

Miércoles, 27 de abril de 2022

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Casar de Cáceres

ANUNCIO. Aprobación definitiva del Reglamento Interno del Colaborativo Rural Gastro Casar.

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional de este Ayuntamiento sobre el Reglamento Interno del Colaborativo Rural Gastro Casar, aprobada por el Pleno del Ayuntamiento en Sesión celebrada el 10 de Marzo de 2022, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 17.4 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo.

“REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DEL PROYECTO COLABORATIVO RURAL “GASTRO CASAR”

I. INTRODUCCIÓN.

El reglamento de Régimen Interno, entendido como servicio de mínimos, 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, estableciendo las normas de funcionamiento y coordinación.

El Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a la totalidad del personal directivo y docente así como a las personas beneficiarias del Programa Colaborativo Rural “Gastro Casar” que participan, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula estos programas, el Estatuto de Trabajadores/as, el Estatuto Básico del/a empleado/a Público/a, los convenios Colectivos suscritos por las Entidades Promotoras y demás legislación aplicable.

Su efectividad se hará extensiva hasta la finalización del Programa Colaborativo Rural “Gastro Casar”.

El personal que presta sus servicios en el programa de formación y constituye el equipo técnico, se clasifica de la siguiente forma:



Miércoles, 27 de abril de 2022

- Coordinadora/Tutora de formación.
- Monitora de Operaciones Básicas de Restaurante y Bar.

II. CONDICIONES DEL PERSONAL.

El personal (coordinación y docente) mantiene con el Ayuntamiento de Casar de Cáceres (Entidad Promotora) una relación regulada formalmente por un contrato laboral, por lo que son consideradas personas trabajadoras, según condiciones de cada contrato suscrito entre ambas partes y hasta el final del programa.

La duración máxima del contrato será de seis meses y quince días, en virtud de la vigencia del programa.

Los salarios se fijarán en base a la dotación presupuestaria. Las pagas extraordinarias se prorratearán.

III. CONDICIONES DEL ALUMNADO-TRABAJADOR.

Define la condición de alumno/a-trabajador/a del Programa Colaborativo Rural “Castro Casar”, el mantener con la Entidad Promotora una relación regulada formalmente por un contrato de formación, por lo que son consideradas personas trabajadoras, sin perder la condición de alumno/a, en ningún caso.

La duración máxima del contrato es de seis meses, en virtud de la vigencia del programa.

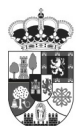
Durante la duración del contrato de formación, el/a alumno/a-trabajador/a tendrá derecho a la percepción de un salario equivalente al 75% del salario mínimo interprofesional. Las pagas extras se prorratearán. El citado personal no está incluido en el Convenio Colectivo del Ayuntamiento de Casar de Cáceres, por tener la condición de aprendiz.

IV. HORARIO DE TRABAJO.

La jornada laboral se establece en 37,5 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes.

Se considera jornada laboral tanto las horas dedicadas a la formación teórico-práctica, como las dedicadas a trabajo real.

El horario de trabajo del Proyecto Colaborativo Rural “Gastro Casar” comienza a las 7:45 y finaliza a las 15:15 horas.



Miércoles, 27 de abril de 2022

Se establecerá un descanso de treinta minutos, que se llevará a cabo en la hora que mejor se adapte a las necesidades y eficacia del programa.

V. CALENDARIO LABORAL.

El programa Colaborativo Rural "Gastro Casar", se regirá por el calendario laboral que anualmente elabora la Administración, de tal forma que se considerarán no laborables, además de los días considerados como tales a nivel nacional, regional, los dos días establecidos por la Entidad Promotora para el ejercicio 2022, si procede.

VI. DESCANSO SEMANAL.

El alumnado/trabajador y el personal tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá día completo de sábado y domingo, a excepción de lo estipulado en las cláusulas adicionales de cada contrato.

VII. VACACIONES ANUALES.

El alumnado y el personal tendrán derecho a vacaciones anuales retribuidas con duración de treinta días anuales o veintidós días hábiles por año trabajado, cuyo disfrute será obligado y, en ningún caso, sustituible por compensación económica.

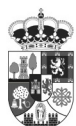
El equipo técnico hará coincidir sus vacaciones con la del alumnado/trabajador. Se fijará prioritariamente en época estival y atendiendo a las necesidades laborales del programa de formación profesional.

