REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO
ESCUELA PROFESIONAL
"ALBURQUERQUE: TECNOLOGIA, INNOVACIÓN Y EMPLEO"

PREÁMBULO: Las Escuelas Profesionales se configuran como una política activa de empleo con la que se persigue mejorar las posibilidades de inserción laboral y cualificación profesional de las personas desempleadas e inscritas en el Servicio Público de Empleo, mediante actuaciones integradas de empleo y formación especialmente vinculadas al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de las actividades económicas emergentes y/o con potencial en la generación de empleo, en el ámbito de los programas públicos de formación y empleo contemplados en el Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Empleo.

El programa Escuelas Profesionales consiste en el desarrollo de programas 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.

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

El presente Reglamento será de aplicación a la totalidad del personal del proyecto, tanto alumn@s- trabajadores como equipo técnico perteneciente al mismo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica por la que se rigen: Estatuto de los Trabajadores y Decreto 96/2016 de 5 de Julio por el que se regula el programa de Escuelas Profesionales de Extremadura , así como demás legislación aplicable.

Su efectividad se hará extensiva desde el inicio del proyecto formativo hasta su finalización efectiva para posibilitar el eficaz funcionamiento del programa.

1.-DERECHOS Y DEBERES:

1.1.- DERECHOS:

Todos los trabajadores del Proyecto tendrán los siguientes Derechos, sin perjuicio de lo establecido en la normativa legal vigente:

1.- Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad como persona.

2.- A no ser discriminado por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de la lengua.

3.- A su integridad física y a una adecuada política de salud laboral

4.- A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que le son propios

5.- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y disposiciones legales vigentes.

Además los alumn@s-trabajadores del Proyecto tienen derecho a:

1.- Recibir formación teorico-práctica de calidad

2.- A recibir formación ocupacional específica.

3.- A participar en el Proyecto mediante los cauces que para tal fin se dispongan

4.- A recibir durante todo el proceso formativo información y orientación sobre su rendimiento.

5.- A conocer los objetivos del proyecto, que va a aprender y que va a obtener una vez finalizado el mismo.

1.2.- DEBERES: .

1.- Respetar la dignidad personal y el trabajo que realizan cuantas personas forman parte del Proyecto, así como mantener una actitud cívica en cuanto a su comportamiento personal.

2.- Cumplir con las obligaciones derivadas de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe, y realizar de forma responsable las tareas que se deriven del mismo.

3.- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten

4.- Cumplir con las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones

5.- Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones legales vigentes.

Además los beneficiari@s del Proyecto quedan obligados a :

1.- Seguir con aprovechamiento y diligencia las enseñanzas. Por aprovechamiento se entiende la adecuada actitud en relación con el aprendizaje, en orden a la consecución de los objetivos que se les marquen.

2.- Al mantenimiento de actitudes y comportamientos respetuosos con sus compañeros, personal de la entidad promotora, así como con los empleados públicos encargados del seguimiento de las actividades formativas.

3.- Participar de manera activa tanto en los aspectos teóricos como de trabajo efectivo, así como en la evaluación y tutorización de la enseñanza

4.- Asistir regularmente al trabajo, cumpliendo los horarios y normas que se estipulen.

5.- Respetar las instalaciones y medios puestos a su disposición, así como el vestuario y material personal de que se dispone para realizar el trabajo.

2.- FALTAS Y SANCIONES:

2.1.- FALTAS

Las faltas que pueden cometer l@s trabajador@s con ocasión de su trabajo pueden sr: leves, graves o muy graves.

A) FALTAS LEVES:

1.- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.

2.- El retraso reiterado, la negligencia o el descuido en el cumplimiento del trabajo.

3- Una falta de asistencia sin causa justificada en el periodo de un mes.(*)

4.- La no comunicación en su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

5.- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada

6.- El bajo rendimiento, la falta de interés, el comportamiento apático o falta de aprovechamiento en las tareas sin causa justificada, tanto en la actividad formativa como en el trabajo propio del taller.

7.- El descuido en la conservación o el uso de las instalaciones útiles, herramientas o materiales, así como en el vestuario y equipos de protección individual.

