

Jueves, 2 de junio de 2022

### Sección I - Administración Local

#### Ayuntamientos

##### Ayuntamiento de Santibáñez El Bajo

#### **ANUNCIO. Aprobación definitiva Reglamento Régimen Interno Programa Colaborativo Renueva Extremadura.**

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario provisional del Ayuntamiento de Santibáñez el Bajo sobre la aprobación del Reglamento del Programa Colaborativo Rural “Dehesa y Vida II”, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento de los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La necesidad de establecer un marco normativo que regule con carácter interno el programa de formación profesional, denominado PROGRAMA COLABORATIVO RURAL, promovido por el Ayuntamiento de Santibáñez el Bajo que permita a los integrantes del mismo conocer cuáles sus DERECHOS y OBLIGACIONES, ha originado ese Reglamento de Régimen Interno del Programa Colaborativo Rural.

El programa consiste en el desarrollo de proyectos de formación en alternancia con el empleo, basados en un espíritu dinámico, colaborativo y solidario de las personas participantes, que combinan el aprendizaje y la cualificación con el trabajo efectivo en actividades de utilidad pública o interés social, junto con la adquisición de competencias básicas y genéricas, al mismo tiempo que se fomenta la capacidad creativa y emprendedora mediante el diseño y ejecución de un proyecto emprendedor en su entorno, para permitir la mejora de la inserción laboral a través de la profesionalización y adquisición de experiencia.

Los proyectos del programa Colaborativo Rural tendrá una duración de seis meses, en la que el/a alumno/a trabajador/a estará contratado/a por la entidad promotora en la modalidad de contrato de formación y aprendizaje.

Una vez transcurrido el plazo de duración previsto en la correspondiente resolución aprobatoria



Jueves, 2 de junio de 2022

se entenderá finalizada la etapa de la acción. La duración de la formación teórico-práctica deberá ser, como mínimo, del 25 por ciento del total de la duración de la primera etapa del proyecto.

La realización efectiva de los Principios de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación en el empleo y en particular la igualdad de trato entre mujeres y hombres informarán y formarán parte activa a lo largo de la ejecución del presente programa, así como la Innovación y la iniciativa emprendedora.

Los/as alumnos/as se convierten en trabajadores/as suscribiendo un contrato de formación con el Ayuntamiento de Santibáñez el Bajo.

### PROGRAMA COLABORATIVO RURAL “DEHESA Y VIDA II”

#### CAPÍTULO I. DENOMINACIÓN Y OBJETO. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Artículo 1. El Programa Colaborativo Rural “Dehesa y Vida II”, es un proyecto de carácter temporal en el que el aprendizaje y la cualificación se alternan con su trabajo productivo en actividades relacionadas con: ACTIVIDADES AUXILIARES DE CONSERVACIÓN Y MEJORAS DE MONTES cuya actividad de utilidad pública o social permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los/as participantes.

Artículo 2. El Programa Colaborativo Rural “Dehesa y Vida II” se regirá por las normas legales de carácter general que le sean de aplicación, y se rige por las normas jurídicas administrativas y laborales propias de la Administración Laboral.

El presente Reglamento regula la organización y el funcionamiento interno del programa. Se trata de una normativa complementaria al Estatuto del/a Empleado/a Público/a y demás legislación laboral vigente en esta materia.

Artículo 3. El presente Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a los/as trabajadores/as que presten sus servicios en el Programa Colaborativo Rural “Dehesa y Vida II”, subvencionado por el Fondo Social Europeo.

El ámbito temporal de este Reglamento disciplinario coincidirá con el período de tiempo en el que se desarrollen las actividades que integran el programa.



Jueves, 2 de junio de 2022

### CAPÍTULO II. DERECHOS Y DEBERES.

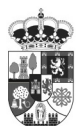
Artículo 4. Derechos de los/as alumnos/as/trabajadores/as.

Son derechos de los/as alumnos/as/trabajadores/as:

1. El respeto a su dignidad personal y a su conciencia cívica, moral y religiosa.
2. Ser formados/as en condiciones de libertad y dignidad, en la comprensión y en la tolerancia.
3. Formular ante la dirección y personal docente cuantas iniciativas, sugerencia y reclamaciones estime oportunas.
4. Una evaluación objetiva mediante criterios objetivos y públicos.
5. La adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación y recibir orientación profesional para conseguir el máximo desarrollo personal, profesional y social de acuerdo con sus capacidades, aspiraciones e intereses.
6. Ser formados/as de acuerdo con unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.
7. Elegir de forma democrática a sus representantes, encargados/as de hacer llegar al equipo directivo todas aquellas cuestiones que consideren de interés.

