DOCUMENTO
.Informe: **Normativa Régimen Interno EPD BARRAECA III**

IDENTIFICADORES

OTROS DATOS
Código para validación: **63KO5-26G57-OGXPQ**
Fecha de emisión: **28 de Noviembre de 2023 a las 14:38:20**
Página 1 de 22

FIRMAS
El documento ha sido firmado o aprobado por :
1.- Director EPD BARRAECA III del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MERIDA. Firmado 27/11/2023 14:50
2.- Concejal RRHH del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MERIDA. Firmado 28/11/2023 14:38

ESTADO
FIRMADO
28/11/2023 14:38

NORMATIVA DE RÉGIMEN INTERNO

PROYECTO ESCUELA PROFESIONAL DUAL "BARRAECA III"

PREÁMBULO

Según el artículo 19.3 de la ORDEN de 26 de Noviembre de 2020 por la que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a la financiación del programa de escuelas profesionales duales de empleo de Extremadura en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, publicada en el DOE Nº 231 de 30 de Noviembre de 2020 y que detalla que "la entidad promotora de un proyecto deberá presentar en el primer mes de funcionamiento una NORMATIVA de Régimen interno de la Escuela Profesional Dual", para mejorar el funcionamiento del proyecto y que afecte a la entidad promotora y participantes en los proyectos (personal directivo, docente, de apoyo y alumnado trabajador).

La presente Normativa define la finalidad y objetivos del proyecto, nos sitúa en un marco concreto de actuación, regulando las pautas de comportamiento de las personas que forman parte de este programa mixto de Empleo y formación.
La vigencia del presente Reglamento se extenderá a otros programas de formación para el empleo asimilados al de escuelas profesionales, coetáneos o posteriores.

El Programa de Escuelas Profesionales Duales de Empleo de Extremadura consiste en el desarrollo de proyectos que combinan el aprendizaje y la cualificación con el trabajo efectivo en actividades de utilidad pública o interés social, basados en un espíritu dinámico, colaborativo y solidario y junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas, para la mejora de la empleabilidad de las personas participantes, a través de la profesionalización, el acompañamiento y la adquisición de experiencia, con el objetivo último de facilitar su inserción laboral.
El programa Escuelas Profesionales Duales 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 y autoconfianza, la participación social y la capacidad de relación, la asertividad, la comunicación, cumplimiento de normas y tareas, la motivación, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo, el análisis y solución de problemas, la flexibilidad y tolerancia a la frustración, el proceso de búsqueda de empleo, etc., al mismo tiempo que se desarrolla y se fomenta la iniciativa y la capacidad tanto creativa como emprendedora del alumnado-trabajador con la ejecución de proyectos de aprendizaje /Servicio.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

Por tanto, se trata de dotar al Proyecto de la Escuela Profesional Dual "BARRAECA III" del Excmo. Ayuntamiento de Mérida de unas normas de funcionamiento que permitan desarrollar plenamente las reglas de convivencia y funcionamiento que permitan un mejor desarrollo en beneficio de la comunidad formativa.

Con la divulgación del presente documento, entendido como una propuesta de mínimos, se pretende conseguir la interiorización de unas normas básicas de convivencia que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y deberes de quienes integran el proyecto.

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.

Fuentes. Las presentes normas que rigen el funcionamiento laboral de los programas de ESCUELAS PROFESIONALES DUALES, están basadas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores y sus posteriores modificaciones, como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores ,la Ley 63/1997, de 16 de diciembre, Real Decreto Legislativo 5/2023 que regula nuevos permisos y medidas de conciliación de la vida laboral y familiar, etc. Así mismo se han tenido en cuenta el Convenio Colectivo del personal Laboral del Excmo. Ayuntamiento de Mérida.

FUNDAMENTOS

En estos proyectos, el aprendizaje y la cualificación formativa de una primera etapa en alternancia con el trabajo productivo en actividades de interés público o social, que permitan la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes. La duración total de este proyecto será de una primera etapa de doce meses en la que el alumnado trabajador estará contratado por la entidad promotora en la modalidad del contrato de formación en Alternancia.

