

Miércoles, 24 de noviembre de 2021

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad Rivera de Fresnedosa

ANUNCIO. Aprobación Reglamento de régimen interno de la Escuela Profesional "FRESNEDOSA EN VERDE".

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.

El Programa de formación EPD de Empleo "FRESNEDOSA EN VERDE" es un Programa mixto de formación y empleo, que tiene por objeto la alternancia de una actividad formativa conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad, que permita la cualificación profesional o inserción laboral de trabajadores/as desempleados/as.

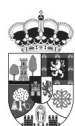
El reglamento de Régimen interno será de aplicación a la totalidad del personal directivo y docente, así como los/as beneficiario/as que participan en el programa, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula el programa de Escuelas Profesionales duales de empleo, el Estatuto de los/as trabajadores/as, y demás legislación aplicable.

Por ello y a fin de regular y favorecer el mantenimiento de la responsabilidad laboral como aspecto fundamental para la normal convivencia, así como la ordenación técnica y funcional del Programa de formación dual Escuelas Profesionales y de conformidad con el Decreto Legislativo 96/2016, de 5 de junio y del Texto Refundido del Estatuto de los/as Trabajadores/as, se establece las siguientes normas de funcionamiento, que serán de obligado cumplimiento durante todo el desarrollo del proyecto "FRESNEDOSA EN VERDE".

1. DERECHOS Y DEBERES Y NORMAS DE COMPORTAMIENTO.

Derechos de los/as trabajadores/as.

- a) A la libertad de conciencia e intimidad personal, que incluye, entre otras cosas, la libertad de opinión religiosa.
- b) A una igualdad en el trato sin discriminación alguna por razón de edad, raza, sexo o religión.
- c) A manifestar su opinión sobre los aspectos del programa que le afecten.



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

- d) A la integridad física y moral.
- e) A la garantía de sus derechos laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- f) A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que les son propios.
- g) A la percepción de la remuneración legalmente establecida.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Además los/as beneficiarios/as del programa tendrán derecho a:

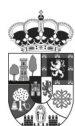
1. A la adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
2. A una formación que asegure tanto el desarrollo personal como laboral.
3. A una evaluación objetiva mediante criterios objetivos y públicos.

Deberes de los/as trabajadores/as.

- a) Respetar la dignidad de cuántas personas forman parte del programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- b) Cumplir las obligaciones establecidas para su desarrollo, conforme a las reglas establecidas.
- c) Respetar las normas internas del programa, así como las que se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Además los/as beneficiarios/as del programa quedarán obligados/as a:

- a) Obedecer las instrucciones del personal encargado de su formación, coordinación y dirección, en el ejercicio regular de sus funciones.
- b) Adoptar medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el programa pone a su disposición.
- c) Realizar las tareas concretas que le sean encomendadas bajo la dirección de los/as



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

monitores/as, y tutor/a en su caso, pudiendo ser adoptadas por el equipo de formadores/as las oportunas medidas de vigilancia y control para verificar tanto el cumplimiento de las obligaciones como el grado de aplicación del alumnado-trabajador participante.

d) Participar activamente en las clases complementarias de su formación integral, cumpliendo con las tareas que les sean encomendadas por los/as profesores/as.

e) Guardar el debido respeto a los/as compañeros/as, manteniendo un trato de corrección y colaboración con ellos/as en el trabajo cuando sea necesario.

f) Respetar los edificios, instalaciones, mobiliario y demás material del programa y de la entidad promotora.

g) Adoptar actitudes de eficiencia, dinamismo y apego al trabajo que desempeñan, siendo conscientes en todo momento de que de ellos/as depende de la imagen que el programa ofrece a los municipios y su entorno.

h) Utilizar el vestuario facilitado durante la totalidad de la jornada laboral, incluido el tiempo de descanso estipulado.

i) Informar al programa llamando al número habilitado, en horario de 8 a 9, de la no asistencia al trabajo cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación al centro de trabajo.

j) Comunicar al equipo técnico cualquier enfermedad o tratamiento médico que pueda afectar al rendimiento en el trabajo o que ponga en peligro su integridad física o la del resto del personal del programa. Garantizando en todo caso el derecho a la intimidad.

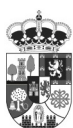
Comportamientos y actitudes.

a) Mantener, dentro y fuera del programa, actitudes y comportamientos respetuosos.

b) Conservar y utilizar correctamente las instalaciones, materiales y herramientas.

c) No está permitido el consumo de alcohol u otras drogas.

d) Se prohíbe la tenencia, uso y exhibición de cualquier tipo de arma u objetos similares en el desarrollo del programa y entornos de trabajo.