8.- La incorrección o falta de respeto a los superiores, compañer@s o personas

con las que tengan relación por su cometido laboral.
9.-La no presentación en el plazo de tres días de los justificantes por faltas de asistencia.
10.- La violación del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de las personas con las que se tenga relación por motivo de trabajo.
11.- Interrupciones que entorpezcan tanto las clases teóricas como el trabajo efectivo.
12.- Presentarse al trabajo sin los útiles necesarios para el desarrollo del mismo.
13.- Introducir en el centro de trabajo a personas ajenas al proyecto.

B).- FALTAS GRAVES.-

1.- La acumulación de dos faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre que hayan sido previamente sancionadas.
2.- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el periodo de un mes.
3.- Dos faltas de asistencia sin causa justificada en el periodo de un mes.(*)
4.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores en el ejercicio de su trabajo, así como de las obligaciones concretas del mismo del que se derive o pueda derivarse un perjuicio para el trabajo o para resto de compañeros.
5.- El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando del mismo pueden derivarse riesgos para la salud o la integridad física del propio trabajador o de otros trabajadores.
6.- La reiteración en la falta de aprovechamiento o atención
7.- La ausencia de participación o negación a la realización de actividades o trabajos propuestos desde el Proyecto.
8.- La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo inferior a tres días.
9.- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo o los manifiestos síntomas de intoxicación que repercutan negativamente en la realización del mismo.
10.- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones herramientas, materiales…
11.- La violación grave del derecho a la intimidad o a la dignidad de cualquier persona con la que se tenga relación por motivo laboral, así como toda actuación que suponga discriminación por cualquier circunstancia personal o social.
12.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.
13.- La utilización de cualquier tipo de juego, uso de móviles o máquinas

encaminadas a distraer la atención de los alumn@s trabajadores durante el horario de trabajo y formación.
14.-La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada laboral, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y en general bienes de la empresa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
15.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.
16.- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada al trabajo.

C).- FALTAS MUY GRAVES:

1.- La acumulación de dos faltas graves constituirá una muy grave, siempre que hayan sido previamente sancionadas,.
2.- Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.
3.- Las faltas de puntualidad o incumplimiento no justificado del horario durante más de seis ocasiones al mes o durante más de veinte en un trimestre.
4.- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante más de tres días en el periodo de un mes (*)
5.- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones, así como la desobediencia a los superiores en el ejercicio de la autoridad propia de su cargo.
6.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, materiales, útiles, vestuario… , así como su manipulación intencionada, temeraria e irresponsable que puedan ocasionar daños materiales o poner en peligro la seguridad propia y ajena, y en general cualquier conducta dolosa en tal sentido.
7.- El consumo habitual de drogas o alcohol que repercuta gravemente en el trabajo o en la actitud hacia sus compañeros o cualquier persona con la que se tenga relación por causa laboral.
8.- La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de cualquier persona con la que se tenga relación por motivo laboral.
9.- El maltrato verbal o físico o la falta grave de respeto y consideración, así como mantener conductas antisociales o violentas en horario de trabajo y hacia cualquier persona con la que se tenga relación por motivo laboral.
10.- La simulación de enfermedad o accidente que den lugar a incapacidad laboral o baja por un tiempo superior a tres días.

11.- El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.
12.- Cualquier orto que por su reiteración, intensidad, intencionalidad o gravedad pueda ser calificado como tal.

(*) En cuanto a las faltas de asistencia injustificadas, además del resto de consecuencias que conforme a este Reglamento o demás de legislación aplicable puedan tener conllevarán la reducción del salario los días en que se haya faltado.

3.- SANCIONES:

Las sanciones a imponer dependiendo de la falta cometida podrán ser las siguientes:

FALTAS LEVES:

- Amonestación verbal
- Apercibimiento por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 3 días mediante la comunicación escrita de las causas que la motivan

FALTAS GRAVES:

- Amonestación verbal
- Apercibimiento por escrito
- Suspensión de empleo y sueldo de 4 a 14 días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivaron.

FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivaron.
- Despido disciplinario

4.- PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Corresponde al representante legal de la entidad promotora del proyecto, o persona en quien delegue, conjuntamente con la dirección del proyecto la facultad de

imponer las sanciones en los términos estipulados de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido

En las faltas leves y graves, las amonestaciones verbales o escritas podrán ser impuestas por el equipo directivo y docente del proyecto de forma conjunta.

En cualquier caso, la facultad para determinar cualquier tipo de falta y su graduación, así como las sanciones correspondientes serán facultad del equipo técnico del proyecto en lo que se refiere a amonestaciones verbales o escritas por faltas leves o graves y a la entidad promotora en lo que se refiere a otro tipo de sanciones, las cuales podrán ser propuestas por la dirección del proyecto.

