

Martes, 3 de mayo de 2022

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Acebo

ANUNCIO. Reglamento de Régimen Interno Programa Colaborativo Rural "Escuela Albañilería de Acebo"

El Pleno del Ayuntamiento de ACEBO, en sesión ordinaria celebrada el día 26 de abril de 2022, acordó aprobar inicialmente el Reglamento de Régimen Interno del Programa Colaborativo Rural "ESCUELA ALBAÑILERÍA DE ACEBO", y 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 art. 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 examinado por cualquier interesado/a y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas, y cuyo texto íntegro se hace público en el presente anuncio.

Durante dicho plazo podrá ser examinado en las dependencias municipales. Asimismo, estará a disposición de los/as interesados/as en la sede electrónica de este Ayuntamiento:

<http://acebo.sedelectronica.es>

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente adoptado el acuerdo de aprobación del mencionado reglamento de régimen interno.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO PROGRAMA COLABORATIVO RURAL "ESCUELA ALBAÑILERÍA DE ACEBO".

PREÁMBULO.

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

El programa se configura a través de acciones integradas que mejoren las condiciones de inserción en los ámbitos social y laboral, a través de la participación en itinerarios integrados y



Martes, 3 de mayo de 2022

personalizados de inserción laboral y social que incluyen un proceso formativo que alterna la formación y experiencia profesional adaptada y la adquisición de competencias básicas y genéricas.

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

DISPOSICIONES GENERALES.

Vigencia y Ámbito de aplicación.

El Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a la totalidad del personal del Programa Colaborativo Rural "ESCUELA ALBAÑILERIA DE ACEBO" cuya entidad promotora es el Ayuntamiento de Acebo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula el Estatuto de los/as Trabajadores/as, los convenios colectivos suscritos por las entidades promotoras y demás legislación aplicable.

OBJETIVO GENERAL.

- La atención integral a personas en situación o en riesgo de exclusión social que consiste en el desarrollo de itinerarios de orientación, tutorización e intermediación y formación en la alternancia con el empleo para su inserción sociolaboral en las zonas rurales correspondientes a los municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura con población inferior a 5.000 habitantes.
- El referido programa permite favorecer la creatividad, el emprendimiento y la innovación social, en zonas y con colectivos donde es más necesario este tipo de intervenciones por sus dificultades territoriales y sociales, basado en un espíritu dinámico, colaborativo y solidario de las personas participantes y en el fomento de la inter cooperación entre las personas y entidades locales para ofrecer productos/servicios, generadores de empleo con impacto social en el territorio.
- Desarrollar mecanismos de divulgación de la experiencia, tanto a nivel institucional como empresarial.
- Dotar a los/as participantes de las competencias y capacidades que les posibiliten su aprovechamiento y adquisición del correspondiente Certificado de Profesionalidad.
- Identificar las trayectorias formativas y laborales de los/as destinatarios/as de las acciones de formación.
- Poner en práctica mecanismos, materiales didácticos y recursos educativos acorde al colectivo participante.



Martes, 3 de mayo de 2022

- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo mediante la participación solidaria, y la adquisición de normas y hábitos de trabajo individual y colectivo.
- Consolidar el grupo de participantes, partiendo del análisis de las expectativas previas.
- Elaborar la metodología específica de intervención, actuación y formación en base a los perfiles socio-culturales-económicos de los/as participantes.

ORGANIZACIÓN Y ÓRGANOS DE GESTIÓN.

La máxima responsabilidad corresponde al Ayuntamiento de Acebo, como Entidad Promotora. Los órganos de gestión y representación son:

Claustro.

Es el órgano propio de participación de todo el personal docente para cuestiones formativas. El Claustro está formado por la totalidad de componentes del equipo técnico y docente.

Son competencias del claustro:

- Programar las actividades formativas.
- Fijar y coordinar criterios sobre la evaluación de los/as alumnos/as.
- Promover iniciativas en el ámbito de la formación.
- Elaboración, coordinación y seguimiento del Plan de Inserción Laboral.

