

Viernes, 9 de junio de 2023

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de La Pesga

ANUNCIO. Aprobación definitiva del Reglamento de Régimen Interno del Programa Colaborativo Rural "Arrosvega Ecológica II".

No habiéndose presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario acordado inicialmente de fecha 16 de marzo de 2023 sobre la aprobación del REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DEL PROGRAMA COLABORATIVO RURAL "ARROSVEGA ECOLOGICA II", cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local:

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO PROGRAMA COLABORATIVO RURAL
"ARROSVEGA ECOLÓGICA II".

PREÁMBULO.

Según el segundo párrafo del artículo 20.3 del Decreto 84/2021, de 7 de julio por el que se aprueban las Bases Reguladoras de subvenciones destinadas a la financiación del Programa Colaborativo Rural y la primera convocatoria de subvenciones a entidades promotoras, publicado en el DOE nº 136 de 16 de julio de 2021 y que detalla que "la entidad promotora de un proyecto deberá presentar en el primer mes de funcionamiento un Reglamento de Régimen interno del Programa Colaborativo Rural aprobado para mejorar el funcionamiento del proyecto y que afecte a la entidad promotora y participantes en los proyectos (personal directivo, docente, de apoyo y alumnado trabajador).

La presente Normativa define la finalidad y objetivos del proyecto, nos sitúa en un marco concreto de actuación, regulando las pautas de comportamiento de las personas que forman parte de este programa mixto de Empleo y formación.

El Programa Colaborativo Rural se implementa a través de dos actuaciones: La de atención integral a personas en situación o en riesgo de exclusión social consiste en el desarrollo de 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



Viernes, 9 de junio de 2023

de la Comunidad Autónoma de Extremadura con población inferior a 5000 habitantes. Y la de la experiencia profesional en las empresas privadas de la Comunidad Autónoma de Extremadura mediante la contratación de personas participantes cualificadas en los proyectos de dicho Programa Colaborativo.

El programa colaborativo se fundamenta en el trabajo de las competencias sociales, personales y profesionales, así como en el desarrollo de un espíritu dinámico, colaborativo y solidario como método más efectivo para preparar al alumnado-trabajador en la búsqueda, mantenimiento y creación de empleo. De esta forma, se seguirán orientaciones metodológicas que permitan trabajar entre otras competencias: La autoestima y autoconfianza, la participación social y la capacidad de relación, la asertividad, la comunicación, cumplimiento de normas y tareas, la motivación, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo, el análisis y solución de problemas, la flexibilidad y tolerancia a la frustración, el proceso de búsqueda de empleo, etc., al mismo tiempo que se desarrolla y se fomenta la iniciativa y la capacidad tanto creativa como emprendedora del alumnado-trabajador con la ejecución de proyectos de aprendizaje /Servicio.

El objetivo último del Proyecto Arrosvega Ecológica II es el de dotar a su alumnado de las habilidades y capacidades necesarias para conseguir la mejora de su cualificación profesional en el área de la agricultura ecológica y lograr la mayor inserción laboral posible en un área muy demandada en la actualidad y con proyección de futuro, como es el de la producción de alimentos sanos provenientes de la agricultura ecológica.

Para ello se utilizará una atención integrada del alumnado a través de itinerarios de orientación, tutorización e intermediación y formación en alternancia con el empleo.

Por tanto, con este Reglamento se trata de dotar al Proyecto "ARROSVEGA ECOLÓGICA II" del Excmo. Ayuntamiento de LA PESGA, de unas normas de funcionamiento que permitan desarrollar plenamente las reglas de convivencia y funcionamiento que permitan un mejor desarrollo en beneficio de la comunidad formativa.

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.

Teniendo en cuenta, además, que estas normas solo tienen vocación limitada en el tiempo y en el ámbito subjetivo, por lo que cabe entender que se trata de normas que responden a la materia de gestión de personal.

