnado, previo aviso, de al menos 48 horas de antelación, y justificación previa y posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Con carácter general.

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el trabajador que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, seis días al año.

l) Por matrimonio, quince días.

No se concederá permiso retribuido para la realización de actividades anteriores cuando puedan llevarse a cabo en horario distinto de la jornada de trabajo, cuando por su naturaleza ello sea posible.

2. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

En todo caso se concederán los siguientes permisos con las correspondientes condiciones mínimas:

a) Permiso por parto: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo esta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los interesados, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos.

En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las leyes civiles de las comunidades autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento temporal una duración no inferior a un año.

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el

otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el progenitor que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la Administración en la que preste servicios.

Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro progenitor, o inmediatamente después de su finalización.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor trabajador, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

Asimismo, las trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.

e) Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave: Se tendrá derecho, siempre que ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente trabajen, a una reducción de la jornada de trabajo de al menos la mitad de la duración de aquella, percibiendo las retribuciones íntegras con cargo a los presupuestos del órgano o entidad donde venga prestando sus servicios, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma o, en su caso, de la entidad sanitaria concertada correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los 18 años.

Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores de carácter permanente, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso o, en su caso, puedan tener la condición de beneficiarios de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, el funcionario tendrá derecho a la percepción de las retribuciones íntegras durante el tiempo que dure la reducción de su jornada de trabajo, siempre que el otro progenitor, adoptante o guardador con fines de adopción o acogedor de carácter permanente, sin perjuicio del derecho a la reducción de jornada que le corresponda, no cobre sus retribuciones íntegras en virtud de este permiso o como beneficiario de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio, se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Normas de convivencia y buen gobierno.

Artículo 9.- Con la finalidad de evitar la falta de atención del alumnado, el uso del cualquier dispositivo electrónico, ya se trate de teléfono móvil, tablet o similares, en las horas de clase queda prohibido, salvo el equipo docente y técnico por necesidad del servicio.

Artículo 10.- Ni el proyecto de Escuela ni el Ayuntamiento de Mérida como promotor, no se harán responsables de la pérdida de cualquier objeto de valor o dinero que no sea depositado en las dependencias de los centros de trabajo, contra recibo del mismo. En caso de pérdida de cualquier objeto o moneda, deberá comunicarse a la Dirección del Proyecto y/o al Docente. Cualquier objeto que se encuentre habrá de ser entregado inmediatamente a la Dirección del proyecto Escuela Profesional "Diana".

Artículo 11.- En las dependencias donde se impartan las enseñanzas profesionales del proyecto o se realicen trabajos vinculados al mismo, existirá un botiquín debidamente dotado y tutelado por las personas responsables en cada centro de trabajo.

Artículo 12.- Los horarios serán los establecidos por la Dirección, debiendo ser cumplidos por todos los integrantes del proyecto.

Artículo 13.- Los alumnos participantes en el proyecto, o el personal contratado al efecto, realizarán limpieza general y permanente de los centros de trabajo existentes y de sus dependencias, especialmente de las de uso más intenso.

Se prestará especial atención a la conservación y reparación del mobiliario, instalaciones y maquinaria a fin de evitar su deterioro.

Artículo 14.- El expediente individual de cada alumnado/a-trabajador/a contendrá, como mínimo, los siguientes datos: Ficha de datos básicos, expediente laboral (copia de documentos básicos: D.N.I., tarjeta de la Seguridad Social, contrato, demanda de empleo, número de cuenta bancaria, fotografía) y expediente formativo (copia de titulación académica, control de seguimiento de asistencia, registro de pruebas teóricas y prácticas, control de régimen disciplinario, etc.).

Régimen disciplinario: Faltas y sanciones.

Artículo 15.- El incumplimiento de los deberes de los partícipes, serán sancionados como faltas, las cuales serán clasificadas como leves, graves y muy graves.

Artículo 16.- Son faltas leves:

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes, entendiéndose por falta de puntualidad todo retraso superior a diez minutos.

- Una falta de asistencia sin causa justificada en un mes.

- El abandono del centro de trabajo sin permiso y sin causa que lo justifique.

- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados, así como la falta de higiene personal.

- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.

- La incorrección leve en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.

- No aportar el material necesario para el desarrollo de cada clase y usarlo inadecuadamente.

- El uso (salvo causa justificada) de objetos electrónicos no autorizados o innecesarios como por ejemplo: Reproductores de sonido, de imagen, teléfonos móviles, etc.

- La desidia y abandono en la higiene personal.

- Negarse o impedir la realización de la limpieza diaria de los centros de trabajo.