Dicho periodo se determinará por el equipo técnico junto con el alumnado/trabajador, debiendo ser autorizado por la Entidad Promotora.

VIII. PERMISOS Y LICENCIAS.

El alumnado/trabajador y el personal directivo tendrán derecho, previo aviso y justificación previa o posterior, podrán ausentarse el trabajo por los motivos y el tiempo que a continuación se relacionan.

Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un/a familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, de hermanos/as y de cónyuge o pareja de hecho, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad del domicilio, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.



Miércoles, 27 de abril de 2022

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un/a 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.

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

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

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

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

Sólo se admitirán justificantes de la seguridad social, las consultas privadas pueden realizarse fuera del horario de trabajo, a no ser que se demuestre lo contrario. Tampoco se admitirán justificantes con tachones, diferentes letras, o con cualquier otro elemento que dé lugar a equívocos. En caso de falsificación de justificantes, se procederá a levantar un expediente.

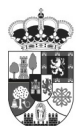
Dado el número de faltas de asistencia al trabajo, total o parcial, por consultas médicas, siempre que sea posible se solicitarán a primera o última hora de la mañana.

El acompañamiento a consulta médica de hijos/as menores de edad o personas bajo su custodia legal, o dependientes, que deberá acreditarse mediante certificación del/a facultativo/a en la que se haga constar la hora de atención en consulta. No se puede acompañar a cualquier familiar, que no cumpla con estos requisitos a no ser que resulte estrictamente necesario.

El personal que curse estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, del tiempo necesario para la realización de los exámenes parciales y finales de curso.

En todos los casos es obligatoria la presencia del justificante de asistencia a las mencionadas pruebas y hay que pedir permiso con un mínimo de 48 horas de antelación.

Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.



Miércoles, 27 de abril de 2022

Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro.

La renovación del D.N.I. o carnet de conducir, que deberán acreditarse mediante las citaciones correspondientes, y siempre que no pueda realizarse fuera del horario laboral.

La comparecencia a demanda de juzgados, que deberá acreditarse mediante la citación correspondiente. Por el tiempo que conlleve la comparecencia.

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 horario distinto de la jornada de trabajo.

Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple.

La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que lleguen con la dirección de la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

En el caso de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.

En caso de parto el permiso será de 16 semanas siendo de 18 semanas para el caso de parto múltiple. Podrá distribuirse a elección de la madre, siempre y cuando se mantengan 6 semanas para después del parto.

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un/a hijo/a: tendrá una duración de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto múltiples en dos días más por cada hijo/a a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de seis años o un/a minusválido/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida,



Miércoles, 27 de abril de 2022

tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo ordinaria entre al menos una hora y un máximo de la mitad de su jornada, con la siguiente reducción proporcional de la retribución.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

5. Normas de funcionamiento.

1. Control de Asistencia.

Se firmará la hoja de control de asistencia a la entrada y salida.

2. Justificación documental de ausencia al programa.

Toda ausencia al programa debe ser justificada documentalmente. Previo a la ausencia en el puesto de trabajo se cumplimentará la Solicitud de Permisos y Licencias y posteriormente aportar el justificante.

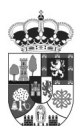
Se Informará a la Escuela Profesional (en horario de 8:00 a 9:00 horas) de la no asistencia al trabajo cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación al centro justificando debidamente la citada ausencia en el momento de incorporarse al puesto de trabajo.

Cuando se trate de un justificante médico. La ausencia se justificará mediante justificante del/la facultativo/a en el que se hagan constar las horas de citación y consulta, firma y sello del facultativo correspondiente. Si la dolencia le impide reincorporarse al programa con normalidad después de la consulta, el/la facultativo/a debe hacer constar el día o los días que debe permanecer en reposo o tramitará la baja médica, junto a la prescripción médica de dicho reposo, deberá aparecer el sello del facultativo encima o al lado de dicha recomendación. De no existir dicha prescripción, se considerará que puede volver al programa tras la consulta.

Cuando se aporte justificante de ausencia, donde se establezca claramente el periodo de tiempo justificado, de producirse retraso injustificado a su incorporación a las actividades del programa, podrá ser motivo de sanción.

El justificante deberá aportarse en el momento de incorporación al puesto de trabajo.

Si la ausencia al trabajo se produce por baja médica por enfermedad común a accidente no laboral, se tiene que presentar el parte de baja en la empresa dentro de los siguientes tres días hábiles. En el documento destinado a la empresa no se hace referencia del diagnóstico, ni del



Miércoles, 27 de abril de 2022

tratamiento del/a trabajador/a.