Fuentes. Las presentes normas que rigen el funcionamiento laboral de los programas colaborativos rurales, están basadas en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del



Viernes, 9 de junio de 2023

Empleado Público y Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y la aprobada mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, del Estatuto de los Trabajadores y sus posteriores modificaciones, como el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre, por el que se aprueba el Texto refundido de la ley del Estatuto de los trabajadores, la Ley 63/1997, de 16 de diciembre, así como el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

FUNDAMENTOS.

En estos proyectos, el aprendizaje y la cualificación formativa de una primera etapa en alternancia con el trabajo productivo en actividades de interés público o social, que permitan la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes. La duración total de este proyecto será de seis meses en la que el alumnado trabajador estará contratado por la entidad promotora en la modalidad del contrato de formación y aprendizaje.

1ª Etapa:

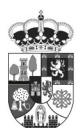
La duración de la formación teórico-práctica deberá ser como mínimo de 844 h. a desarrollar en los seis meses de duración del contrato.

2ª Etapa:

Etapa complementaria de contratación laboral para, al menos, el 40% de las personas participantes del proyecto por empresas privadas, concretamente y en virtud del proyecto aprobado, la Cooperativa Agraria Local San Francisco Javier, de La Pesga, con una duración de 6 meses, con una jornada a tiempo completo, y bajo la figura de cualquier tipo de contrato laboral legalmente establecido.

Durante el desarrollo del proyecto las personas participantes recibirán acompañamiento/tutorización, formación profesional para el empleo y formación complementaria, alternándose con la práctica profesional.

El plan formativo se adecuará a los contenidos mínimos establecidos en el Proyecto aprobado por el SEXPE, basado a su vez y en algunos aspectos en la Cualificación profesional de Actividades auxiliares en agricultura, con referencia en el Real Decreto 1228/2006, así como en otros aspectos en el Certificado de profesionalidad de nivel 1 AGAX0208 (RD 1375/2008, de 1 de agosto, modificado por el RD682/2011, de 13 de mayo).



Viernes, 9 de junio de 2023

Familia: Agraria.

Nivel: 1

Código: AGA163-1

La entidad promotora facilitará durante todo el proceso formativo acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía, acompañamiento 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 las acciones y actividades previstas, en coordinación con la empresa que se ha comprometido a su contratación posterior, la Cooperativa San Francisco Javier.

La finalidad última de este programa será fundamentalmente de orientación, desarrollo de aspectos personales y aquellas que aborden competencias básicas y genéricas además de fomentar el espíritu y la iniciativa emprendedora y ofrecer al alumnado herramientas para la interpretación del mundo actual en que hay una continua realidad cambiante, exigente, globalizada, sobre todo en el aspecto laboral.

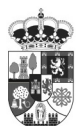
En el proyecto se impartirán una serie de módulos de Formación complementaria que deberán incluirse en el plan formativo, de acuerdo con los contenidos que determine el órgano gestor y la siguiente duración:

1. Módulo de competencia digital, cuya duración será de al menos 20 horas, salvo que el contenido del proyecto requiera una duración menor y así lo justifique la entidad promotora en su plan formativo.
2. Módulo de prevención de riesgos laborales (seguridad y salud laboral), cuya duración será, al menos, de 30 horas.
3. Módulo de igualdad de género, sensibilización medioambiental de, al menos, 10 horas de duración.

DERECHOS Y DEBERES DE LOS/AS PARTICIPANTES EN EL PROYECTO DE ARROSVEGA ECOLÓGICA.

