

Martes, 29 de marzo de 2022

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Ahigal

ANUNCIO. Aprobación inicial Reglamento interno del programa Colaborativo Rural.

El Pleno del Ayuntamiento de AHIGAL, en sesión celebrada el día 22 de Marzo de de 2022 acordó aprobar inicialmente el Reglamento de Régimen Interno DEL COLABORATIVO RURAL, 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 el siguiente al de 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, cuyo texto íntegro se hace público a continuación.

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

<http://www.ahigal.es>

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación del mencionado Reglamento de Régimen Interno.

“REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

Preámbulo.

Los proyectos Colaborativos Rurales de Extremadura se configuran como una política de empleo con la que se persigue mejorar las posibilidades de inserción laboral y cualificación profesional de las personas en situación o riesgo de exclusión social, desarrollando itinerarios de orientación, tutorización e intermediación y formación en alternancia con el empleo para su inserción socio laboral en las zonas rurales correspondientes a los municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura con población inferior a 5.000 habitantes.

El Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a la totalidad del personal como a los/as beneficiarios/as del programa que participan, sin perjuicio de lo establecido en la normativa



Martes, 29 de marzo de 2022

específica que regula los programas, el Estatuto de los/as trabajadores/as y demás legislación aplicable.

Su efectividad se hará extensiva a todas las fases del proyecto, al entender la adopción de un marco normativo disciplinario desde el inicio del proceso formativo posibilita el eficaz funcionamiento del Programa así como de los distintos proyectos.

Funciones y responsabilidades.

Las funciones y responsabilidades a desarrollar por el personal del proyecto serán las que se detallan a continuación.

- Coordinador/a técnico/a tutor/a:
 1. Realización de acciones de acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía 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 acciones y actividades previstas.
 2. Estas acciones se instrumentarán mediante técnicas de entrenamiento de habilidades y construcción de equipos, desarrollo de aspectos personales y de las competencias básicas y genéricas.
 3. Acoger, fidelizar, motivar e informar acerca de los objetivos del proyecto y compromisos.
 4. Abordar aspectos de desarrollo personal y social.
 5. Identificar si la persona se adecua a las necesidades laborales del entorno o territorio y de las empresas vinculadas al mismo, si domina los instrumentos, métodos y acciones necesarias para ofertarse e insertarse en el mercado de trabajo y si puede establecer contactos con las empresas o explorar las potencialidades del autoempleo y el emprendimiento.
 6. Realizar sesiones de información y conocimiento del entorno productivo, con el fin de conocer el sector y sus ocupaciones.
 7. Conocer las motivaciones personales, motivaciones, competencias ya adquiridas y sus potencialidades profesionales, así como los aspectos personales y habilidades menos desarrolladas que habría que adquirir y/o fomentar, realizando para ello:
 - a. Sesiones de evaluación individualizada en las que se analizará el perfil formativo y/o laboral, su situación personal, identificando sus carencias y motivaciones, buscando la adaptación a sus expectativas.



Martes, 29 de marzo de 2022

b. Realizar sesiones de orientación y talleres de desarrollo de aspectos personales para el empleo, llevando a cabo actuaciones de asesoramiento y/o información y trabajando el autoconocimiento, la gestión de las emociones, la orientación del proceso personal de formación, el descubrimiento de las fortalezas y las motivaciones para abordar el presente y el futuro, las preferencias profesionales y el conocimiento general del mundo laboral, con información sobre derechos y deberes de las personas trabajadoras entre otros.

8. Creación de equipos de trabajo para la puesta en marcha de objetivos comunes de búsqueda de empleo o de ideas de proyectos emprendedores similares con el fin de hacerlos viables.

9. Fomento de la iniciativa y el espíritu emprendedor.

10. Todas las actividades podrán ser individuales y/o grupales, según las características del colectivo y de la actividad. Además, deberán ser flexibles en función de las necesidades de cada participante.

11. Administrar operativamente la gestión de la formación y de los recursos humanos.

12. Previsión, elaboración y control presupuestario de las cantidades consignadas para el desarrollo de las actividades.

13. Apoyo, control y seguimiento de las actuaciones en el ámbito de la seguridad e higiene.

14. Desarrollar los procesos de comunicación y archivo documental generados en la actividad del proyecto.

15. Coordinación del equipo docente en relación con la planificación, programación, seguimiento y evaluación de los contenidos teóricos-prácticos y de los trabajos a realizar por los alumnos trabajadores en su aspecto formativo.

16. Implementar una metodología a utilizar por el equipo para que el proyecto formativo facilite el trabajo por competencias.