La duración de la formación teórico-práctica deberá ser como mínimo del 25 % del total de la duración de la primera etapa del proyecto.

2ª Etapa:

Etapa complementaria de contratación laboral para, **al menos, el 40% de las personas participantes del proyecto** por empresas privadas, autónomos o profesionales colegiados. Duración: mínima de 6 meses, con una jornada a tiempo completo, y bajo la figura de cualquier tipo de contrato laboral legalmente establecido.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

Durante el desarrollo del proyecto las personas participantes recibirán acompañamiento/tutorización, formación profesional para el empleo y formación complementaria, alternándola con la práctica profesional.

Cuando la formación sea conducente a la obtención de certificados de profesionalidad, el plan formativo se adecuará a los contenidos mínimos establecidos en los reales decretos que regulen dichos certificados de profesionalidad.

La entidad promotora facilitará durante todo el proceso formativo acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía, acompañamiento y motivación continuada en el desarrollo personal y profesional de cada participante, fortaleciendo su papel social, contribuyendo a mejorar su capacidad para la toma de decisiones y a la realización de las acciones y actividades previstas, en coordinación con las empresas que se hayan comprometido a su contratación posterior.

La finalidad última de este programa será fundamentalmente de orientación, desarrollo de aspectos personales y aquellas que aborden competencias básicas y genéricas además de fomentar el espíritu y la iniciativa emprendedora y ofrecer al alumnado herramientas para la interpretación del mundo actual en que hay una continua realidad cambiante, exigente, globalizada y sobremanera en el aspecto laboral.

En todos los proyectos se impartirán una serie módulos de Formación complementaria que deberán incluirse en el plan formativo, de acuerdo con los contenidos que determine el órgano gestor y la siguiente duración:

a) Módulo de competencia digital, cuya duración será de al menos 20 horas, salvo que el contenido del proyecto requiera una duración menor y así lo justifique la entidad promotora en su plan formativo.

b) Módulo de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud laboral), cuya duración será, al menos, de 30 horas.

c) Módulo de igualdad de género, sensibilización medioambiental de, al menos, 10 horas de duración.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

DERECHOS Y DEBERES DE LOS/AS PARTICIPES EN EL PROYECTO DE ESCUELA PROFESIONAL DUAL "BARRAECA III"

Derechos

- Que se respete su dignidad personal, así como su conciencia cívica y moral.
- Al respeto a su intimidad y a la protección frente a ofensa verbales o físicas de naturaleza sexual.
- A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites que establece la normativa que regula el programa de Escuelas Profesionales Duales), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- Recibir una formación ocupacional específica y gratuita conforme a los objetivos del Programa y a las necesidades y posibilidades personales de cada alumno-trabajador.
- Realizar cuantas actividades culturales complementarias ayuden a fomentar su formación integral.
- Utilizar las instalaciones, mobiliario y material del Programa para los fines que le son propios.
- Disponer del vestuario y utensilios adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Elegir a sus delegados y representantes y consecuentemente participar en el proyecto a través de los mismos, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.
- A ser asesorados en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para la inserción Laboral acorde con sus necesidades específicas.

Los alumnos-trabajadores podrán participar en los asuntos formativos y laborales que les competen a **través de los delegados elegidos libremente** por los integrantes de cada especialidad, formulando consultas, propuestas, sugerencias, reclamaciones, etc. En cada centro se seleccionará por mayoría de votos un delegado y un subdelegado (que asumirá las funciones de aquél en caso de ausencia), que actuarán como vocales de su grupo de trabajo. Delegados y Subdelegados dejarán de serlo por dimisión o por decisión mayoritaria del grupo que los eligió, pasando a ocupar su puesto quienes hubiesen obtenido más votos en la selección. Si se hubiera agotado la lista de candidatos votados, se procederá a realizar una nueva votación. La selección de vocales se realizará con la presencia de uno de los miembros del Equipo Técnico, quien levantará acta de la sesión.

- Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.
- Los Propios del EBEP y del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

Deberes

- Respetar las normas internas del Centro y las órdenes e instrucciones de todo el equipo técnico y docente y además las impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones y que integran el equipo directivo.
- Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas forman parte del Programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan de Formación y realizar de forma responsable las tareas efectivas que se deriven del mismo.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- Cumplir los horarios establecidos en el centro, asistiendo con puntualidad a cuantas tareas se realicen durante la jornada.
- Evitar durante la jornada laboral interferencias ajenas al trabajo que puedan afectar al mismo: llamadas, visitas y mensajes de texto vía móvil, etc.
- Solicitar autorización antes de ausentarse del trabajo, poniendo en conocimiento del monitor/a correspondiente o de la Coordinadora de Formación las causas que motiven

la ausencia lo antes posible desde el momento en que el alumno-trabajador tenga conocimiento de ellas. Cuando el alumno-trabajador no se incorpore a su trabajo al comienzo de la jornada por causas sobrevenidas con posterioridad a la finalización de la jornada anterior, deberá comunicarlo a la mayor brevedad en el centro de trabajo dentro del horario habitual.

- Justificar todos los períodos de ausencia en el trabajo mediante la presentación de los documentos oportunos, conforme a las indicaciones facilitadas desde la dirección. Los justificantes para acreditar tiempos de ausencia habrán de presentarse el mismo día en que se produzca el hecho que motivó la ausencia o en los 2 días hábiles inmediatamente posteriores. Los justificantes presentados fuera del mencionado plazo o que no reúnan las condiciones establecidas por el Equipo Técnico del proyecto carecerán de validez, salvo que se quede suficientemente confirmada la imposibilidad de presentarlos en tiempo y forma.
- Respetar las instalaciones, mobiliarios, medios y material del centro.
- Mantener limpias las distintas dependencias de la Escuela Profesional colaborando activamente, si fuese necesario, en las tareas de limpieza, conservación e higiene.
- Usar y cuidar adecuadamente el vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo, reponiéndolo en caso de pérdida de la herramienta personal.
- 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 de personal del proyecto, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

- No se permitirá fumar durante la jornada laboral, salvo en el descanso diario o en los criterios establecidos por los monitores a tal fin, y siempre en espacios exteriores abiertos. **Queda totalmente prohibido el consumo de alcohol o cualquier otra droga o sustancia que pueda alterar las facultades físicas o mentales del trabajador, salvo por prescripción médica debidamente acreditada y siempre que ello no impida cumplir con normalidad los deberes propios del puesto.**
- Se prohíbe la tenencia, uso o exhibición de cualquier tipo de arma blanca u objetos similares en las sedes de formación y entornos de trabajo.
- Cumplir las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el proyecto pone a su disposición.
- Los Propios del EBEP y del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

NORMAS DE CONDUCTA Y CONVIVENCIA LABORAL

Las normas recogidas en el presente documento, serán de aplicación a la totalidad del personal directivo, docente y auxiliar de apoyo, es decir, afectan tanto al equipo técnico como a los alumnos-trabajadores beneficiarios y adscritos al Programa de Escuelas Profesionales Duales y estarán vigentes durante toda la duración del mismo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula los programas, el Estatuto Básico del empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Colectivos suscritos por las Entidades Promotoras y demás legislación aplicable.

Los alumnos-trabajadores quedan vinculados a la Entidad Promotora, es decir, al Ayuntamiento de Mérida y asumen los derechos y deberes recogidos en el presente documento, y en su defecto, los generales que se reconocen en el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo suscrito por la Entidad Promotora y demás legislación aplicable.
Su efectividad se hará extensiva tanto a la fase de formación como a la sucesiva de formación en alternancia con empleo, al entender que la adopción de un marco normativo disciplinario desde el inicio del proyecto posibilita el eficaz funcionamiento del programa así como de las distintas especialidades certificaciones y cualificaciones profesionales de que consta.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

NORMAS GENERALES

Jornada laboral

- La jornada laboral es de 37,5 horas semanales.
- Los trabajadores tendrán derecho a un descanso diario de 30 minutos.