Igualmente, el/a trabajador/a tiene que presentar en la empresa todos los partes de confirmación de baja, si se producen, en los tres días siguientes a que los firme el/a médico/a.

Para el parte de alta médica tiene que presentarse en las 24 horas siguientes al alta y previa a la incorporación al puesto de trabajo.

3. Queda prohibida la entrada al interior de las instalaciones del centro de toda persona ajena al programa. Si algún/a familiar necesita localizar a algún/a alumno/a de la Escuela Profesional, solo basta con preguntar en las oficinas por la persona que busca y se le facilitará la comunicación.

4. El uso del móvil en las horas de clase queda prohibido. Si algún/a alumno/a necesita estar localizable durante ese periodo de tiempo, se habilita a estos efectos el teléfono del centro.

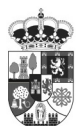
5. Queda prohibido el consumo de alcohol y otro tipo de sustancias estupefacientes dentro del horario laboral.

6. En la participación de viajes formativos, el alumnado trabajador deberá ir debidamente identificado con el uso de la parte superior del uniforme de trabajo, siempre que no se trate de visitas a empresas del sector, en cuyo caso será necesario llevar la totalidad del uniforme y medidas de protección.

6. Derechos y deberes.

Con carácter general el/la alumno/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una formación teórica-práctica de calidad en los términos establecidos en el decreto regulador del programa y demás normativa que resulte de aplicación, siendo obligación del/a mismo/a seguir con aprovechamiento y diligencia las enseñanzas recibidas, participar de manera activa tanto en los aspectos teóricos como de trabajo efectivo y en la evaluación y tutorización de las mismas así como asistir regularmente cumpliendo los horarios y normas que se estipulen por la entidad promotora dentro de los límites fijados en el decreto regulador del programa y el ordenamiento jurídico vigente.

Por aprovechamiento se entiende tanto la adecuada actitud en relación con el aprendizaje como el mantenimiento de actitudes y comportamientos respetuosos con sus compañeros/as, personal técnico, personal de la entidad promotora, así como con los/as empleados/as públicos/as encargados/as del seguimiento de las actividades formativas.



Miércoles, 27 de abril de 2022

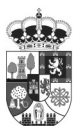
- Derechos.

- Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
- A no ser discriminado/a por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites que establece la normativa que regula el programa, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua).
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- A la intimidad y no divulgación de los datos personales que figuren en sus expedientes laborales y formativos.
- A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que les son propios.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo para la formación y el aprendizaje y demás disposiciones concordantes.
- Recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
- Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

Atención individualizada acorde con sus necesidades específicas e información laboral.

- Deberes.

- Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas integra el PROGRAMA Y LA ENTIDAD PROMOTORA.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- Observar y aplicar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del personal docente y del equipo directivo y técnico en el ejercicio normal de sus funciones.
- Observar una conducta inspirada en el mutuo respeto, tolerancia y colaboración encaminada a facilitar una mejor convivencia entre los/as integrantes del proyecto.
- Cumplir con las normas que rijan el funcionamiento del proyecto.
- Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y de las Unidades de Obras y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en los mismos.
- 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/a al puesto.
- Participar activamente en la vida y funcionamiento del Centro.



Miércoles, 27 de abril de 2022

- Respetar las instalaciones, maquinaria, herramientas y medios puestos a su disposición por el proyecto.
- No consumir drogas ni bebidas alcohólicas ni antes ni durante su jornada laboral.
- En caso de tener que ausentarse del centro durante la jornada laboral deberá comunicarse por escrito al personal técnico o monitores/as y posteriormente justificarlo debidamente.
- Respetar los horarios y cumplirlos con puntualidad. Se entiende como falta de puntualidad todo retraso con respecto al horario establecido. Cuando se está impartiendo formación teórico-práctica y el/a alumno/a trabajador/a se retrasa, no podrá entrar en la clase que se esté impartiendo en el momento, sin perjuicio de la sanción que pudiese acarrear esta conducta.
- No se podrá fumar en ninguna parte del recinto (aulas, talleres, pasillo, baño deberá llevarse en todo momento el vestuario laboral de forma correcta y completa, siendo además por cuenta del alumnado la limpieza y conservación del mismo. La sustitución del vestuario por deterioro de uso tendrá que venir autorizado por el/a monitor/a del taller.
- No se permite la utilización de teléfonos móviles fuera de los periodos de descanso. No se permite el uso de reproductores musicales, con o sin auriculares, durante las clases o el tiempo de trabajo.
- El alumnado deberá de 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 su uso.