1.- Faltas leves:

Para la imposición de sanciones consistentes en amonestación por faltas leves no será preceptiva la instrucción de expediente sancionador, no obstante ser obligatorio el trámite de audiencia al interesado, así como la comunicación escrita y motivada. Podrá instruirse expediente en aquellos casos que se estime oportuno.

En caso de que la sanción sea diferente a una amonestación se levantará parte por escrito con la fecha y motivo que la causó entregando una copia al interesado y siguiéndose el procedimiento previsto para las faltas graves.

2.- Faltas graves:

La instrucción del expediente sancionador será iniciada por la dirección del proyecto, a propuesta escrita del equipo técnico del proyecto o por propia iniciativa.

Requerirá comunicación escrita y motivada al interesado concediéndole un plazo de 48 horas para que alegue a su defensa lo que estime oportuno. Finalizado el trámite, la dirección del proyecto, junto con el equipo técnico decidirá si la sanción a imponer consistirá en una amonestación, en cuyo caso la ejecutará, o en otro tipo de sanción, en cuyo caso la dirección dará traslado de la propuesta de sanción a la entidad promotora, que dictará la resolución definitiva con notificación al interesado

3.- Faltas muy graves:

El procedimiento a seguir será el contemplado para las faltas graves.

En caso de imponerse como sanción el despido disciplinario se seguirán los trámites establecidos en la normativa legal reguladora de tales extremos.

5.- PRESCRIPCION DE LAS FALTAS:

Las faltas leves prescribirán a los 15 días, las graves a los 30 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el equipo técnico del proyecto tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los 6 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 al interesado, siempre que la duración en conjunto no supere el plazo de tres meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

6.- EL TIEMPO DE TRABAJO

A.- JORNADA LABORAL.-

Se considera jornada laboral tanto las horas dedicadas a la formación teorico-práctica como la dedicada al trabajo efectivo.

B.- DESCANSOS.-

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 30 minutos sobre su jornada laboral diaria. El descanso se realizará en el horario que disponga el equipo técnico y docente del proyecto

C.- FIESTAS.-

Como es preceptivo se respetará el calendario oficial de fiestas laborales, incluídas las autonómicas y locales.

En el centro de trabajo se dispondrá de un calendario laboral en el que quedarán fijados los días festivos

D. PERMISOS Y LICENCIAS.-

Se entiende por permiso o licencia la cesación temporal en la prestación de servicios por causas establecidas en la Ley que tienen carácter retribuible.

En estos casos, el trabajador debe poner en conocimiento de la dirección del proyecto, con una antelación razonable el motivo de la ausencia al puesto de trabajo, justificando posteriormente el motivo alegado

No se concederá permiso para la realización de cualquier actividad cuando la misma pueda llevarse a cabo en horario distinto a la jornada de trabajo

Las ausencias al trabajo que darán derecho a remuneración son las que a continuación se relacionan y por el tiempo siguiente:

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 por las embarazadas 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, el trabajador/a 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 el trabajador/a 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, el trabajador 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. Los asuntos particulares se solicitarán a la Dirección del proyecto con al menos tres días de antelación y será potestad de la misma concederlos o no atendiendo a las necesidades del proyecto. No podrán disfrutarse por más de un 20% del alumnado el mismo dia, aunque podrán establecerse días de asuntos propios conjuntos para todo el personal del proyecto decidido por mayoría a propuesta de la Dirección.

l) Por matrimonio, quince días.

E.- VACACIONES.-

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica será de 30 días naturales o 22 días hábiles. Las vacaciones se disfrutarán de forma conjunta por todos los miembros del proyecto. Las fechas de las mismas se decidirán de forma consensuada.

F.- LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE AUSENCIA AL TRABAJO:

Conforme preceptúa la legislación reguladora de los certificados de profesionalidad para poder presentarse a la prueba de evaluación final de un módulo los alumnos deberán justificar una asistencia de al menos el 75 por ciento de la horas totales del mismo, la ausencia por tiempo superior a un 25% de dichas horas, ya sea por faltas de asistencia no justificadas, como por faltas de asistencia justificadas da lugar a la imposibilidad de obtener el certificado de profesionalidad a la finalización del proyecto.