- Comer y beber durante el desarrollo de la Jornada Laboral, salvo el tiempo de descanso estimado para ello.
- No comunicar al proyecto el motivo de la falta de asistencia en el día que se produce.
- La no presentación en tiempo oportuno (tres días) de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Fumar en zonas no permitidas: Aulas, pasillos y servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 17.- Serán calificadas como faltas graves:

- Cumplir más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el periodo de un mes.
- Incurrir en dos faltas de asistencia sin causa justificada en el periodo de un mes.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, más de dos dentro de un mismo mes, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.
- El incumplimiento culpable de las órdenes impartidas por monitores y directivos en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- Gran falta de consideración con los compañeros, monitores y dirección.
- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- Falsear u ocultar declaraciones o aportar datos inexactos y relevantes en relación con la condición del integrante del proyecto.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- El abuso de autoridad entendido como la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción de un derecho del trabajador, del que se derive perjuicio notorio para el mismo.
- La sustracción de bienes o cualquier clase de objeto propiedad del proyecto o del personal integrante del mismo.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta leve.

Artículo 18.- Serán calificadas como faltas muy graves:

- Cometer más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el periodo de un mes.
- Incurrir en tres o más faltas de asistencia sin causa justificada en el periodo de un mes.
- Incurrir en nueve faltas de asistencia sin causa justificada en el periodo de un semestre.
- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- El consumo habitual de alcohol o drogas que repercuta gravemente en el trabajo.
- El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración en la persona de un compañero, monitor o directivo.

- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de un año, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.

- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta grave.

- No tramitar en tiempo los partes correspondientes a las bajas o altas en Seguridad Social.

Artículo 19.- Sanciones: Las sanciones se ponderarán en función del daño o la relevancia del hecho punible, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, a la intencionalidad o/y la reparación del daño que pueda asumir el causante, y serán las siguientes:

Artículo 20.- La faltas leves se sancionarán con:

- Amonestación verbal.

- Apercibimiento por escrito de la Dirección que se unirá a su expediente, para su constancia.

- Suspensión de sueldo de un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan, previo trámite de audiencia.

Artículo 21.- Las faltas graves serán sancionadas con:

- Expulsión de uno a dos días en el periodo de un mes, con pérdida de sueldo mediante comunicación escrita de las causas que lo motivan

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

Artículo 22.- Las faltas muy graves serán sancionadas mediante despido disciplinario.

Artículo 22.- La instrucción de las faltas serán llevadas a cabo por la coordinadora docente, que propondrá a la Directora del Proyecto la sanción a imponer en caso de faltas leves, previo trámite de audiencia al infractor, que será acompañado a la propuesta por escrito.

Artículo 23.- Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte días hábiles y las muy graves a los sesenta días hábiles, a computar desde la fecha en que el Equipo Directivo y Técnico del proyecto tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar del que pueda instruirse, incluida la audiencia propia al interesado, siempre que la duración en su conjunto no supere el plazo de tres meses, sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

La competencia para imponer sanciones por faltas leves y graves o iniciar el proceso sancionador en el caso de las faltas muy graves se encuentra atribuida a la Dirección del proyecto Escuela Profesional "Diana"; mientras que por su parte, la competencia para imponer las sanciones muy graves se encuentra atribuida a la Entidad Promotora del Proyecto, correspondiendo a la Directora la propuesta de sanción.

En cuanto al procedimiento sancionador hay que tener en cuenta el siguiente proceso, se procederá del siguiente tenor: Denunciado un hecho susceptible de ser tipificado como falta con arreglo a lo dispuesto en el presente Reglamento, la Dirección llevará a cabo una primera comprobación acerca de la veracidad del mismo y sobre el carácter del hecho con objeto de calificar su gravedad y la remisión del informe o denuncia de los hechos a la entidad promotora.

Cuando la falta se califique como: Falta leve.

La Dirección, o persona en quien delegue, impondrá la sanción correspondiente, previa citación y audiencia del interesado, si así es estimable y por medio de la comunicación escrita motivada, no siendo preceptiva la instrucción de expediente sancionador.

Cuando la falta se califique como: Falta grave.

La instrucción del expediente sancionador será iniciada por la Dirección, a propuesta escrita del Equipo Técnico o por propia iniciativa.

La sanción requerirá comunicación escrita y motivada al inculpado, concediéndole un plazo de tres días para que alegue en su defensa lo que estime oportuno. Seguidamente, la dirección si así lo estima pertinente, dará traslado de la propuesta de sanción a la Directora, cuya resolución definitiva será notificada al interesado.

Cuando la falta se califique como: Falta muy grave.
Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

La baja definitiva o exclusión del alumnado/a-trabajador/a, propuesta por la Dirección del proyecto Escuela Profesional "Diana", requerirá la tramitación de un expediente disciplinario y será impuesta por la Concejal Delegada de Escuelas Taller."

Mérida, 3 de abril de 2019.-
El Alcalde, Antonio Rodríguez Osuna.