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

Además los/as beneficiarios/as del programa tendrán un comportamiento y actitud de:

- a) Deberán llevar en todo momento el vestuario laboral de forma correcta y completa, siendo además por cuenta del/a beneficiario/a la limpieza y conservación del mismo.
- b) No se permite la utilización de teléfonos móviles fuera de los periodos de descanso, salvo circunstancias muy excepcionales.
- c) No se permite el uso de reproductores musicales, con o sin auriculares, durante las clases o el tiempo de trabajo.
- d) Los/as beneficiarios/as deberán reponer por su cuenta los elementos del equipo personal (vestuario, protecciones personales o herramienta personal) en caso de extravío o por deterioro no derivado de un uso adecuado.
- e) Las instalaciones, máquinas, materiales y herramientas que se extravíen o deterioren por incumplimiento de deberes de los/as beneficiarios/as, serán repuestos por cuenta del/a mismo/a, descontando el importe de la reposición en la nómina.

2. HORARIOS Y CONTROL.

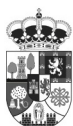
Asistencia.

Los/as beneficiarios/as asistirán a las enseñanzas teórico-prácticas que se imparten en el programa en el horario determinado en la misma.

Control de asistencia.

Los/as beneficiarios/as estarán sometidos/as a un sistemático control de asistencia que se realizará principalmente mediante partes de firmas, pudiendo ser realizados a la entrada, salida o durante cualquier momento de la jornada diaria, con independencia de donde ésta se realice.

Faltas de puntualidad: Cuando un/a alumno/a-trabajador/a llegue con un retraso superior a quince minutos a su puesto de trabajo deberá ser autorizado/a por el/la monitor/a o docente para su incorporación al trabajo en el momento que sea posible. Si por motivos de organización del trabajo o la actividad docente no fuera aconsejable su incorporación inmediata, el/la alumno/a deberá esperar el momento más idóneo, que le será indicado por el/la monitor/a o formador/a. Por lo general estas incorporaciones se realizan a la finalización de la actividad que esté desarrollándose en ese momento, tras una pausa programada o tras el descanso a media jornada.



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

3. RÉGIMEN DISCIPLINARIO: Faltas de asistencia y sanciones.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización del programa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos.

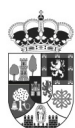
Las faltas cometidas por los/as beneficiarios/as del programa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un trimestre.
- b) La incorrección con los/as compañeros/as, profesores/as, con el personal del taller o usuarios/as.
- c) El descuido en el ejercicio de sus funciones.
- d) Incumplimiento de las normas de vestuario.
- e) El incumplimiento de los deberes y obligaciones como beneficiario/a del programa, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
- f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- g) La no presentación en tiempo oportuno (en la semana) de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- h) El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipo de protección individual entregados.
- i) Fumar en zonas no permitidas: aulas, pasillos y servicio.
- j) Presentarse a clase o al trabajo sin los útiles necesarios por descuido inexcusable.
- k) El bajo rendimiento, comportamiento apático sin causa justificada, tanto en las actividades formativas como en el trabajo efectivo.

2. Son faltas graves:

- a) La falta injustificada de un día al programa.

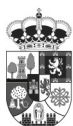


Miércoles, 24 de noviembre de 2021

- b) La negligencia inexcusable en el ejercicio de sus funciones.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La desobediencia o indisciplina en el trabajo.
- e) La grave desconsideración, falta de obediencia y respeto con los/as compañeros/as, profesores/as, con el personal del proyecto o usuarios/as del mismo.
- f) Reincidir en el comportamiento apático o falta de interés.
- g) Faltas de hurto, robo, tanto a los/as trabajadores/as como al programa así como a cualquier personal dentro y fuera del centro. En este sentido se ponderarán y valorarán la gravedad del hecho por el equipo técnico.
- h) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves al trimestre.
- i) La falta reiterada (2 faltas leves) de rendimiento intencional que afecte al normal desenvolvimiento del programa.
- j) La posesión / consumo de alcohol o droga en el programa (o síntomas evidentes de estar bajo el efecto de ellas).
- k) El incumplimiento de los deberes y obligaciones como beneficiario/a del programa, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta leve o muy grave.
- l) El incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral que no tenga la calificación de muy grave.
- m) El uso inadecuado sin autorización de cualquier medio de transporte durante la jornada laboral.

3. Son faltas muy graves:

- a) Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- b) Tres faltas de asistencia no justificada en un periodo de un mes.
- c) El incumplimiento de la obligación de seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se imparten en el programa.
- d) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua,



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

e) El abandono injustificado del puesto de trabajo.

f) Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.

g) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al programa.

h) Acudir al puesto de trabajo en estado de embriaguez o drogadicción o alcanzar tal estado durante el horario del mismo (síntomas evidentes).

i) El tráfico de drogas en el programa.

j) Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta que constituya de falta o delito.

k) La notoria e injustificada falta de rendimiento del/a trabajador/a que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido/a para que cese en dicho comportamiento.

l) Los malos tratos de palabra u obra hacia los/as compañeros/as, docentes o con el personal del taller o usuarios/as.

m) El incumplimiento de las obligaciones como beneficiario/a en materia de seguridad y salud laboral.

n) La comisión de tres faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.