Artículo 5. Deberes de los/as alumnos/as-trabajadores/as:

1. Asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan, de acuerdo con las normas de funcionamiento notificadas por la Dirección del proyecto aprobado por el Ayuntamiento y su normativa de aplicación - Programa Colaborativo Rural "Dehesa y Vida II" (duración del contrato, vacaciones remuneradas, jornada laboral, horario semanal, descansos, etc).
2. Respetar la dignidad y funciones de cuantos trabajan en el programa.
3. Cumplir con las obligaciones del Plan de Formación y realizar de forma responsable las tareas que se derivan del mismo.
4. Respetar los horarios y cumplirlos con puntualidad.
5. Participar activamente tanto en el trabajo como en las clases teóricas.



Jueves, 2 de junio de 2022

6. No discriminar por razón de raza, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social.
7. Cumplir las orientaciones dadas por los/as monitores/as, profesores/as o Dirección.
8. Obligación de observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo.
9. Utilización del material individual suministrado por el programa (ropa de trabajo, botas, medidas de seguridad e higiene, herramientas, material didáctico, etc.).
10. Cumplir las presentes normas del Reglamento Interno.
11. Cumplir las normas obligatorias con respecto al COVID-19.

### CAPÍTULO III. NORMAS DE CONVIVENCIA.

#### Artículo 6. Asistencia.

Los/as alumnos/as-trabajadores/as asistirán a las enseñanzas teórico-prácticas que se imparten el programa Colaborativo Rural “Dehesa y Vida II”.

#### Artículo 7. Control de asistencia.

Diariamente los/as alumnos/as-trabajadores/as deberán firmar en los partes diarios de asistencia elaborados por el Programa.

#### Artículo 8. Faltas de asistencia.

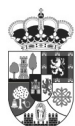
Las faltas de asistencia podrán ser justificadas o sin justificar. La acumulación de estas últimas será causa de expulsión del Programa.

1. Faltas JUSTIFICADAS: son aquellas que tiene su origen en circunstancias independientes y ajenas a la voluntad del/a alumno/a - trabajador/a que le impiden acudir al programa.

a) Por motivos de salud: si por motivos de salud se produce una falta de asistencia, ésta debe acreditarse mediante un justificante o parte de baja médica.

b) Permisos retribuidos: el/la alumno/a - trabajador/a podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos contempla en el Artículo 37.3 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

2. Faltas NO JUSTIFICADAS: son aquellas que no se encuentran en el apartado anterior, o



Jueves, 2 de junio de 2022

que, estándolo, no se acreditan documentalmente de la forma debida. Las faltas no justificadas conllevarán, además de las medidas disciplinarias, el descuento en nómina para el/a trabajador/a.

3. Faltas de puntualidad: se considera falta de puntualidad llegar al lugar de trabajo con diez minutos de retraso. Así mismo, los sucesivos retrasos de inferior duración se acumularán hasta completar ese período y serán considerados como falta de puntualidad.

Tres faltas de puntualidad equivalen a una falta sin justificar. También se considera falta de puntualidad el retraso en los descansos.

#### Artículo 9. Comportamientos y actitudes.

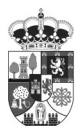
El/la alumno/a - trabajador/a ha de mantener, dentro y fuera de la Escuela Profesional, actitudes y comportamientos respetuosos con sus compañeros, profesores y terceros (vecinos, proveedores, técnicos, etc.) y en particular:

- a) Deberán conservar y utilizar correctamente las instalaciones, máquinas, materiales y herramientas.
- b) No está permitido el consumo de alcohol y drogas.
- c) Sólo se puede fumar en los lugares establecidos y durante el tiempo de descanso o fuera de horario lectivo.
- d) Deberá llevarse en todo momento el vestuario laboral de forma correcta y completa, siendo además por cuenta del/a alumno/a trabajador/a la limpieza y conservación del mismo.