Adaptación y distribución de la Jornada (ET. Art. 34.8)

Las personas trabajadoras tienen derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia, para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa.

En el caso de que tengan hijos o hijas, las personas trabajadoras tienen derecho a efectuar dicha solicitud hasta que los hijos o hijas cumplan doce años.

Asimismo, tendrán ese derecho aquellas que tengan necesidades de cuidado respecto de los hijos e hijas mayores de doce años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado de la persona trabajadora, así como de otras personas dependientes cuando, en este último caso, convivan en el mismo domicilio, y que por razones de edad, accidente o enfermedad no puedan valerse por sí mismos, debiendo justificar las circunstancias en las que fundamenta su petición.

Vacaciones Laborales

Se establece un periodo de vacaciones anuales retribuidas ordinario de 22 días laborales/hábiles o 30 días naturales por anualidad, o de los días que corresponden proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor y cuyo disfrute será obligatorio y no sustituible por compensación económica.

A los efectos de lo previsto, no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos ni festivos 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

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

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.

PERMISOS CON DERECHO A RETRIBUCIÓN

Por licencia o permiso se entiende la cesación temporal, no periódica, de la prestación de servicios por causas determinadas y/o establecidas por la ley que, en general son retribuibles por el empresario. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo correspondiente, según las situaciones siguientes.

Con razonable antelación, mínimo tres días (siempre que sea posible), el alumno - trabajador debe poner en conocimiento de la dirección del proyecto el motivo de su ausencia del puesto de trabajo; con el fin de organizar el trabajo y poder sustituirlo en sus funciones. Igualmente debe justificar, previa y posteriormente, el motivo alegado.

Para justificar una ausencia, durante la jornada laboral del proyecto Escuela Profesional Dual "BARRAECA III", 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.

Situaciones:

- Cinco días naturales en los casos de nacimiento de hijo.
- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de hecho.
- Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si fuera dentro de la localidad y 2 días si tuviera lugar fuera de la provincia.
- Cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado por consanguineidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja a de hecho, así como de cualquier otra persona distinta de las anteriores, que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo de aquella. (ET. Art. 37)
- Dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo se ampliará en dos días. (ET. Art. 37)

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

- 1 día por traslado del domicilio habitual, ampliable a 2 si es traslado de localidad de residencia.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:
  - Renovación del D.N.I. El tiempo necesario, que ha de figurar en los justificantes de ausencia firmados por los funcionarios de la respectiva oficina a la que se acude.
  - Ejercicio del derecho de voto-sufragio activo si éste se produce en un día laborable.
  - Los presidentes, los vocales de las mesas electorales y los interventores de las candidaturas tienen derecho a un permiso retribuido de la jornada completa durante el día de la votación, si es laborable, y a una reducción de jornada de 5 horas, igualmente retribuidas al día siguiente.
  - Los apoderados de los representantes de las candidaturas tienen derecho a permiso retribuido el día de la votación, si es laborable.
  - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
  - 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.
  - Lactancia de un hijo menor de doce meses: una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Con la misma finalidad, la madre puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora al inicio y al final. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en 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.
  - 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.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

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

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

- 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.

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.

- 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. Tendrán derecho a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa. También tendrán derecho a realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o a dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre en ambos casos que esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

- La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

- Las personas trabajadoras tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia por las causas previstas en el presente apartado equivalentes a cuatro días al año, conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.(ET. Art. 37.9)

- Permiso por parto de 16 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.

- 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

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

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.