- Responsabilidad Patrimonial.

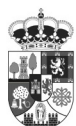
El proyecto no se hace responsable de la pérdida o sustracción de los objetos que obren en poder del alumnado trabajador durante el desarrollo de la actividad laboral.

Cualquier objeto que se encuentre habrá de ser entregado inmediatamente a la dirección o personal docente.

Conservación de las Instalaciones.

Se realizará limpieza general y permanente de los Centros de Trabajo existentes y de sus dependencias, 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.



Miércoles, 27 de abril de 2022

- Seguridad Laboral y uso de máquinas.

Uso de instalaciones, equipos.

Para el uso de cada máquina o equipo, deberán observarse las medidas de seguridad indicadas por el personal docente.

El/a docente será el/a responsable de la observancia de las medidas de seguridad, así como el buen uso de las máquinas y equipos cuando él/ella esté presente. En caso de que en horario de clase el docente no se halle presente los/as alumnos/as trabajadores/as no podrán hacer uso de las instalaciones.

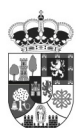
El orden de utilización de cada máquina o equipo se establecerá por el personal docente correspondiente. En caso de deterioro, inhabilitación o extravío de alguna máquina o equipo o de sus piezas, el/a alumno/a trabajador/a deberá comunicarlo al personal docente para su reparación. Cuando dicho deterioro, inhabilitación o extravío se deba al uso inadecuado, el/a responsable del mismo quedará obligado/a a su reparación o reposición. Para ello será creado por el/a monitor/a responsable en su momento un inventario periódico de los materiales y funcionamiento de la maquinaria en uso.

No está permitido el préstamo de material del taller a los/as alumnos/as trabajadores/as para su uso personal y/o privado.

Por lo que se refiere al uso de las instalaciones en general, queda estrictamente prohibido jugar, observar comportamientos violentos, maltratar las instalaciones, lanzar objetos o propiciar cualquier situación análoga que ponga en riesgo las instalaciones y seguridad de los/as usuarios/as.

El/a alumno/a que haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas, materiales o cualquier otro elemento del Taller pagará dicha herramienta u objeto. Ante la duda o desconocimiento del/a autor/a será el taller al completo el que abone el importe.

Cualquier deterioro en las instalaciones, quedará sujeto a la sanción correspondiente, así como, en su caso al pago de daños. Para cualquier comportamiento que se produzca dentro de las instalaciones del Taller, y no aparezca regulado en las normas de funcionamiento, el personal docente tiene autorización para pedir al/a alumno/a trabajador/a correspondiente que abandone el lugar.



Miércoles, 27 de abril de 2022

- Prevención de Riesgos Laborales.

Para el uso de cualquier máquina y equipo en general, los/as alumnos/as trabajadores/as deberán tener conocimientos y entrenamiento previo, siendo responsabilidad del personal docente explicar las normas básicas de seguridad a los/as alumnos/as trabajadores/as, al inicio del programa.

Se deberá hacer uso de la indumentaria y equipo de protección, así como observar las medidas de seguridad concretas, para cada puesto de trabajo. Siendo sancionado con una falta grave su no uso, siempre que se le hubiera suministrado por parte de la empresa dicho material.

En caso de accidente grave se deberá acudir inmediatamente a un centro médico dando el aviso al personal docente y directivo del proyecto, y al/a responsable de la entidad promotora. En caso de cualquier otro incidente se deberá dar aviso al personal docente y directivo del proyecto y al/a responsable de la entidad promotora y acudir a la Mutua.

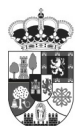
Cualquier accidente o percance derivado de la inobservancia de las medidas básicas de seguridad, será responsabilidad exclusiva del/a usuario/a.

Si ocurre un accidente en el trabajo, hay que avisar inmediatamente al/a monitor/a responsable, al objeto de confirmar la existencia de un accidente laboral. El determinará los trámites a realizar para recibir la atención médica adecuada.

Después, avisar a la dirección del proyecto, puesto que tras cada accidente hay que rellenar un impreso de investigación del mismo. Además, si no se puede determinar la existencia de dicho accidente, el/a alumno/a trabajador/a se podría quedar sin la asistencia médica, o tendría que abonar él mismo los gastos.