• Docente:

1. Planificación, programación, seguimiento y evaluación de los contenidos teórico-prácticos de su especialidad.
2. Utilizar una metodología teniendo en cuenta el perfil de las personas participantes y



Martes, 29 de marzo de 2022

facilitar el trabajo por competencias, de forma transversal, utilizando, entre otras, las siguientes orientaciones metodológicas: que el/la alumno/a trabajador/a conozca los objetivos del proyecto, qué va a aprender, y qué va obtener una vez finalizado el mismo; que se utilice una metodología activa que se apoye en estructuras de aprendizaje cooperativo y solidario, de forma que a través de la resolución conjunta de las tareas, cada participante conozca las estrategias utilizadas por sus compañeros y pueda aplicarlas a situaciones similares; que se favorezca el trabajo individual y grupal, fomentando la motivación, la comunicación, las habilidades sociales, el trabajo en equipo en la consecución de un fin común “encontrar empleo”, ya sea por cuenta propia o ajena, utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; que se utilicen los recursos materiales que posibiliten una óptica abierta, una metodología participativa y grupal, dinamismo, cohesión de grupo y corresponsabilidad; que el papel del alumno/a trabajador/a en este proceso sea activo y autónomo, y que sea consciente de ser la persona responsable de su propio aprendizaje y que el docente se implique como elemento orientador, promotor y facilitador de experiencias y del desarrollo competencial en el alumnado.

3. Planificación y ejecución de las unidades de obra y prestación de servicios según redacción del proyecto aprobado.
 4. Colaborar en la adaptación del programa formativo a las características y a la situación real de los objetivos.
 5. Jefe de taller y de las actuaciones en obra asignadas. Uso y custodia de la maquinaria, herramientas y materiales asignadas.
 6. Control de asistencia diaria del alumnado trabajador asignado. Aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales.
 7. Colaboración en la creación de equipos de trabajo para la puesta en marcha de objetivos comunes de búsqueda de empleo o de ideas de proyectos emprendedores similares con el fin de hacerlos viables.
- Delegado/a del alumnado:
 1. Representar a su grupo ante el personal del proyecto.
 2. Cooperar con los monitores en el mantenimiento del orden en los espacios de formación y trabajo asignados al grupo, haciéndose cada persona responsable de las tareas que le hayan sido encomendadas.
 3. Proponer acciones y actividades al equipo técnico docente, que convengan al alumnado trabajador a los que representa, por decisión consensuada de los mismos.
 4. Informar a sus compañeros y compañeras de los aspectos relativos al grupo.
 5. Elaborar, redactar y comunicar propuestas y posibles incidencias al personal del programa por iniciativa propia o a petición de sus compañeros y compañeras.



Martes, 29 de marzo de 2022

CONDICIONES LABORALES.

Jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

La jornada de trabajo será a tiempo completo siendo 37,50 horas semanales. La distribución del tiempo de trabajo será de lunes a viernes, preferentemente en horario de mañana, 7,50 horas diarias. Por necesidades de servicio el ayuntamiento podrá requerir al empleado/a que preste su servicio en horario distinto en función de las necesidades de ejecución del proyecto.

Vacaciones: El personal del programa tendrá derecho a vacaciones retribuidas, no sustituibles por compensación económica, con la siguiente duración:

- Alumnos/as-trabajadores/as: 11 días hábiles
- Personal: Coordinador/a técnico/a tutor/a, docente: 12 días hábiles.

Las vacaciones del programa coincidirán para todo el personal perteneciente al programa (Coordinador/a técnico/a, tutor/a, docente y alumnos/as-trabajadores/as).

El periodo de disfrute de las vacaciones se fijará prioritariamente en periodo que atienda a las necesidades del proceso formativo y de ejecución de los proyectos de obra del programa. Dicho periodo se determinará a propuesta del equipo técnico y sometido a consenso por parte de todo el personal del Programa (equipo técnico y alumnos/as-trabajadores/as), debiendo ser autorizado por la Entidad Promotora.

Permisos: Los/as trabajadores/as del programa colaborativo rural tendrán derecho a los siguientes permisos retribuidos:

1. 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.
2. 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.
3. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
4. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
5. Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
6. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de



Martes, 29 de marzo de 2022

- 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.
7. Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividirse 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. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual, sin que pueda transferirse su ejercicio a otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del/a progenitor/a diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.
 8. Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, el/la trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.
 9. Así mismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.
 10. Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeña actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.
 11. Tendrá el mismo derecho el/la trabajador/a 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.
 12. Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado el/la trabajador/a 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.
 13. 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.



Martes, 29 de marzo de 2022

14. 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.
15. Por asuntos particulares, tendrán derecho a tres días.
16. Por matrimonio, quince días.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. (En este caso consultar anexo).

