

Lunes, 6 de julio de 2020

### Sección I - Administración Local

#### Ayuntamientos

##### Ayuntamiento de Hernán Pérez

#### **ANUNCIO. Aprobación inicial Reglamento de Régimen Interno para Programa Colaborativo Rural “Valle del Tralgas”.**

Aprobada inicialmente el Reglamento de Régimen Interno para Programa Colaborativo Rural “Valle del Tralgas”, por Acuerdo del Pleno de fecha 30/06, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de treinta días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado en las dependencias municipales para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento

**<http://hernanperez.sedelectronica.es>**

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Reglamento.

**REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO PARA PROGRAMA COLABORATIVO RURAL “VALLE DEL TRALGAS”, del tenor literal siguiente:**

**ENTIDAD PROMOTORA: AYUNTAMIENTO DE HERNÁN PÉREZ**

#### PREÁMBULO

El Programa Colaborativo Rural “Valle del Tralgas”, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura, se regula por el Decreto 154/2018 de 18 de septiembre (DOE número 186), publicado el 24 de septiembre de 2018.

El Programa Colaborativo Rural tiene como principal objetivo la atención integral a personas en situación o en riesgo de exclusión social mediante el desarrollo de itinerarios de orientación,



Lunes, 6 de julio de 2020

tutorización e intermediación y formación en alternancia con el empleo para su inserción sociolaboral en las zonas rurales correspondientes a los municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura con una población inferior a 5000 habitantes.

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.

- DISPOSICIONES GENERALES

Vigencia y ámbito de aplicación:

El reglamento de Régimen Interno será de aplicación a todas aquellas personas que mantengan una relación laboral con el Programa Colaborativo Rural "Valle del Tralgas" con número de expediente 10/CR/045/19 (Coordinador/Técnico/Tutor, Monitor y Alumnos/as Trabajadores/as), promovido por el Ayuntamiento de Hernán Pérez. Se trata de una normativa complementaria, y subsidiaria al Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente en esta materia.

- DE LOS DERECHOS Y DEBERES DE LOS TRABAJADORES Y ALUMNOS/AS TRABAJADORES DEL PROGRAMA COLABORATIVO RURAL "VALLE DEL TRALGAS"

Los trabajadores/as y los alumnos/as trabajadores/as del Programa Colaborativo Rural "Valle del Tralgas" tienen derecho:

- a. El respeto a su condición cívica y social.
- b. El respeto a la dignidad de la persona.
- c. A no ser discriminado por razón de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites que establece la normativa que regula el Programa Colaborativo Rural), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.
- d. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- e. A la utilización de las instalaciones y medios que se dispone en el centro para los fines que les son propios
- f. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.
- g. Recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
- h. Realizar cuantas actividades culturales complementarias ayuden a fomentar su



Lunes, 6 de julio de 2020

formación integral.

- i.
- j. Participar en el proyecto a través de los representantes elegidos, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.
- k. Disponer del vestuario y utensilios adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- l. Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

Los trabajadores/as y los alumnos/as trabajadores del Programa Colaborativo Rural “Valle del Tralgas” tienen el deber de:

- a. Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas prestan sus servicios en el proyecto.
- b. Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo
- c. Cumplir los horarios establecidos en el centro, asistiendo con puntualidad a cuantas actividades y clases se realicen durante la jornada.
- d. Participar activamente en la vida formativa y sistema organizativo que el Centro tuviera fijado.
- e. Colaborar con los compañeros/as en cuantas actividades o trabajos que se desarrollen en el proyecto.
- f. Respetar el edificio, las instalaciones, mobiliario, herramientas, material y maquinaria del proyecto.
- g. Usar y cuidar adecuadamente el vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo.
- h. Cumplir las medidas de Seguridad y Salud en su trabajo, así como la prevención de Covid-19.
- i. Cumplir con las obligaciones de carácter administrativo que se deriven por su pertenencia al programa.
- j. Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones.
- k. Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan el mismo.