Si el accidente requiriese de atención en la mutua se debe de recoger el parte entregado para presentarlo en la oficina del proyecto o, en todo caso, al/a monitor/a responsable.

Si se sufre un accidente fuera del horario de trabajo, debe acudir a la Seguridad Social o al/a facultativo/a que corresponda, como cualquier persona que no pertenece al proyecto.



Miércoles, 27 de abril de 2022

- Régimen disciplinario.

A. Clasificación.

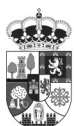
Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

1. FALTAS LEVES.

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.
- La no comunicación a su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Tardanzas injustificadas a la hora de ponerse a trabajar.
- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados.
- La incorrección leve en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.
- No aportar el material necesario para el desarrollo de cada clase y usarlo inadecuadamente.
- El uso (salvo casos de máxima urgencia) de objetos electrónicos no autorizados o innecesarios como, por ejemplo: reproductores de sonido, de imagen, teléfonos móviles, etc.
- La desidia y abandono en la higiene personal.
- Negarse o impedir la realización de la limpieza diaria de los centros de trabajo.
- Comer y beber durante el desarrollo de la jornada laboral, salvo en el tiempo de descanso estimado para ello y en la zona destinada a tal fin.
- 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.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

2. FALTAS GRAVES.

- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes o cuatro en el periodo de seis meses.
- Dos faltas de asistencia sin causa justificada en el periodo de dos meses.
- El abandono del Centro de Trabajo sin permiso y sin causa que lo justifique.
- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- El incumplimiento de las órdenes impartidas por monitores/as y directivos/as en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.

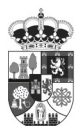


Miércoles, 27 de abril de 2022

- Gran falta de consideración con los/as compañeros/as, monitores/as y dirección, así como a otros/as miembros de la Entidad Promotora.
- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- Falsear u ocultar declaraciones o aportar datos inexactos y relevantes en relación con la condición del/a integrante del proyecto.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- El abuso de autoridad entendido como la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción de un derecho del/a trabajador/a, del que se derive perjuicio notorio para el mismo.
- La sustracción de bienes o cualquier clase de objeto propiedad del proyecto o del personal integrante del mismo.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, más de dos dentro de un mismo mes, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta leve.

3. FALTAS MUY GRAVES.

- Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes o siete en el periodo de seis meses.
- Tres faltas de asistencia sin causa justificada en el período de dos meses, o cuatro en seis meses.
- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- Reincidir en el consumo de alcohol o drogas.
- El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración a cualquier integrante del programa, trabajadores/as del Ayuntamiento o personal externo.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de un año, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.



Miércoles, 27 de abril de 2022

- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta grave.
- No aportar en tiempo los partes correspondientes a las bajas o altas en Seguridad Social.
- 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.
- La utilización y uso tanto de equipos como de personal para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales.

B. Sanciones.

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

- Leves.

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de sueldo hasta tres días.

- Graves.

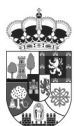
- Suspensión de sueldo de dos a seis días mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas por un año.

- Muy graves.

- Suspensión de sueldo de 7 días a un mes, mediante comunicación escrita de las causas que lo 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 que la empresa tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.
- La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al/a trabajador/a.



Miércoles, 27 de abril de 2022

- Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los dos años, las graves al año y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado.

CANCELACIÓN DE LAS FALTAS.

Las sanciones se podrán cancelar siempre que hubiera observado buena conducta y previa solicitud por el/a afectado/a.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Las sanciones se darán a conocer por escrito excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se harán constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Corresponde al/a 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 leve.

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

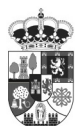
- Faltas grave.

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

Exige la incoación de expediente, comunicándose a su inicio al/a interesado/a, con audiencia para su defensa.

- Faltas muy grave.

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.



Miércoles, 27 de abril de 2022

- Procedimiento de aprobación.

La aprobación del presente Reglamento de Régimen Interno se ajustará a lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del régimen Local, y entrará en vigor, tras la publicación íntegra en el Boletín oficial de la provincia de Cáceres. La vigencia del mismo coincidirá con el periodo de ejecución de dicho Programa.

Contra el presente acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura con Sede en Cáceres, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio de la Jurisdicción contencioso Administrativa.

Cáceres, 21 de abril de 2022

Rafael Pacheco Rubio

ALCALDE - PRESIDENTE