DERECHOS Y DEBERES.

Derechos:

- a. Respeto a la dignidad, intimidad consideración debida de cada uno de los/as integrantes del programa Colaborativo Rural Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables, comprendida la protección frente a ofensas de naturaleza verbal, física, ideológica, religiosa, étnica o sexual.
- b. Respeto a su conciencia cívica y moral.
- c. Respeto a su dignidad personal.
- d. Recibir una educación integral y una formación profesional (alumnos/as trabadores/as que les capacite en el conocimiento de un oficio para su futura inserción laboral, conforme a los objetivos del proyecto y a las necesidades y posibilidades de cada uno.
- e. Utilizar con la corrección debida las instalaciones, mobiliario y material del programa.
- f. Disponer de las herramientas, equipos y utillaje adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad y salud laboral en el trabajo.
- g. A su integridad física y a una adecuada puesta en práctica de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- h. Realizar actividades culturales diversas que contribuyan a su formación integral.
- i. A ser asesorados/as en la adquisición de técnicas de auto-empleo y fórmulas para su inserción laboral.
- j. A participar en la organización del programa a través de la formulación de sugerencias y opiniones, bien de forma individual o colectiva.
- k. A no ser discriminados/as por razón de sexo, estado civil, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, disminución física, según lo establecido en la ley.
- l. A la percepción de la remuneración legalmente establecida.
- m. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato del trabajo y demás disposiciones concordantes.
- n. A recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a su necesidades y



Martes, 29 de marzo de 2022

posibilidades personales.

- o. A participar en el proyecto a través de los/as representantes elegidos/as, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.
- p. Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

Deberes:

- a. Respetar la dignidad de cuantas personas forman parte del programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- b. Cumplir las obligaciones establecidas para su trabajo en el programa, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.
- c. Obedecer, por parte de los/as alumnos/as trabajadores/as las órdenes e instrucciones impartidas por el personal encargado de su formación, en el ejercicio regular de sus funciones.
- d. Adoptar medidas de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el programa colaborativo rural Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables pone a su disposición.
- e. Realizar las tareas concretas que le sean encomendadas bajo la dirección de cualquier miembro del personal del programa (coordinador/a técnico/a tutor/a y docente) pudiendo ser adoptadas por las oportunas medidas de vigilancia y control para verificar tanto el cumplimiento de las obligaciones como el grado de aplicación del alumno/a trabajador/a participante.
- f. Participar activamente en las clases teóricas complementarias/transversales de su formación integral, cumpliendo con las tareas que les sean encomendadas por los/as docentes, ya sean miembros integrantes del proyecto como aquellos colaboradores del mismo.
- g. Guardar el debido respeto a los compañeros/as, manteniendo un trato de corrección y colaborando con ellos/as en el trabajo cuando sea necesario.
- h. Respetar los edificios, instalaciones, mobiliario y demás material del programa y de la entidad promotora.
- i. Hacerse responsable del vestuario, herramienta, utillaje o maquinaria al uso (docentes y discentes) que les sean entregadas para su trabajo, cuidándola y guardándola de modo conveniente y haciéndose cargo de su reposición en caso de pérdida o deterioro por mal uso de la misma, siempre que se demuestre la falta de diligencia por parte del usuario en tales circunstancias. En tal sentido indicar que la ropa de trabajo ha de ser utilizada únicamente en actividades desarrolladas en el Programa Colaborativo Rural Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías



Martes, 29 de marzo de 2022

- renovables y por personal autorizado.
- j. Utilizar el vestuario facilitado durante la totalidad de la jornada laboral, incluido el descanso establecido, salvo en actividades muy concretas y por deseo expreso de la dirección del Programa Colaborativo Rural Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables o la propia entidad promotora.
 - k. Adoptar actitudes de eficiencia, dinamismo y apego al trabajo que desempeñan, siendo conscientes en todo momento de que de ellos depende la “imagen” que el programa Colaborativo Rural ofrece a los municipios de la mancomunidad y su entorno.
 - l. Asistir regular y puntualmente a las actividades del Proyecto y en caso de ausencia informar por teléfono al equipo técnico del proyecto de los motivos, así como facilitar el justificante, una vez incorporado.
 - m. En caso de tener que ausentarse del centro durante el horario de las clases teóricas/prácticas deberá comunicarlo al docente o al coordinador/a técnico/a tutor/a del Programa y posteriormente justificarlo debidamente.
 - n. Respetar los horarios y cumplirlos con puntualidad. Se entiende como falta de puntualidad todo retraso superior a 10 minutos al horario establecido.
 - o. Informar por parte de cualquier miembro del Programa Colaborativo Rural Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento en instalaciones de energías renovables, al coordinador/a técnico/a tutor/a o a cualquier otro miembro, en su caso y en horario de 7:45 a 9:00, de la no asistencia al trabajo, cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación al centro, para evitar posibles desarreglos en horarios, planificación en el trabajo y perjuicios a los compañeros/as y en definitiva al desarrollo normal de la actividad del Programa Colaborativo Rural Operaciones básicas en el montaje y mantenimiento de instalaciones de energías renovables.
 - p. Comunicar al personal del Programa 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, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad y privacidad individual.