Lunes, 6 de julio de 2020

### • FALTAS Y SANCIONES

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Faltas leves:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes, entendiéndose por falta de puntualidad todo retraso superior a diez minutos.
- b. Una falta de asistencia sin causa justificada (lo que supondrá descuento de salario de ese día).
- c. El abandono momentáneamente del puesto de trabajo durante la jornada laboral sin el permiso correspondiente.
- d. Tardanzas injustificadas de ponerse a trabajar.
- e. El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como el vestuario y equipos de protección individual entregados.
- f. La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- g. La incorrección leve en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participen en el programa, así como aquellas personas que estén afectadas por los entornos de obra.
- h. La mala publicidad hacia el programa y provocar desprestigio hacia las labores y actividades que se realizan en él.
- i. 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.
- j. No llevar el uniforme y las medidas de seguridad, así como las medidas de protección de Covid-19.
- k. El descuido con las instalaciones, mobiliario, herramientas y materiales del centro, así como su utilización sin permiso previo.
- l. El bajo rendimiento e interés en las actividades tanto formativas como de trabajo efectivo desarrollado en el proyecto.
- m. Fumar y comer en los sitios no permitidos.
- n. Arrojar papeles y/o desperdicios en aulas, naves o centros de trabajo.
- o. Utilización de dispositivos tecnológicos (teléfono, Tablet...) en horas de trabajo y formación.
- p. En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, así como todas aquellas conductas y acciones que el Equipo Técnico del Proyecto consideren motivo de sanción.



Lunes, 6 de julio de 2020

### Faltas Graves:

- a. Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- b. El incumplimiento culpable de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- c. La inobservancia e incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- d. La reiteración en el abandono del servicio o el deber contraído en el horario correspondiente.
- e. La ausencia de participación o negación en la realización de actividades o trabajos propuestos por el proyecto, entre las que se incluyen las salidas formativas.
- f. La simulación de enfermedad o accidente.
- g. El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- h. La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- i. Notoria falta de respeto hacia superiores y compañeros.
- j. El abuso de autoridad entendido con 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.
- k. La reincidencia en la comisión de faltas leves, hasta cuatro dentro de un mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.
- l. Acumulación de tres faltas leves, en el periodo de un mes, constituirán un grave, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que haya sido previamente sancionada y no hayan prescrito.

### Faltas muy graves:

- a. Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- b. Más de seis faltas de asistencia sin causa justificada.
- c. La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- d. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloroso.
- e. La desobediencia a los superiores en el ejercicio de la autoridad propia del cargo, si esta implicara quebranto manifiesto de la disciplina y de ella se derivase perjuicio



Lunes, 6 de julio de 2020

- notorio para el proyecto.
- f. El consumo habitual de alcohol o drogas que repercuta gravemente en el trabajo (incluidos los periodos de descanso).
  - g. El hurto o robo a los alumnos, al personal o al propio, así como a cualquier persona dentro o fuera del centro.
  - h. El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración en la persona de un compañero.
  - i. La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.

#### • SANCIONES

Las sanciones que procederá interponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Las faltas Leves se sancionarán con:

1. Amonestación verbal.
2. Apercibimiento por escrito.
3. Suspensión de empleo y sueldo de 1 día, mediando comunicación escrita de las causas que motivan la sanción.

Las faltas Graves se sancionarán con:

1. Con suspensión de empleo y sueldo de 2 a 6 días.

Las faltas Muy Graves se sancionarán con:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 7 a 30 días, mediante comunicación escrita de las causas que motivan la sanción.
2. Despido disciplinario.
3. Se producirá el despido disciplinario automático cuando se produzca una agresión física.

#### • PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los 30 días, las graves a los 60 días y las muy graves a los 90 días, a partir de la fecha en que la empresa 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



Lunes, 6 de julio de 2020

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

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 Reglamento de Régimen Interno.

Faltas leves:

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

Faltas graves:

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

La sanción impuesta por el representante leal de la Entidad Promotora, a propuesta de la Dirección del centro, y requerirá comunicación escrita y motivada al inculpado, concediéndole un plazo de 48 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.