Derechos:

- A que sea respetada su dignidad personal, así como su conciencia cívica y moral.
- A que sea respetada su intimidad y a la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

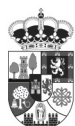


Viernes, 9 de junio de 2023

- A no ser discriminados/as por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de la lengua.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- A recibir una formación ocupacional específica y gratuita conforme a los objetivos del Programa y a las necesidades y posibilidades personales de cada alumno/a-trabajador/a.
- A realizar cuantas actividades culturales complementarias ayuden a fomentar su formación integral.
- A utilizar las instalaciones, mobiliario y material del Programa para los fines que le son propios.
- A disponer del vestuario y utensilios adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- A elegir a sus delegados/as y representantes y consecuentemente participar en el proyecto a través de los mismos, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.
- A recibir asesoramiento en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para la inserción Laboral acorde con sus necesidades específicas.

El alumnado podrá participar en los asuntos formativos y laborales que les competen a través de las personas delegadas elegidas libremente por las integrantes del programa, formulando consultas, propuestas, sugerencias, reclamaciones, etc. Se seleccionará por mayoría de votos una persona delegada y una subdelegada (que asumirá las funciones de aquella en caso de ausencia), que actuarán como vocales de su grupo de trabajo. Estas personas dejarán de ser delegadas o subdelegadas por dimisión o por decisión mayoritaria del grupo que les eligió, pasando a ocupar su puesto quienes hubiesen obtenido más votos en la selección. Si se hubiera agotado la lista de candidatos votados, se procederá a realizar una nueva votación. La selección de vocales se realizará con la presencia de una de las personas miembros del Equipo Técnico, quien levantará acta de la sesión.

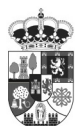
- A recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.
- Los Propios del EBEP y del Estatuto de los/as Trabajadores/as, así como cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.



Viernes, 9 de junio de 2023

Deberes:

- Respetar las normas internas del Centro y las órdenes e instrucciones de todo el equipo técnico y docente y además las impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones y que integran el equipo directivo.
- Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas forman parte del Programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan de Formación y realizar de forma responsable las tareas efectivas que se deriven del mismo.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- Cumplir los horarios establecidos en el centro, asistiendo con puntualidad a cuantas tareas se realicen durante la jornada.
- Evitar durante la jornada laboral interferencias ajenas al trabajo que puedan afectar al mismo: llamadas, visitas y mensajes de texto vía móvil, etc.
- Solicitar autorización antes de ausentarse del trabajo, poniendo en conocimiento de la monitora o de la Coordinadora de Formación las causas que motiven la ausencia, lo antes posible y desde el momento en que el alumno/a-trabajador/a tenga conocimiento de ellas. Cuando el alumno/a-trabajador/a no se incorpore a su trabajo al comienzo de la jornada por causas sobrevenidas con posterioridad a la finalización de la jornada anterior, deberá comunicarlo a la mayor brevedad en el centro de trabajo dentro del horario habitual.
- Justificar todos los períodos de ausencia en el trabajo mediante la presentación de los documentos oportunos, conforme a las indicaciones facilitadas desde la dirección. Los justificantes para acreditar tiempos de ausencia habrán de presentarse el mismo día en que se produzca el hecho que motivó la ausencia o en los 2 días hábiles inmediatamente posteriores. Los justificantes presentados fuera del mencionado plazo o que no reúnan las condiciones establecidas por el Equipo Técnico del proyecto carecerán de validez, salvo que quede suficientemente confirmada la imposibilidad de presentarlos en tiempo y forma.
- Respetar las instalaciones, mobiliarios, medios y material del centro.
- Mantener limpias las distintas dependencias del Programa Colaborativo colaborando activamente, si fuese necesario, en las tareas de limpieza, conservación e higiene.