#### Artículo 10. Causas de exclusión de los/as alumnos/as - trabajadores/as.

- a) No seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan.
- b) Incumplir de forma reiterada con las demás obligaciones establecidas por el Reglamento.

En la etapa de formación en alternancia con la práctica profesional durante todo el programa, en relación con las causas de exclusión y exención se atenderá a lo dispuesto en los artículos 52 y 54 del Estatuto de los/as Trabajadores/as.



Jueves, 2 de junio de 2022

### Artículo 11. Aprovechamiento y aprendizaje.

Se considerarán faltas de actitud en relación con el aprendizaje todas las que representen un escaso o nulo interés del/a alumno/a por su formación en cualquiera de sus vertientes y situaciones (atención en clase, interés en las prácticas, realización de las tareas encomendadas, respeto en clase al/a profesor/a, etc.).

**EVALUACIÓN.** Todos/as los/as alumnos/as serán evaluados/as por monitores/as, profesores/as de apoyo y Tutor/a Coordinador/a, siendo el resultado de esa evaluación el que determine la continuidad de los/as alumnos/as en el programa. La evaluación se dirigirá a la actitud, aptitud, rendimiento y comportamiento del/a alumno/a. Tendrá un carácter permanente y se podrá complementar con cuantas pruebas y/o exámenes se estimen oportunos.

Para comprobar la consecución de los objetivos formativos, se llevarán a cabo controles basados en una evaluación continua. En ellos se observarán y valorarán aptitudes, actitudes y conocimientos teóricos, así como la progresión y la situación personal.

**PERMISOS.** Se podrá solicitar siempre por escrito y con la debida antelación, el permiso para abandonar el puesto de trabajo dentro del horario laboral. En el caso de urgente necesidad o causa de fuerza mayor, se firmará en el acto, el formulario de permiso explicando brevemente el motivo de la ausencia. Posteriormente se adjuntará el justificante correspondiente y en el caso de no tener la posibilidad de obtener un justificante, se compensará la ausencia descontando la parte proporcional del salario o mediante la compensación del tiempo cuando la Entidad Promotora lo estime.

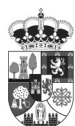
**PRODUCTOS.** Todo lo producido durante el desarrollo del curso es propiedad del ente promotor. No se pueden realizar trabajos de índole personal.

**HERRAMIENTAS.** Ni los materiales ni las herramientas o maquinaria son propiedad de los alumnos. Es una falta grave y motivo de exclusión, el mal uso, la apropiación sin permiso o la destrucción voluntaria de las mismas. La herramienta individual entregada a cada alumno queda bajo su estricta responsabilidad, debiendo reponerla en caso de pérdida o deterioro por mal uso o negligencia.

**FUMAR.** Está prohibido fumar dentro de las instalaciones.

**COMER.** Está prohibido comer dentro de las instalaciones.

**MÓVILES.** Está prohibida su utilización durante la jornada laboral.



Jueves, 2 de junio de 2022

USO DE INSTALACIONES. El deterioro voluntario o por negligencia de las instalaciones será motivo de exclusión.

### CAPÍTULO IV.

#### Artículo 12. Seguridad Laboral.

Para garantizar la seguridad y salud de los/as alumnos/as - trabajadores/as y del personal del Programa Colaborativo a la hora de manejar los diferentes equipos, utensilios, maquinaria, etc., deberán tenerse en cuenta las siguientes instrucciones:

A) Los/as alumnos/as - trabajadores/as no podrán utilizar ni poner en funcionamiento una máquina sin autorización expresa de su profesor. Cuando se trate de actividades peligrosas o con cierto grado de dificultad, lo harán bajo la supervisión directa del mismo.

B) No se podrá hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipos ajenos al propio programa.

C) No se permite el uso de equipos sin sus protecciones, así como manipular las mismas o las protecciones personales.

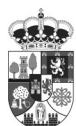
D) En los períodos de descanso establecidos no se podrá hacer uso de los equipos de trabajo.

E) Cuando por el motivo que fuese (por ejemplo, tomando ciertos medicamentos) los/as alumnos/as - trabajadores/as no se hallen en pleno uso de sus facultades, deberán comunicarlo al/a profesor/a y abstenerse de trabajar en situaciones de riesgo. Si la situación es detectada por el/a profesor/a, se procederá de igual manera.