Faltas muy graves:

Se seguirá el procedimiento descrito para las faltas graves.

Todo alumno/a que rompa, dañe o pierda una herramienta, maquinaria o cualquier otro elemento del proyecto, pagará dicha herramienta u objeto.

Ante la duda o desconocimiento del autor del daño será el total de alumnos/as trabajadores/as de la especialidad correspondiente los que abone el importe del bien dañado o roto.

Se establece la prohibición de fumar en los lugares de trabajo (aulas, talleres y obras). Con esta medida se respeta el derecho de los no fumadores/as a preservar su salud.



Lunes, 6 de julio de 2020

- TIEMPO DE TRABAJO

### Jornada

La jornada laboral se establece de 37,5 horas semanales que se distribuirán de lunes a viernes. Se considerará jornada laboral tanto las horas dedicadas a la formación teórica-práctica como la dedicada a trabajos reales.

### Desplazamientos

Se entenderá por desplazamiento al trayecto que efectúe el/la trabajador/a o alumno/a-trabajador/a desde el primer punto de trabajo hacia otro punto de trabajo dentro de la jornada laboral establecida. No entrarán en esta categoría los desplazamientos necesarios desde el domicilio del/la trabajador/a o alumno/a-trabajador/a a su lugar de trabajo y viceversa, entendiéndose que el lugar de trabajo es cualquier punto dentro del Ayuntamiento de Hernán Pérez o Torrecilla de los Ángeles en el que se tenga prevista una actividad formativa objeto del desarrollo del proyecto. A su vez se entiende por actividad formativa: las clases teóricas, las clases prácticas en el Taller y los objetivos de obra a desarrollar.

### Descanso y fiestas.

#### Descansos:

Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso de 30 minutos sobre su jornada diaria.

#### Fiestas:

Como es preceptivo se respetará el calendario oficial de fiestas laborales, nacionales, autonómicas y locales que tenga o establezca el personal que trabaja para la entidad promotora.

En caso del que el proyecto aglutine actividades ubicados en diferentes poblaciones, tendrán la consideración de fiestas locales, la de la localidad que se determine Sede del Programa Colaborativo Rural de la Entidad Promotora, siendo de dos días, independientemente del origen de los alumnos o monitores.

En cada centro de trabajo se dispondrá de un calendario laboral donde quedarán fijados los días festivos.



Lunes, 6 de julio de 2020

Permisos y licencias laborales.

Permisos y licencias.

- a. Consulta médica: los/as trabajadores/as tendrán derecho a acudir a vista del médico de cabecera o del médico especialista de la Seguridad Social exclusivamente, ausencia que se justificará mediante justificante expedido, firmado y sellado por el médico correspondiente, en el figurarán las horas de ausencia.
- b. Se disfrutará de 6 días de asuntos propios, o lo dispuesto para cada anualidad por la legislación, Resoluciones o Instrucciones aplicables.
- c. Matrimonio: 15 días naturales, a contar desde el día siguiente al del matrimonio.
- d. Nacimiento de Hijos: 2 días en el caso de tener que realizar desplazamientos de su domicilio, el plazo será de 4 días.
- e. La enfermedad grave, accidente, hospitalización o el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad proporciona al trabajador el derecho a ausentarse del trabajo durante 2 días. Cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Los parientes comprendidos en este supuesto son tanto los del propio trabajador (por consanguinidad) como los del cónyuge (por afinidad). Se consideran parientes de primer grado: padres e hijos, y de segundo grado: nietos, abuelos y hermanos.
- f. Traslado del domicilio: 1 día de permiso retribuido.
- g. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- h. Renovación del DNI o carnet de conducir: el tiempo necesario que ha de figurar en los justificantes de ausencia firmados por los funcionarios de la oficina a la que se acude. Se especificará hora de llegada y salida.
- i. Ejercicio de derecho al voto-sufragio activo si este se produce en un día laborable.
- j. Los presidentes, vocales de las mesas electorales y los interventores de las candidaturas tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laborable y a una reducción de jornada de cinco horas, igualmente retribuidas, al día siguiente.
- k. Los/as apoderados/as de los/as representantes de las candidaturas: tienen derecho a un permiso retribuido el día de la votación, si es laborable.
- l. Lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses: una hora de ausencia al trabajo que supondrá dividir en dos fracciones: con la misma finalidad, la madre puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
- m. Exámenes: el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.