- **Permiso de paternidad por el nacimiento,** guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: Tendrá una duración de 16 semanas con el condicionante que las seis primeras semanas del permiso deben disfrutarse de forma ininterrumpida tras el parto, adopción o acogimiento. Las semanas restantes pueden ser de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

Este permiso, retribuido al 100%, será intransferible, por lo qué si el padre no lo disfruta, no lo podrá ceder a la madre.

- Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el empresario y es compatible e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. 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.

- 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 casa caso.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

- 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 concurran 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, se 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 Cuando concurran en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores

- Exámenes: el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un curso académico o profesional. Será durante los días de su celebración.
- 6 días de libre disposición/ asuntos particulares condicionados por volumen de trabajo y necesidades de producción, es decir, supeditado a necesidades del servicio.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

- Consultas médicas: los trabajadores tendrán derecho a acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la Seguridad Social, ausencia que se justificará mediante Justificante de Ausencia Laboral en el que figurarán las horas de ausencia, la firma y el sello del médico correspondiente y en todo caso aquellas indicaciones que pudieran afectar al desempeño de su trabajo.

NOTA:

1. Todas las ausencias laborales que se acojan a los supuestos legales anteriormente citados se considerarán como FALTAS JUSTIFICADAS Y RETRIBUIDAS.
2. Todas las ausencias laborales que no se acojan a los supuestos legales anteriormente citados pero de las que se presente justificante oficial debidamente cumplimentado se considerarán como FALTAS JUSTIFICADAS NO RETRIBUIDAS. En este caso se procederá al descuento de haberes según lo explicado anteriormente.
3. Todas las ausencias laborales que no se acojan a los supuestos legales anteriormente citados y/o no se avisen anteriormente o no se justifiquen en la debida forma se considerarán FALTAS INJUSTIFICADAS. En este caso se procederá al descuento de haberes según lo explicado anteriormente y además será motivo de sanción disciplinaria.

La justificación de las ausencias deberá realizarse en un plazo máximo de 72 horas.

4. Se considerarán días festivos los que se recogen en el calendario oficial de la Comunidad de Extremadura, más las fiestas locales. (Serán consideradas fiestas locales las marcadas por la localidad sede de la Entidad promotora)

Medidas de seguridad e higiene en el trabajo

- El uso de vestuario y equipos de protección individual entregado a los alumnos/as-trabajadores/as es obligatorio y su mantenimiento es responsabilidad directa de cada trabajador.

- Todo el personal está sujeto a comunicar a la dirección del centro, cualquier desperfecto que apreciase tanto en instalaciones, mobiliario, equipos, herramientas, así como el abandono o incumplimiento de normas de seguridad e higiene.

- De acuerdo con la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, no se permitirá fumar en ninguna de las instalaciones del centro.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

Normas de convivencia y buen gobierno

- ✓ 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.
- ✓ Ni el proyecto de Escuela ni el Ayuntamiento de Mérida como promotor 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 Dual "BARRAECA III".

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Consideraciones:

Todos los integrantes de este Programa somos responsables del cuidado de los centros y todo lo que contienen.

Para el buen funcionamiento del mismo es necesario el silencio, la limpieza, el respeto y todos velaremos por mantenerlo.

Este reglamento se aplicará también en todas las actividades formativas complementarias realizadas por los alumnos organizadas fuera de su entorno formativo o laboral.

Graduación de la Faltas:

Las faltas cometidas por los alumnos trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se consideran **faltas leves**:

- La impuntualidad no justificada hasta tres ocasiones en un mes. Considerándose como tal todo retraso superior a diez minutos.
- La no comunicación con la antelación debida de una falta por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Faltar un día al mes sin causa justificada.
- El abandono del centro de trabajo sin permiso y sin causa que lo justifique