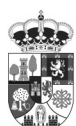
Viernes, 9 de junio de 2023

- Usar y cuidar adecuadamente el vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo, reponiéndolo en caso de pérdida de la herramienta personal.
- Comunicar a la dirección o docente 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 de personal del proyecto, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad.
- No se permitirá fumar durante la jornada laboral, salvo en el descanso diario o en los criterios establecidos por los monitores a tal fin, y siempre en espacios exteriores abiertos. Queda totalmente prohibido el consumo de alcohol o cualquier otra droga o sustancia que pueda alterar las facultades físicas o mentales del trabajador, salvo por prescripción médica debidamente acreditada y siempre que ello no impida cumplir con normalidad los deberes propios del puesto.
- Se prohíbe la tenencia, uso o exhibición de cualquier tipo de arma blanca u objetos similares en las sedes de formación y entornos de trabajo.
- Cumplir las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el proyecto pone a su disposición.
- Los Propios del EBEP y del Estatuto de los/as Trabajadores/as, así como cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

NORMAS DE CONDUCTA Y CONVIVENCIA LABORAL

Las normas recogidas en el presente documento, serán de aplicación a la totalidad del personal directivo, docente y auxiliar de apoyo, es decir, afectan tanto al equipo técnico como a los alumnos/as-trabajadores/as beneficiarios y adscritos al Programa Colaborativo Rural y estarán vigentes durante toda la duración del mismo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula los programas, el Estatuto Básico del empleado Público, el Estatuto de los/as Trabajadores/as y demás legislación aplicable.

El alumnado queda vinculado a la Entidad Promotora, es decir, al Ayuntamiento de La Pesga y asumen los derechos y deberes recogidos en el presente documento, y en su defecto, los generales que se reconocen en el Estatuto Básico del/la Empleado/a Público/a, el Estatuto de los/as Trabajadores/as y demás legislación aplicable. Su efectividad se hará extensiva tanto a la fase de formación como a la sucesiva de formación en alternancia con empleo, al entender que la adopción de un marco normativo disciplinario desde el inicio del proyecto posibilita el eficaz funcionamiento del programa así como de las distintas especialidades y cualificaciones profesionales de que consta.



Viernes, 9 de junio de 2023

NORMAS GENERALES.

Jornada laboral:

- La jornada laboral es de 40 horas semanales (8 horas diarias).
- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso diario de 30 minutos.

Vacaciones Laborales:

Se establece un periodo de vacaciones retribuidas ordinario de 11 días laborales/hábiles o 15 días naturales por semestre.

A los efectos de lo previsto, no se considerarán como días hábiles los sábados, domingos ni festivos sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

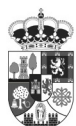
La Dirección del proyecto, una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra encomendadas en el proyecto, establecerá el periodo de disfrute de las vacaciones fijándose prioritariamente en época estival y atendiendo a las necesidades laborales del proyecto. Dicho periodo será el fruto de las propuestas del Equipo Formativo y la valoración final de la Dirección de acuerdo a la ejecución del Proyecto, el cuál una vez establecido será comunicado a la entidad promotora, Equipo y Alumnado.

PERMISOS CON DERECHO A RETRIBUCIÓN.

Por licencia o permiso se entiende la cesación temporal, no periódica, de la prestación de servicios por causas determinadas y/o establecidas por la ley que, en general son retribuíbles por el empresario. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo correspondiente, según las situaciones siguientes.

Con razonable antelación, mínimo tres días, el alumno/a – trabajador/a debe poner en conocimiento de la dirección del proyecto el motivo de su ausencia del puesto de trabajo; con el fin de organizar el trabajo y poder sustituirlo en sus funciones. Igualmente debe justificar, previa y posteriormente, el motivo alegado.

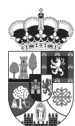
Para justificar una ausencia, durante la jornada laboral del proyecto “ARROSVEGA ECOLÓGICA II”, la persona interesada tendrá que entregar Documento Acreditativo, firmado y sellado por organismo o entidad a la que acude, en el que se indique la duración de la ausencia.