F) Los/as alumnos/as - trabajadores/as deberán 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, los/as alumnos/as - trabajadores/as deberán dejar el puesto de trabajo, las herramientas, etc., limpias y ordenadas.

H) Deberán avisar inmediatamente al monitor de aquellas situaciones o circunstancias que puedan producir accidentes.



Jueves, 2 de junio de 2022

### CAPÍTULO V.

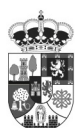
#### Artículo 13 (Convenio colectivo). Faltas.

##### 1. Se considera como Faltas Leves:

- a) La impuntualidad no justificada a la entrada o en la salida del trabajo hasta en 3 ocasiones en un mes por un tiempo inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.

##### 2. Se consideran como Faltas Graves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes. Será considerado falta de puntualidad todo retraso superior a 10 minutos.
- b) La inasistencia injustificada del trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.
- d) La simulación de enfermedad o accidente.
- e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.



Jueves, 2 de junio de 2022

f) La DESOBEDIENCIA A LAS INSTRUCCIONES U ÓRDENES DE TRABAJO, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causasen averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas faltas graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no tuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

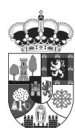
m) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

n) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

### 3. Se considerarán Faltas Muy Graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante tres meses o en veinte durante seis meses debidamente advertido.



Jueves, 2 de junio de 2022

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

c) El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros/as o de cualquier otra persona dentro de las dependencias de la empresa.

d) La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

e) El quebramiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

f) El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo/formación en aula, y/o los claros síntomas de estar bajo efecto de drogas (incluidos los períodos de descanso del bocadillo).

g) La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

h) La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

i) La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.

j) El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

k) Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

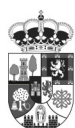
l) La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

m) Las derivadas de los apartados 1,d) y 2,l) y m) del presente artículo.

n) La reincidencia o reiteración en la comisión de las faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador ha sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aún de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 14. Sanciones.

Por la comisión de las faltas a que se refiere el presente Reglamento, pondrán imponerse las



Jueves, 2 de junio de 2022

siguientes sanciones:

- Las Faltas Leves se sancionarán con:

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

- Las Faltas Graves se sancionarán con:

- La suspensión de empleo y sueldo de 7 a 30 días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.
- Despido disciplinario.
- Despido disciplinario automático cuando se produzca una agresión física.

Artículo 15. Procedimiento sancionador.

El alcalde tiene entre sus atribuciones desempeñar la jefatura del personal y acordar la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

- Procedimiento:

15.1 Faltas leves.

La imposición de sanciones por faltas leves no precisa instrucción previa de expediente, correspondiente a la dirección, a propuesta de esta o del equipo técnico y con audiencia, en todo caso, del/a trabajador/a.

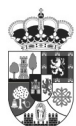
15.2 Faltas Graves.

La instrucción del expediente se tramitará por el Ayuntamiento, incoándose a propuesta escrita de la dirección del centro o de su equipo técnico.

La sanción será impuesta por el órgano competente que es el/a representante de la entidad promotora (Alcalde), siguiendo el procedimiento dispuesto en la normativa aplicable y con audiencia al/a presunto/a infractor/a.

15.3 Faltas Muy Graves.

Se seguirá el procedimiento dispuesto en la normativa aplicable, incoándose a propuesta de la dirección del centro o su equipo directivo, y se tramitará por el



Jueves, 2 de junio de 2022

Ayuntamiento, con audiencia al/a presunto/a infractor/a. La potestad sancionadora corresponderá al/a Alcalde/sa o Concejal/a Delegado/a.

### CAPÍTULO VI.

#### Artículo 16. Jornada.

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

##### 16.1. Desplazamientos.

Se entenderá por desplazamiento al trayecto que efectúe el/a alumno/a-trabajador/a desde el primer punto de trabajo hacia otro punto de trabajo dentro de la jornada laboral establecida. No entrarán en esta categoría los desplazamientos necesarios desde el domicilio del/a trabajador/a o alumno/a-trabajador/a a su lugar de trabajo o viceversa, entendiéndose que el lugar de trabajo es cualquier punto dentro de la necesidad para el funcionamiento del Programa Colaborativo Rural "Dehesa y Vida II". A su vez se entiende por actividad formativa: las clases teóricas. Las clases prácticas en el Taller y los objetivos de obra a desarrollar.