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

- El bajo rendimiento e interés, en las actividades tanto formativas como de trabajo efectivo, cuando se produzca puntualmente.
- El descuido o mal uso de las instalaciones, mobiliario, herramientas y materiales del Centro.
- Falta de respeto y consideración a los compañeros y/o personal del centro o visitante.
- El mal uso y/o descuido del vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo, así como la falta de aseo personal.
- Desobedecer una orden de un miembro del equipo técnico/monitores en el ejercicio de sus funciones.
- La no presentación en tiempo oportuno de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 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.
- Fumar en zonas no permitidas: Aulas, pasillos y servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Se consideran **faltas graves:**

- La impuntualidad no justificada hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- La indisciplina, desobediencia en el trabajo y la falta de respeto al personal del Centro.
- Atacar a la integridad física o moral de los compañeros/as y en general mantener conductas antisociales y/o violentas.
- La simulación de enfermedad o accidente, así como el abuso del tiempo dedicado a consulta médica. Se exigirá por parte de la dirección del proyecto los justificantes de faltas de asistencia donde se hará constar la hora de la citación así como la hora de salida de la consulta.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo o formación.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

- La embriaguez o toxicomanía no habitual (entendida como el consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los claros síntomas de estar bajo los efectos del alcohol y la droga).
- El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la falta de uniforme o material facilitado por el centro.
- El abandono del puesto de trabajo sin permiso.
- El acoso por razón de origen religión, edad, sexo, etc.
- El destrozo intencionado de instalaciones, mobiliario, maquinaria, herramientas y materiales.
- Los pequeños hurtos o robos a los alumnos, al personal o al propio Centro.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria y, en general, bienes del programa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre

Se consideran **faltas muy graves:**

- Más de seis faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de un mes.
- Ocho o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días en un mes o nueve durante el período de seis meses. (Este punto implica la expulsión inmediata del proyecto de la Escuela Profesional)
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad del Centro, de compañeros o de cualquier otra persona.
- La simulación de accidente o enfermedad o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- La embriaguez o toxicomanía habitual en horario de trabajo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, herramientas o materiales, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos del Programa y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

DOCUMENTO
.Informe: **Normativa Régimen Interno EPD BARRAECA III**

IDENTIFICADORES

OTROS DATOS
Código para validación: **63KO5-26G57-OGXPQ**
Fecha de emisión: **28 de Noviembre de 2023 a las 14:38:20**
Página 19 de 22

FIRMAS
El documento ha sido firmado o aprobado por :
1.- Director EPD BARRAECA III del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MERIDA. Firmado 27/11/2023 14:50
2.- Concejal RRHH del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MERIDA. Firmado 28/11/2023 14:38

ESTADO
FIRMADO
28/11/2023 14:38

- La apropiación hurto o robo de bienes ajenos.
- Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
- La Imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.
- La reincidencia en comisión de falta grave, dos o más veces, en un período de tres meses, 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.

Será motivo de suspensión de sueldo por un día:

- La falta de puntualidad en 3 ocasiones en el periodo de un mes.
- La negativa a realizar cualquier tarea indicada por el personal del centro supondrá la suspensión de empleo y sueldo del mismo día.
- El abandono del puesto de trabajo o de las aulas sin permiso del personal del centro y sin justificación alguna hasta en 3 ocasiones en el periodo de un mes.
- No aportar el justificante de asistencia a consulta médica con la hora de entrada y salida.
- El no traer el uniforme y material completo proporcionado por el centro, así como no utilizar las medidas de seguridad.

Sanciones

Las sanciones que se aplicarán, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal y apercibimiento por escrito de la Dirección que se unirá al expediente para su constancia. Suspensión de sueldo de un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan, previo trámite de audiencia.
b) Faltas graves: Expulsión de uno a quince 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 uno a quince días.)
c) Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y/o despido disciplinario.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D9F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D9F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

Será de aplicación la suspensión cautelar del inculpado hasta la resolución del expediente cuando su permanencia en el Programa impida el normal desarrollo del mismo.