Viernes, 9 de junio de 2023

Situaciones:

- Cinco días naturales en los casos de nacimiento o adopción de hijo/a.
- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de hecho.
- Por matrimonio de hijos, padres, hermanos, abuelos o nietos, 1 día laborable si fuera dentro de la localidad y 2 días si tuviera lugar fuera de la provincia.
- Dos días naturales en los casos de fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Los parientes comprendidos en este supuesto son tanto los de la/el propia/o trabajador/a (por consanguinidad) como los de su cónyuge (por afinidad).
- Tres días naturales en los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- 1 día por traslado del domicilio habitual, ampliable a 2 si es traslado de localidad de residencia.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:
- Renovación del D.N.I. El tiempo necesario, que ha de figurar en los justificantes de ausencia firmados por los funcionarios de la respectiva oficina a la que se acude.
- Ejercicio del derecho de voto-sufragio activo si éste se produce en un día laborable.
- Los/as presidentes/as, los/as vocales de las mesas electorales y los/as interventores/as de las candidaturas tienen derecho a un permiso retribuido de la jornada completa durante el día de la votación, si es laborable, y a una reducción de jornada de 5 horas, igualmente retribuidas al día siguiente.
- Los/as apoderados/as de los representantes de las candidaturas tienen derecho a permiso retribuido el día de la votación, si es laborable.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de 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.
- Lactancia de un hijo/a menor de doce meses: una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Con la misma finalidad, la madre puede sustituir este



Viernes, 9 de junio de 2023

derecho por una reducción de la jornada de media hora al inicio y al final. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen. Igualmente la trabajadora podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

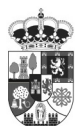
- Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación o a un discapacitado físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
- Tendrá el mismo derecho el 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, con la correspondiente disminución proporcional de salario.
- Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, se 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. Si hubiera más de un/a 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.

No se concederá permiso retribuido para la realización de las actividades anteriores, cuando puedan llevarse a cabo en horario distinto de la jornada de trabajo, cuando por su naturaleza ello sea posible.

- 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.
- Permiso por parto de 16 semanas ininterrumpidas.

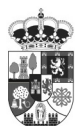


Viernes, 9 de junio de 2023

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo/a y, por cada hijo/a a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas sean inmediatamente posteriores al parto. 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. No obstante lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatas posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el periodo de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro/a progenitor/a podrá seguir disfrutando del permiso de maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de discapacidad del hijo o de parto múltiple. 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. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado/a a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado/a, con un máximo de trece semanas adicionales. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

- Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: Tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas.

Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado/a o acogido/a y por cada hijo/a, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del/la trabajador/a, 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 mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que ambos progenitores trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los/as interesados/as, que podrán disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En los casos de disfrute simultáneo de periodos de descanso, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las que correspondan en caso de adopción o acogimiento múltiple y de discapacidad del menor adoptado o acogido. 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.



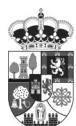
Viernes, 9 de junio de 2023

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, 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.

- Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo/a: Tendrá una duración de 16 semanas con el condicionante que las seis primeras semanas del permiso deben disfrutarse de forma ininterrumpida tras el parto, adopción o acogimiento. Las semanas restantes pueden ser de disfrute interrumpido y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla 12 meses. Este permiso, retribuido al 100%, será intransferible, por lo que si el padre no lo disfruta, no lo podrá ceder a la madre.
- Podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo con el Ayuntamiento y es compatible e independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad. de cinco semanas ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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.

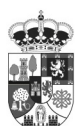
El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo/a, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo, cuando así lo solicite, al inicio del permiso, el/la progenitor/a que vaya a disfrutar del mismo, y se le autorice, en los términos previstos en su normativa, por la Administración en la que preste servicios. Igualmente, dicha normativa podrá prever que se autorice, cuando así se solicite previamente, que el inicio del permiso tenga lugar en una fecha posterior a la del



Viernes, 9 de junio de 2023

nacimiento del hijo/a, la resolución judicial o la decisión administrativa antes indicadas, siempre que sea antes de la finalización del correspondiente permiso o de la suspensión del contrato por parto, adopción o acogimiento del otro/a progenitor/a, o inmediatamente después de su finalización.

- Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género, totales o parciales, tendrán la 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 trabajadoras 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 la Administración Pública competente en cada caso.
- Permiso por cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave: Se 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 hijo menor de edad afectado 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 menor cumpla los 18 años. Cuando concurren en ambos/as progenitores/as, adoptantes, guardadores/as 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/as de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación, se 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/a, adoptante o guardador/a 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/a de la prestación establecida para este fin en el Régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. En caso



Viernes, 9 de junio de 2023

contrario, solo se tendrá derecho a la reducción de jornada, con la consiguiente reducción de retribuciones. Asimismo, en el supuesto de que ambos presten servicios en el mismo órgano o entidad, esta podrá limitar Cuando concurren en ambos progenitores, adoptantes, guardadores con fines de adopción o acogedores

- Exámenes: el/la trabajador/a tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un curso académico o profesional. Será durante los días de su celebración.
- 2 días por asuntos particulares condicionados al volumen de trabajo y necesidades de producción, es decir, supeditado a necesidades del servicio, según la dirección y con su Vº Bº.
- Consultas médicas: los/as trabajadores/as tendrán derecho a acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la Seguridad Social, ausencia que se justificará mediante Justificante de Ausencia Laboral en el que figurarán las horas de ausencia, la firma y el sello del médico correspondiente y en todo caso aquellas indicaciones que pudieran afectar al desempeño de su trabajo.

NOTA:

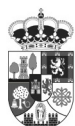
1. Todas las ausencias laborales que se acojan a los supuestos legales anteriormente citados se considerarán como FALTAS JUSTIFICADAS Y RETRIBUIDAS.
2. Todas las ausencias laborales que no se acojan a los supuestos legales anteriormente citados pero de las que se presente justificante oficial debidamente cumplimentado se considerarán como FALTAS JUSTIFICADAS NO RETRIBUIDAS. En este caso se procederá al descuento de haberes según lo explicado anteriormente.
3. Todas las ausencias laborales que no se acojan a los supuestos legales anteriormente citados y/o no se avisen anteriormente o no se justifiquen en la debida forma se considerarán FALTAS INJUSTIFICADAS. En este caso se procederá al descuento de haberes según lo explicado anteriormente y además será motivo de sanción disciplinaria.

La justificación de las ausencias deberá realizarse en un plazo máximo de 72 horas.

1. Se considerarán días festivos los que se recogen en el calendario oficial de la Comunidad de Extremadura, más las fiestas locales. (Serán consideradas fiestas locales las marcadas por el Ayuntamiento de La Pesga, sede de la Entidad promotora)

MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

- El uso de vestuario y equipos de protección individual entregado a los alumnos/as-



Viernes, 9 de junio de 2023

trabajadores/as es obligatorio y su mantenimiento es responsabilidad directa de cada trabajador/a.

- Todo el personal está sujeto 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, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, no se permitirá fumar en ninguna de las instalaciones del centro.

NORMAS DE CONVIVENCIA Y BUEN GOBIERNO.

Con la finalidad de evitar la falta de atención del alumnado, el uso de cualquier dispositivo electrónico, ya se trate de teléfono móvil, tablet o similares, en las horas de clase queda prohibido, salvo el equipo docente y técnico por necesidad del servicio.

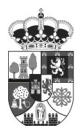
Ni el equipo del Proyecto “Arrosvega Ecológica II” ni el Ayuntamiento de La Pesga como promotor, se harán responsables de la pérdida de cualquier objeto de valor o dinero que no sea depositado en las dependencias de los centros de trabajo, contra recibo del mismo. En caso de pérdida de cualquier objeto o moneda, deberá comunicarse a la Dirección del Proyecto y/o al Docente. Cualquier objeto que se encuentre habrá de ser entregado inmediatamente a la Dirección.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Consideraciones:

Todos/as los/as integrantes de este Programa son responsables del cuidado del centro y todo lo que contiene (Todas las Instalaciones de la Casa de Cultura, incluyendo Taller de Cursos, Despachos, Salón de Actos, Biblioteca, Aseos, Recibidor,...)