El Claustro se reunirá al menos una vez al mes, y cuando lo estime conveniente, se establecerá un tiempo durante la reunión, en la que participará el/a delegado/a de la especialidad, para evaluar la marcha del proyecto, resolver pequeños problemas, recoger sugerencias, etc.

Comisión de Convivencia.

Es el órgano de representación de todos/as los/as implicados/as en el proyecto, Entidad Promotora, equipo técnico y alumnado/trabajador.

A la comisión de convivencia asisten: representante de la Entidad Promotora, coordinadora-técnica, un/a representante del resto del equipo técnico y el/a delegado/a del alumnado-trabajador.

Son competencia de la comisión de convivencia.

- Fomentar un buen ambiente de trabajo, resolviendo pequeños conflictos.



Martes, 3 de mayo de 2022

- Vigilar el cumplimiento del R.R.I.
- Proponer actividades complementarias.
- Hacer cuantas sugerencias estime oportunas para la mejor consecución de los objetivos del Programa.

La comisión de convivencia se reunirá cada vez que lo estime oportuno.

Asamblea General del Alumnado.

Es el órgano propio de participación del alumnado en el funcionamiento del centro.

El/a delegado/a del C. R. es elegido mediante votación de la totalidad del alumnado de la respectiva escuela. El/la delegado/a general es elegido/a por la totalidad de alumnado del centro. Por mayoría del alumnado de la escuela, o del centro en su caso, el/a delegado/a puede ser destituido/a de su cargo.

Funciones del/a delegado/a:

- Representar a sus compañeros/as en las reuniones a las que asista (Claustro y/o comisión de convivencia u otras).
- Recoger quejas o sugerencias de los/as mismos/as.
- Asistir a las reuniones a las que se le convoque.

ORGANIZACIÓN DE MEDIOS Y RECURSOS.

Medios y recursos materiales: Se recogerán en una ficha-inventario todos los medios y recursos con los que se cuenta.

Los/as monitores/as y el alumnado trabajador serán responsables del cuidado y mantenimiento de las instalaciones, mobiliario y maquinaria de sus talleres, dando debida cuenta a la dirección del centro de cualquier anomalía o desperfecto.

El equipo técnico del proyecto será responsable directo del material y del mobiliario de la clase y despachos.



Martes, 3 de mayo de 2022

HORARIO DE TRABAJO.

El horario de trabajo dará comienzo a las 7,45 h y finaliza a las 15,15 h.

A las 8 h, en punto, los/as alumnos/as-trabajadores/as y monitores/as deben estar en las aulas para dar comienzo a la primera clase del día.

A la hora que mejor se adapte a las necesidades y eficacia del módulo de que se trate, se establecerá un descanso de treinta minutos pasados los cuales todo el personal se incorporará, a las tareas que los/as monitores/as les indiquen. Durante la media hora de descanso, los/as alumnos/as-trabajadores/as no podrán ausentarse de sus lugares de trabajo sin previa autorización de su monitor/a.

PERMISOS Y LICENCIAS.

Para todos los asuntos derivados de la contratación, periodo vacacional, bajas por incapacidad laboral transitoria (ILT), permisos y licencias etc. se seguirá la normativa vigente en el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del/a Empleado/a Público/a y, el Convenio Colectivo de la entidad promotora.

NORMAS GENERALES.

Medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

- El uso de vestuario y equipos de protección individual entregado a los/as alumnos/as-trabajadores/as es obligatorio y su mantenimiento responsabilidad directa de cada trabajador/a.
- Todo el personal está obligado a comunicar a la dirección del centro, cualquier desperfecto que apreciase tanto en instalaciones, mobiliario, equipos, herramientas, así como el abandono o incumplimiento de normas de seguridad e higiene.
- De acuerdo con la Ley 42/2010 de 30 de diciembre, no se permitirá fumar en ninguna de las instalaciones del centro.

EQUIPO TÉCNICO Y ALUMNADO TRABAJADOR.

Derechos.

1. Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.