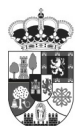
#### Artículo 17. Descansos y fiestas.

##### 17.1 Descansos.

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

##### 17.2 Fiestas.

Como es preceptivo se respetará el calendario oficial de las fiestas laborales, nacionales, autonómicas y locales que tengan o establezcan el personal que trabaja para la entidad promotora. En caso de que el proyecto aglutine actividades ubicadas en diferentes localidades, tendrán la consideración de fiestas locales, la de la localidad que se determine Sede de la Escuela Profesional, siendo dos días, independientemente del origen de los alumnos o monites. En cada centro de trabajo se dispondrá de un calendario laboral donde quedarán fijados los días festivos.

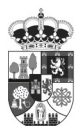


Jueves, 2 de junio de 2022

### Artículo 18. Permisos y licencias laborales.

#### 18.1 Permisos y licencias.

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



Jueves, 2 de junio de 2022

derecho por una reducción de la jornada de media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.

l) Exámenes: el/a trabajador/a tendrá derecho a disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales en centros oficiales.

m) Permiso de maternidad: se tiene derecho a un permiso de 16 semanas ininterrumpidas, ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más para cada hijo/a a partir del segundo. El período de permiso se distribuirá a elección de la interesada. Sin embargo, es obligatorio un descanso mínimo de 6 semanas tras el parto. Si el padre y la madre trabajasen al iniciarse el período de descanso por Maternidad, puede optar porque el padre disfrute de hasta diez de las últimas semanas de permiso, siempre que sean ininterrumpidas y al final del citado período, salvo que en el momento de su efectiva incorporación al trabajo de la madre suponga riesgo para la salud.

n) Adopción y acogimiento: de un/a menor, se tiene derecho a un permiso de 16 Semanas desde la decisión administrativa o judicial, siempre que el adoptado sea menos de seis años.

o) Días de asuntos propios: 4 días.

### CAPÍTULO VII. "SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO"

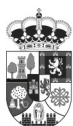
Art. 52 (Estatuto de los/as trabajadores/as). Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del/a trabajador/a conocida o sobrevenida a su colaboración efectiva con la empresa.

b) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20% de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25% en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5% en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los/as trabajadores/as, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por



Jueves, 2 de junio de 2022

embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Art. 54 (Estatuto de los/as trabajadores/as). Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del/a empresario/a, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del/a trabajador/a.

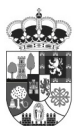
2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
- b) La indisciplina o desobediencia en el puesto de trabajo.
- c) Las ofensas verbales o físicas al/a empresario/a o a las personas que trabajan en la empresa o a los/as familiares que convivan con ellos/as.
- d) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
- e) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- f) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual. El acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- g) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

Art. 54 (Estatuto de los/as trabajadores/as). Faltas y sanciones de los/as trabajadores/as.

1. Los/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al/a trabajador/a, haciendo constar la



Jueves, 2 de junio de 2022

fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrá interponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del/a trabajador/a o multa de haber.

Acuerdos de Cobertura de Vacíos.

El presente acuerdo de cobertura de vacíos procede de las coberturas de vacíos de los Convenios Colectivos nacionales y autonómicos y se aplicará, como complemento al Estatuto de los/as Trabajadores/as, a los/as alumnos/as - trabajadores/as de Escuelas Taller, Casa de Oficios y Talleres de Empleo, así como de cualquier otro programa donde se suscite una relación contractual. Esta cobertura de vacíos tipifica las faltas cometidas por los/as trabajadores/as y señala las sanciones correspondientes. La redacción de estos artículos es la siguiente:

Disposición adicional.

- Primera: el presente Reglamento es de aplicación a todas las personas que forman parte del Programa Colaborativo Rural "Dehesa y Vida II", promovido por el Ayuntamiento de Santibáñez el Bajo, estando a su disposición cualquier consulta.

Disposición finales.

- Primera: En lo regulado en el presente Reglamento en materia de organización, funcionamiento y régimen jurídico, se estará a lo previsto en la normativa específica de dichos Programas Rurales.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de 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.

Santibáñez el Bajo, 26 de mayo de 2022

Jorge Caletrio Barroso  
ALCALDE - PRESIDENTE