Para la graduación de la gravedad o levedad de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:

- El grado de intencionalidad
- El grado de perturbación producida en el funcionamiento del Programa
- Los daños producidos a las personas o en las cosas
- La reincidencia

Corresponde al representante legal de la entidad promotora del proyecto, o persona en quien delegue, la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo de Normativa de Régimen Interno, **en el caso de faltas graves o muy graves.**

Corresponde a la dirección del proyecto, con conocimiento de los alumnos-trabajadores, la facultad de imponer y sancionar disciplinariamente a los alumnos-trabajadores, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor **en el caso de faltas leves.**

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

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 partir de la fecha en que la entidad promotora 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 expedientado.

Procedimiento sancionador

El proceso de inicio de expediente corresponderá a cualquier miembro del equipo técnico del Programa (previo informe del director del Proyecto)

La apertura del expediente será comunicada al alumno-trabajador, con expresión de los hechos que la motivaron y la fecha en que ocurrieron.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la instrucción del expediente sancionador, salvo el trámite de audiencia al inculpado, así como la comunicación escrita motivada.

La comunicación de apertura de expediente sancionador al trabajador servirá de notificación de los hechos imputados y éste tendrá un plazo de 3 días hábiles para formular alegaciones.

Recibidas las alegaciones, o pasado el plazo para hacerlo, se dará traslado de la **propuesta de sanción a la Entidad Promotora**, que dictará la resolución definitiva, la cual será comunicada por escrito al trabajador.

En las faltas muy graves la instrucción del expediente sancionador será iniciada por la dirección, a propuesta escrita del equipo técnico o por propia iniciativa.

La sanción será impuesta por el representante legal de la entidad promotora, a propuesta de la dirección del centro, y requerirá comunicación escrita y motivada al inculpado, concediéndole un plazo de 72 horas para que alegue en su defensa lo que estime oportuno. Seguidamente, la dirección dará traslado de la propuesta de sanción a la entidad promotora, que dictará la resolución definitiva con notificación al interesado.

La baja definitiva o exclusión del alumnado/a-trabajador/a, propuesta por la Dirección del proyecto Escuela Profesional Dual “BARRAECA”, requerirá la tramitación de un expediente disciplinario y será impuesta por el representante legal o persona en quién delegue y paralelamente requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa de ESCUELAS PROFESIONALES DUALES PARA EL EMPLEO.

Firman el presente aceptando todas las condiciones en

En Mérida, a fecha de firma electrónica

Fdo.: J. Fernando Gómez	Fdo.: Julio Cesar Fuster Flores
Director Proyecto	Concejal Delegado de Personal y RRHH

DOCUMENTO
.Informe: **Normativa Régimen Interno EPD BARRAECA III**

IDENTIFICADORES

OTROS DATOS
Código para validación: **63KO5-26G57-OGXPQ**
Fecha de emisión: **28 de Noviembre de 2023 a las 14:38:20**
Página 22 de 22

FIRMAS
El documento ha sido firmado o aprobado por :
1.- Director EPD BARRAECA III del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MERIDA. Firmado 27/11/2023 14:50
2.- Concejal RRHH del EXCMO. AYUNTAMIENTO DE MERIDA. Firmado 28/11/2023 14:38

ESTADO
FIRMADO
28/11/2023 14:38

Fdo.: José Luis Zambrano Figueroa

Delegado alumnos/trabajadores especialidad Electricista de Edificios e Instalaciones

Fdo.: Mª. Eulalia Álvarez Tirado

Delegado alumnos/trabajadores especialidad Fontanero-Mantenedor Rehabilitador de edificios y viviendas

Fdo.: Antonio Peguero Luna

Delegado alumnos/trabajadores especialidad Operario especializado en Construcción, Patrimonio y Excavaciones Arqueológicas.

Esta es una copia impresa del documento electrónico (Ref: 1127147 63KO5-26G57-OGXPQ 3B66E372C37F9EA784E1B913D8F7FB6774A14197) generada con la aplicación informática Firmadoc. El documento está FIRMADO. Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://sede.merida.es