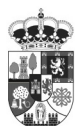
Graduación de la Sanciones.

Por las faltas a que se refiere el presente Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves:

a) Amonestación de palabra por el/la monitor/a.

b) Apercibimiento de la dirección por escrito que se unirá a su expediente.



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

c) Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

2. Por faltas graves:

a) Amonestación por escrito y suspensión de empleo y sueldo de dos días a seis días.

b) Suspensión del programa y sueldo durante el plazo proporcional a las horas dejadas de trabajar.

3. Por faltas muy graves:

a) Suspensión de empleo y sueldo de siete días a un mes mediante comunicación expresa de las causas que lo motivan, en función de la actividad lectiva o de prácticas.

b) Expulsión, extinción del contrato por despido disciplinario.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, 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.

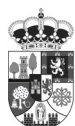
Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar del que pueda instruirse, incluida la audiencia propia al/la interesado/a, siempre que la duración en su conjunto no supere el plazo de tres meses, sin mediar culpa del/a trabajador/a expedientado/a.

PROCEDIMIENTO.

Corresponde al/la 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/la inculpado/a, así como la comunicación escrita motivada por la dirección.



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

Faltas graves.

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

La sanción será impuesta por el/la representante legal de la entidad promotora, a propuesta de la dirección del centro, y requerirá comunicación escrita y motivada al/la inculcado/a, concediéndole/a 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/la interesado/a.

Faltas muy graves.

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

La baja definitiva por despido disciplinario requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa de formación de Escuelas Profesionales Duales de Empleo.

VACACIONES ANUALES.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de treinta días naturales o veintidós días hábiles. El equipo técnico hará coincidir sus vacaciones con las de los/as alumnos/as-trabajadores/as, salvo fuerza mayor.

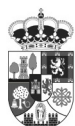
Dicho periodo se propondrá por el equipo técnico, buscando el máximo consenso y beneficio de los/as alumnos/as-trabajadores/as y del proyecto, debiendo ser autorizado por la entidad promotora.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho al disfrute de 2 días de fiesta local correspondientes a la localidad donde se encuentre la sede de trabajo. En Riobos serán los días 25 de noviembre y 3 de febrero.

PERMISOS Y LICENCIAS.

El/la trabajador/a, previo aviso y justificado, podrá ausentarse del trabajo, avisando con una semana de antelación, excepto en casos extraordinarios que podrá ser con 48 horas, con derecho a remuneración, por algunos de los motivos y por el tiempo siguiente:

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Siete días de asuntos propios, solicitándose con una semana de antelación. Estos 7



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

días de AP son por 12 meses de contrato, no pudiendo disponer el/la alumno/a-trabajador/a de más de 3 días de AP en un mismo mes, y además el/los AP no puede/n unirse a vacaciones en ningún caso.

c) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer y segundo 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.

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

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

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

g) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.

h) Por lactancia de un/a hijo/a 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/a u otro/a de los/as progenitores/as, en el caso de que ambos/as trabajen.

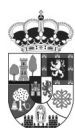
Igualmente el/la trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

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

1. 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.
2. En caso de nacimiento de un/a hijo/a al progenitor varón se le reconocerán los permisos de paternidad según normativa vigente.

Se entenderá por deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- La asistencia a consulta médica, que deberá acreditarse mediante certificación del/la facultativo en la que se haga constar las horas de citación y consulta.



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

- El acompañamiento a consulta médica de hijos/as menores de edad o personas bajo su custodia legal, que deberá acreditarse mediante certificación del/a facultativo/a en la que se haga constar las horas de citación y consulta.
- La realización de exámenes (permiso de circulación, oposiciones, exámenes de centros oficiales de formación), que deberán acreditarse mediante certificación del órgano competente en la que se hagan constar las horas de inicio y finalización.
- La renovación del D.N.I. o carnet de conducir, que deberán acreditarse mediante las citaciones correspondientes.
- La comparecencia a demanda de juzgados, que deberá acreditarse mediante la citación correspondiente.
- Aquellos otros reconocidos por norma legal o convencional.

No se concederá permiso retribuido para la realización de cualesquiera actividades anteriores cuando puedan llevarse a cabo en horarios distintos de la jornada de trabajo.

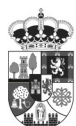
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla (no válido para contratos de formación).

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

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as del mismo proyecto generarán este derecho por el mismo sujeto causante, el ente promotor podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

NOTA: La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto con anterioridad, corresponde al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar a la dirección del proyecto con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

En todo lo no aplicable por este régimen interno, se regirá por el convenio colectivo de Mancomunidad, Entidad gestora de EPD "FRESNEDOSA EN VERDE".



Miércoles, 24 de noviembre de 2021

Torrejoncillo, 11 de noviembre de 2021

Mónica Martín Sánchez

PRESIDENTA