Para el buen funcionamiento del mismo es necesario mantener silencio, limpieza y respeto. Entre las labores del/la docente y coordinador/a estará la de velar por su cumplimiento y exigirlo al resto de participantes.



Viernes, 9 de junio de 2023

Este reglamento se aplicará también en todas las actividades formativas complementarias realizadas por el alumnado y organizadas tanto fuera como dentro del entorno formativo o laboral habitual.

GRADUACIÓN DE LAS FALTAS.

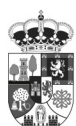
Las faltas cometidas por el alumnado se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se consideran faltas leves:

- La impuntualidad no justificada hasta tres ocasiones en un mes. Considerándose como tal todo retraso superior a cinco minutos.
- La no comunicación con la antelación debida de una falta por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Faltar un día al trimestre sin causa justificada.
- El abandono del centro o lugar de trabajo sin permiso y sin causa que lo justifique.
- El bajo rendimiento e interés, en las actividades tanto formativas como de trabajo efectivo, cuando se produzca puntualmente.
- El descuido o mal uso de las instalaciones, mobiliario, herramientas y materiales del Centro.
- Falta de respeto y consideración a los compañeros y/o personal del centro o visitante.
- El mal uso y/o descuido del vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo, así como la falta de aseo personal.
- Desobedecer una orden de un miembro del equipo técnico/monitores en el ejercicio de sus funciones.
- La no presentación en tiempo oportuno de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- 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/o usarlo inadecuadamente.
- Fumar en zonas no permitidas: Aulas, pasillos y servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Se consideran faltas graves:

- La impuntualidad no justificada de 20 minutos hasta tres ocasiones en un trimestre o que en total sumen 60 minutos en un trimestre.

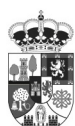


Viernes, 9 de junio de 2023

- La inasistencia injustificada al trabajo de 1 día durante el período de un mes.
- La indisciplina, desobediencia en el trabajo y la falta de respeto al personal del Centro.
- Atacar a la integridad física o moral de los/as compañeros/as y en general mantener conductas antisociales y/o violentas.
- La simulación de enfermedad o accidente, así como el abuso del tiempo dedicado a consulta médica. Se exigirá por parte de la dirección del proyecto los justificantes de faltas de asistencia donde se hará constar la hora de la citación así como la hora de salida de la consulta.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo o formación.
- La embriaguez o toxicomanía no habitual (entendida como el consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los claros síntomas de estar bajo los efectos del alcohol y la droga).
- El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la falta de uniforme o material facilitado por el centro.
- El abandono del puesto de trabajo sin permiso.
- El acoso a algún/a participante o visitante del proyecto por razón de su origen, religión, edad, sexo, condición ideológica, etc.
- El destrozo intencionado de instalaciones, mobiliario, maquinaria, herramientas, ropa o materiales.
- Los pequeños hurtos o robos a los alumnos/as, al personal o al propio Centro.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria y, en general, bienes del programa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- La reincidencia en la comisión de tres faltas leves dentro de un trimestre, aunque estas fueran de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal.

Se consideran faltas muy graves:

- Cuatro o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de un mes.
- Seis o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de tres meses.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días en un mes o cuatro durante el período de un trimestre. (Este punto implica la expulsión inmediata del proyecto de la Escuela Profesional)
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad del Centro, de compañeros/as o de cualquier otra persona.



Viernes, 9 de junio de 2023

- La simulación de accidente o enfermedad o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- La embriaguez o toxicomanía habitual en horario de trabajo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, herramientas o materiales, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos del Programa y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- La apropiación, hurto o robo de bienes ajenos.
- Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
- La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral o produzcan daños al Ayuntamiento o al Proyecto.
- La reincidencia en comisión de falta grave, dos o más veces, en un período de tres meses, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta grave.