Además quedan prohibidas:

1. La falta de respeto y otras conductas inadecuadas con el resto de miembros del itinerario formativo correspondiente.
2. En mayor medida, quedan prohibida la ofensa grave, de palabra u obra, a alumnos y todo personal vinculado al Proyecto.
3. La insubordinación contra los formadores, personal técnico y orientadores que integran el Proyecto.
4. La falta de puntualidad no justificada en la entrada o la salida de clase.



Martes, 29 de marzo de 2022

5. Comer y/o beber en el aula, excepto agua o salvo autorización expresa del formador/a, personal técnico y orientador/a.
6. El uso de teléfonos móviles en horario de clase salvo excepciones autorizadas por el formador/a del curso.
7. El uso de reproductores musicales, con o sin auriculares, durante las clases teóricas como en las prácticas.
8. Fumar dentro del recinto (aulas, talleres, pasillo, baños, jardines, etc)
9. Consumir drogas o bebidas alcohólicas ni antes ni durante el horario de las clases teóricas como en las prácticas.
10. Cualquier acto u omisión que perturbe notablemente el orden fuera o dentro de las aulas.

RESPONSABILIDAD PATRIMONIAL.

El Programa Colaborativo Rural no se hará responsable de la pérdida de cualquier objeto de valor o dinero que no sea depositado en las dependencias del mismo, contra recibo del mismo.

- En caso de pérdida de cualquier objeto, deberá comunicarse al personal del Programa (Coordinador/a técnico/a tutor/a / docente).
- Cualquier objeto que se encuentre habrá de ser entregado inmediatamente a la personal del programa (Coordinador/a técnico/a tutor/a / docente).

CONSERVACIÓN DE LAS INSTALACIONES.

Se realizará limpieza general y permanente de las instalaciones especialmente de las de uso más intenso.

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

SEGURIDAD LABORAL Y USO DE MÁQUINAS.

Para garantizar la seguridad y salud del alumnado y del personal técnico del programa a la hora de manejar los diferentes equipos y máquinas de su taller deberán tenerse en cuenta las siguientes instrucciones:

- a. El alumnado no podrá utilizar o poner en funcionamiento una máquina sin autorización expresa de su formador. Cuando se trate de actividades peligrosas o con cierto grado de dificultad, lo hará bajo la supervisión directa del mismo.
- b. No se podrá hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipos o máquinas ajenos



Martes, 29 de marzo de 2022

- al propio itinerario formativo.
- c. No se permite el uso de máquinas sin sus protecciones, así como manipular las mismas o las protecciones personales
 - d. En los períodos de descanso establecidos no se podrá hacer uso de las máquinas o herramientas.
 - e. Cuando por el motivo que fuese (p. e. tomando ciertos medicamentos) los/as alumnos/as no se hallen en pleno uso de sus facultades, deberán de comunicarlo al docente y abstenerse de trabajar en situaciones de riesgo. Si la situación es detectada por el formador se procederá de igual manera.
 - f. El alumnado deberá cumplir siempre la normativa de seguridad y salud relacionada con la actividad que realicen, así como utilizar los equipos de protección individual y colectiva que se pongan a su disposición y conservarlos en buenas condiciones de uso o solicitar la sustitución si es necesario.
 - g. Al término de las clases, el alumnado deberá dejar el puesto de trabajo y las herramientas ordenadas y limpias.

Deberá avisarse inmediatamente al docente de aquellas situaciones o circunstancias que puedan producir accidentes.

FALTAS Y SANCIONES.

FALTAS.

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

A) FALTAS LEVES.

- 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, al inicio de la jornada y en la reincorporación del descanso de media mañana.
- Una falta de asistencia sin causa justificada.
- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- La no presentación en tiempo oportuno (DOS días) de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- Uso de dispositivos móviles.

B) FALTAS GRAVES.

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



Martes, 29 de marzo de 2022

- El incumplimiento de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- La incorrección en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.
- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados.
- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- 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.

C) FALTAS MUY GRAVES.