Martes, 3 de mayo de 2022

2. A no ser discriminado por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites que establece la normativa que regula el Programa de Escuelas Profesionales), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.
3. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
4. A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que les son propios.
5. 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. Recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
2. Participar en el proyecto a través de los/as representantes elegidos/as, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.
3. Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

Deberes.

1. Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas prestan sus servicios en el proyecto.
2. Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
3. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
4. Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones.
5. Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

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

1. Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo.



Martes, 3 de mayo de 2022

2. Participar activamente en la vida y funcionamiento del centro.
3. Respetar las instalaciones y medios puestos a su disposición.

ASISTENCIA.

El alumnado-trabajador no podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin ser autorizado por su monitor/a, a quien tendrá que pedir permiso y justificar la ausencia, de lo contrario se le imputará una falta por abandono de puesto de trabajo, en caso de producirse reiteración, se procederá a abrir expediente disciplinario, y si procede llegar al despido.

Los justificantes de faltas tendrán que poner expresamente cuánto tiempo puede estar ausente del programa. El justificante de haber asistido a consulta NO justifica todo el día de trabajo.

En caso de justificantes médicos o de otra naturaleza de localidad distinta, se analizarán por parte del Equipo Técnico, atendiendo a cada circunstancia personal.

Todas las horas que el alumnado-trabajador no asista al puesto de trabajo ya sean faltas justificadas o no justificadas serán descontadas del cómputo total de horas del módulo formativo que se esté impartiendo. No obstante si no se asiste al 75% de la formación teórico-práctica no tendrá derecho a presentarse a las pruebas que se realicen para superar el módulo formativo.

REGIMEN DISCIPLINARIO.

Faltas y sanciones.

FALTAS.

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

Faltas leves:

- Una falta de asistencia sin causa justificada.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- Tardanzas injustificadas 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 falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.



Martes, 3 de mayo de 2022

- La incorrección leve en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa, así como aquellas personas que estén afectadas por los entornos de obra.
- 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.
- La mala publicidad hacia el programa y provocar desprestigio hacia las labores y actividades que se realizan en él.
- 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.
- No llevar el uniforme y las medidas de seguridad.
- El descuido con las instalaciones, mobiliario, herramientas y materiales del centro, así como su utilización sin permiso previo.
- Fumar y comer en los sitios no permitidos.
- Arrojar papeles y/o desperdicios en aulas, naves o centros de trabajo.
- Tener conectado el móvil, jugar con él, mandar mensajes, hacer llamadas y recibir llamadas NO URGENTES.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable, así como todas aquellas conductas y acciones que el Equipo Técnico del Proyecto consideren motivos de sanción.

Faltas graves:

- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- El incumplimiento culpable de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- La inobservancia e incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- La reiteración en el abandono del servicio o el deber contraído en el horario correspondiente.
- 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.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- Notoria falta de respeto hacia superiores y compañeros/as.
- 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.



Martes, 3 de mayo de 2022

- 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.

Faltas muy graves:

- Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- Incurrir en tres faltas no justificadas de asistencia en un mes o cuatro faltas de asistencia sin causa justificada en toda la fase.
- 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.
- El consumo habitual de alcohol o drogas que repercuta gravemente en el trabajo.
- El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración en la persona de un/a compañero/a.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de un semestre, 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:

Leves:

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

Graves:

- Expulsión de uno a dos días en el periodo de un mes.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.



Martes, 3 de mayo de 2022

Muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días, mediante comunicación de las causas que la motivan.
- Despido disciplinario.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los 30 días, las graves a los 60 días y las muy graves a los 90 días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar del que pueda instruirse, incluida la audiencia propia al/a 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 SANCIONADOR.

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 leves:

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

Faltas graves:

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

La sanción será impuesta por el/a representante legal de la Entidad Promotora, a propuesta de la Dirección del centro, y requerirá comunicación escrita y motivada al inculcado, concediéndole un plazo de 72 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/a interesado/a.



Martes, 3 de mayo de 2022

Faltas muy graves:

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

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, podrá interponerse 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 Administrativo.

Acebo, 27 de abril de 2022

Francisco Javier Alvíz Rodríguez

ALCALDE - PRESIDENTE