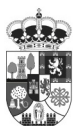
Será motivo de suspensión de sueldo por un día:

- La falta de puntualidad en tres ocasiones en el periodo de un mes.
- La negativa a realizar cualquier tarea indicada por el personal del centro supondrá la suspensión de empleo y sueldo del mismo día de la negativa.
- El abandono del puesto de trabajo o de las aulas sin permiso del personal del centro y sin justificación alguna hasta en 3 ocasiones en el periodo de un mes.
- No aportar el justificante de asistencia a consulta médica con la hora de entrada y salida.
- El no traer el uniforme y material completo proporcionado por el centro, así como no utilizar las medidas de seguridad.

Sanciones:

Las sanciones que se aplicarán, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

a) Faltas leves: Amonestación verbal y apercibimiento por escrito de la Dirección que se unirá al expediente para su constancia. Suspensión de sueldo de un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan, previo trámite de audiencia.



Viernes, 9 de junio de 2023

b) Faltas graves: Expulsión de uno a quince días del Programa en el periodo de un mes, con pérdida equivalente de sueldo mediante comunicación escrita de las causas que lo motivan, previo trámite de audiencia.

c) Faltas muy graves:

Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días y/o despido disciplinario.

Será de aplicación la suspensión cautelar del inculpado hasta la resolución del expediente cuando su permanencia en el Programa impida el normal desarrollo del mismo.

Para la graduación de la gravedad o levedad de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:

- El grado de intencionalidad.
- El grado de perturbación producida en el funcionamiento del Programa.
- Los daños producidos a las personas o en las cosas.
- La reincidencia.

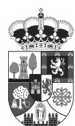
Corresponde al Alcalde de La Pesga, como representante legal de la entidad promotora del Proyecto “Arrosvega Ecológica II”, o persona en quien delegue, la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo de Normativa de Régimen Interno, en el caso de faltas graves o muy graves.

Corresponde a la dirección del proyecto, con conocimiento del colectivo Alumnado/trabajador, la facultad de imponer y sancionar disciplinariamente a los alumnos/as-trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor en el caso de faltas leves.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescribirán a los diez días naturales, las graves a los veinte días hábiles y las muy graves a los sesenta días hábiles, a partir de la fecha en que la entidad promotora tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los tres 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 interesado, siempre que la duración en su conjunto no supere el plazo de un mes, sin mediar culpa del trabajador expedientado.



Viernes, 9 de junio de 2023

Procedimiento sancionador.

El proceso de inicio de expediente corresponderá a cualquier miembro del equipo técnico del Programa (previo informe del director del Proyecto). La apertura del expediente será comunicada al alumno/a-trabajador/a, con expresión de los hechos que la motivaron y la fecha en que ocurrieron. Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la instrucción del expediente sancionador, salvo el trámite de audiencia al inculpado, así como la comunicación escrita motivada. La comunicación de apertura de expediente sancionador al trabajador servirá de notificación de los hechos imputados y éste tendrá un plazo de 2 días hábiles para formular alegaciones.

Recibidas las alegaciones, o pasado el plazo para hacerlo, se dará traslado de la propuesta de sanción a la Entidad Promotora, que dictará la resolución definitiva, la cual será comunicada por escrito al trabajador/a. En las faltas muy 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/la representante legal de la entidad promotora, a propuesta de la dirección del centro, y requerirá comunicación escrita y motivada al inculpado, 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 interesado.

La baja definitiva o exclusión del alumno/a-trabajador/a, propuesta por la Dirección del proyecto "ARROSVEGA ECOLÓGICA II", requerirá la tramitación de un expediente disciplinario y será impuesta por el representante legal (Alcalde de La Pesga) o persona en quién delegue y paralelamente requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del Programa Colaborativo Rural.

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.

La Pesga, 6 de junio de 2023
José David Domínguez Martín
ALCALDE EN FUNCIONES