- Más de seis falas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- Más de ocho faltas de asistencia sin causa justificada en el plazo de un año.
- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- El consumo habitual de alcohol o drogas que repercutan gravemente en el trabajo.
- El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración en la persona de un compañero.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de duración del programa, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.

SANCIONES.

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



Martes, 29 de marzo de 2022

A) LEVES:

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

B) GRAVES.

- Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.
- Suspensión de empleo y sueldo durante el plazo proporcional a las horas dejadas de trabajar.

C) MUY GRAVES:

- Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días, mediante comunicación de las causas que la motivan.
- 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 la que la entidad promotora tenga conocimiento de las mismas.

PROCEDIMIENTO.

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 sancionar 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 del equipo



Martes, 29 de marzo de 2022

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 motiva al inculpado, concediéndole un plazo de 48 horas par 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 requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa.

ANEXO

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar, y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

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

Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno/a de los/as progenitores/as.

No obstante, 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.

En el caso de que ambos progenitores/as trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos/as, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

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, conforme a



Martes, 29 de marzo de 2022

las reglas establecidas en el presente artículo.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, una vez finalizado el periodo de descanso obligatorio, se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

b) Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

En el caso de que ambos progenitores trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante hasta que el hijo o hija cumpla 12 meses. En el caso de disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los progenitores.

El cómputo del plazo se contará a elección del progenitor, 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/a mismo/a menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

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, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.



Martes, 29 de marzo de 2022

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

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

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

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

c) Permiso del/la progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con Fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno/a de los/as progenitores/as, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar 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.

Este permiso podrá distribuirse por el progenitor que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción.

En el caso de que ambos/as progenitores/as trabajen y transcurridas las seis primeras semanas, el periodo de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada periodo de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas.



Martes, 29 de marzo de 2022

En el caso de que se optará por el disfrute del presente permiso con posterioridad a la semana dieciséis del permiso por nacimiento, si el/la progenitor/a que disfruta de este último permiso hubiere solicitado la acumulación del tiempo de lactancia de un/a hijo/a menor de 12 meses en jornadas completas del apartado f) del artículo 48, será a la finalización de ese período cuando se dará inicio al cómputo de las diez semanas restantes del permiso del/a progenitor/a diferente de la madre biológica.

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, conforme a las reglas establecidas del presente artículo.

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.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de duración del permiso no se verá reducido, salvo que una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

Durante el disfrute de este permiso, transcurridas las seis primeras semanas ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

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

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

d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria: las faltas de Asistencia, de las funcionarias víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la



Martes, 29 de marzo de 2022

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 funcionarias 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 el plan de igualdad de aplicación, o, en su defecto, la Administración Pública competente en cada caso.

En el supuesto enunciado en el párrafo anterior, la funcionaria pública mantendrá sus retribuciones íntegras cuando reduzca su jornada en un tercio o menos.

e) Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave:

El/a funcionario/a tendrá derecho, siempre que ambos/as progenitores/as, adoptantes, guardadores/as 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/a hijo/a menor de edad afectado/a 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/a menor cumpla los 18 años.

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



Martes, 29 de marzo de 2022

En caso contrario, sólo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones.

Así mismo, en el supuesto de que ambos/as presten servicios en el mismo órgano o entidad, ésta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas en el correcto funcionamiento del servicio.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

f) Para hacer efectivo su derecho a la protección y a la asistencia social integral, los/as Funcionarios/as que hayan sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad terrorista, su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad, y los/as hijos/as de los/as heridos/as y fallecidos/as, siempre que ostenten la condición de funcionarios/as y de víctimas del terrorismo de acuerdo con la legislación vigente, así como los/as funcionarios/as amenazados en los términos del artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo, previo reconocimiento del Ministerio del Interior o de sentencia judicial firme, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, 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 sean aplicables, en los términos que establezca la Administración competente en todo caso.

Dichas medidas serán adoptadas y mantenidas en el tiempo en tanto que resulten necesarias para la protección y asistencia social integral de la persona a la que se concede, ya sea por razón de las secuelas provocadas por la acción terrorista, ya sea por la amenaza a la que se encuentra sometida, en términos previstos reglamentariamente. “

Este reglamento ha sido elaborado en base al RRI de ETCOTE y al estatuto básico del/la empleado/a público/a (Real decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Empleado/a Público/a) y firmado por las partes implicadas el 17 de febrero de 2022 y aprobado por el Pleno de la Coporación en sesión de fecha 22 de marzo de 2022, lo que se hace público para general conocimiento.

Ahigal, 23 de marzo de 2022
Luis Fernando García Nicolás
ALCALDE-PRESIDENTE