Lunes, 6 de julio de 2020

n. Permiso de maternidad: Se tiene derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más para cada hijo/a a partir del segundo. El periodo de permiso se distribuirá a elección de la interesada. Sin embargo, es obligatorio un descanso mínimo de 6 semanas tras el parto.

Si el padre y la madre trabajan esta al iniciarse el periodo de descanso por Maternidad, puede optar porque el padre disfrute de hasta diez de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado periodo, salvo que en el momento de su efectiva la incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

o. Adopción y acogimiento: por adopción y acogimiento de un menor se tiene derecho a un permiso de 16 semanas desde la decisión administrativa o judicial, siempre que el adoptado sea menor de seis años.

Vacaciones.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de 30 días naturales. Pudiendo dividirlos en 3 periodos uno de 15 días otro de 7 día y otro de 8 días.

La dirección del proyecto, una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra recomendadas, podrá restringir las fechas disponibles para el disfrute del periodo vacacional, cuando entienda que la suspensión de las actividades en determinadas fechas repercute negativamente en el desarrollo de aquellos, entendiéndose, en cualquier caso, que los periodos establecidos afectarán a la totalidad del grupo de alumnos/as-trabajadores/as y al/la monitor/a y monitores/as correspondientes.

### • SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Suspensión del contrato.

Definición

Se entiende como la cesación temporal de la presentación de servicios que no es retribuable por el empresario, en los casos legalmente previsto.

Causas de suspensión.

a. Incapacidad temporal: personal con contratos de obras y servicios, contratos a tiempo parcial y contratos de formación (Real Decreto 488/1988). Se justifican por medio de



Lunes, 6 de julio de 2020

partes de baja médica que tienen que ser entregados en la administración del proyecto el mismo día de la baja, asimismo se deberán entregar con puntualidad los partes de confirmación y de alta.

Justificantes: la ausencia por enfermedad se justificará mediante parte de baja documento de la Seguridad Social que acredite la ausencia y se entregará el primer día de la ausencia en la administración del proyecto

Datos que deben figurar en dicho documento:

- a. Motivo.
- b. Días concretos que se recomienda la ausencia.
- c. Firma y sello del médico o del centro de atención.
- d. Suspensión del empleo y sueldo como consecuencia de haber cometido faltas graves y muy graves.
- e. Huelga: el/la trabajador/a no tiene derecho al salario mientras permanezca de huelga. Además, procede el descuento proporcional de pagas extraordinarias. Tiene derecho a reintegrarse a su anterior puesto de trabajo, en cualquier momento, aunque la huelga la prosigan otros/as trabajadores/as.

Extinción del contrato.

Definición

La extinción del contrato de trabajo supone la finalización de la relación de dependencias para la prestación de unos servicios por el/la trabajador/a a cambio de una remuneración del empresario/a, lo que lleva consigo el cese o liberación de las respectivas obligaciones.

Causas de extinción del contrato.

- a. Por expiración del tiempo convenido en el contrato. La empresa debe avisar al/la trabajador/a de tal circunstancia con antelación de 15 días cuando haya permanecido en la empresa más de un año.
- b. Dimisión del/la trabajador/a. Debe mediar un previo aviso por escrito con 15 días de antelación.
- c. Por causas de fuerza mayor que imposibilite la prestación del trabajo: incendios, inundaciones, tumultos, declaración de ruina, retirada de la subvención del Sexpe por motivos políticos y económicos...”



Lunes, 6 de julio de 2020

Hernán Pérez, 30 de junio de 2020

D.Alfonso Beltrán Muñoz

ALCALDE-PRESIDENTE

