

Lunes, 18 de diciembre de 2023

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad Rivera de Fresnedosa

ANUNCIO. Aprobación Reglamento de régimen interno de la Escuela Profesional Dual Entre Pueblos.

PREÁMBULO.

El Programa de formación EPD de Empleo "ENTRE PUEBLOS" es un Programa mixto de formación y empleo, que tiene por objeto la alternancia de una actividad formativa conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad, que permita la cualificación profesional o inserción laboral de trabajadores/as desempleados/as.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a la totalidad del personal directivo y docente, así como los/as alumnos/as trabajadores/as que participan en el programa, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula el programa de Escuelas Profesionales duales de empleo, el Estatuto de los/as trabajadores/as, y demás legislación aplicable.

Por ello y a fin de regular y favorecer el mantenimiento de la responsabilidad laboral como aspecto fundamental para la normal convivencia, así como la ordenación técnica y funcional del Programa de formación dual Escuelas Profesionales y de conformidad con el Decreto Legislativo 96/2016, de 5 de junio y del Texto Refundido del Estatuto de los/as Trabajadores/as, se establece las siguientes normas de funcionamiento, que serán de obligado cumplimiento durante todo el desarrollo del proyecto "ENTRE PUEBLOS".

DERECHOS Y DEBERES.

Derechos:

- Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
- A no ser discriminado/a por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.
- A manifestar su opinión sobre los aspectos del programa que le afecten.
- A la integridad física y moral y a una adecuada política de seguridad e higiene.



Lunes, 18 de diciembre de 2023

- e) A la garantía de sus derechos laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- f) A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que les son propios.
- g) A la percepción de la remuneración legalmente establecida.
- h) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Además los/as beneficiarios/as del programa tendrán derecho a:

- a) Recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
- b) A una formación que asegure tanto el desarrollo personal como laboral.
- c) A una evaluación objetiva mediante criterios objetivos y públicos.
- d) Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

Deberes:

- a) Respetar la dignidad y el trabajo de cuántas personas forman parte del programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- b) Cumplir las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- c) Observar las medidas de seguridad y salud en el trabajo que se adopten.
- d) Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por los/as superiores en el ejercicio de sus funciones.
- e) Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

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

- a) Obedecer las instrucciones del personal encargado de su formación, coordinación y dirección, en el ejercicio regular de sus funciones.
- b) Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo.
- c) Adoptar medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el programa pone a su disposición.
- d) Realizar las tareas concretas que le sean encomendadas bajo la dirección de los/as monitores/as, y tutor/a en su caso, pudiendo ser adoptadas por el equipo de formadores/as las oportunas medidas de vigilancia y control para verificar tanto el cumplimiento de las obligaciones como el grado de aplicación del alumnado-trabajador participante.
- e) Participar activamente en las clases complementarias de su formación integral, cumpliendo con las tareas que les sean encomendadas por los/as profesores/as.



Lunes, 18 de diciembre de 2023

- f) Guardar el debido respeto a los/as compañeros/as, manteniendo un trato de corrección y colaboración con ellos/as en el trabajo cuando sea necesario.
- g) Respetar los edificios, instalaciones, mobiliario y demás material del programa y de la entidad promotora.
- h) Adoptar actitudes de eficiencia, dinamismo y apego al trabajo que desempeñan, siendo conscientes en todo momento de que de ellos/as depende de la imagen que el programa ofrece a los municipios y su entorno.
- i) Utilizar el vestuario facilitado durante la totalidad de la jornada laboral, incluido el tiempo de descanso estipulado. Dicho uniforme no podrá ser modificado.
- j) Informar al programa llamando al número habilitado, en horario de 8 a 9, de la no asistencia al trabajo cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación al centro de trabajo.
- k) Asistir con regularidad a la formación recibida. Todas las horas que el/a alumno/a no asista al puesto de trabajo, ya sean faltas justificadas o no, serán descontadas del cómputo total de horas del módulo formativo que se esté impartiendo. No obstante, si no se asistiera al menos al 75% de la duración asignada a los módulos teórico-prácticos no tendrá derecho a presentarse a las pruebas que se realicen para superar el módulo formativo, tal y como establece el art. 18 de la ORDEN ESS/1897/2013 de 10 de octubre, por la que se desarrolla el RD 34/2008 de 18 de enero, en el que se regulan los certificados de profesionalidad.

Así mismo, se comunicará al equipo técnico cualquier enfermedad o tratamiento médico que pueda afectar al rendimiento en el trabajo o que ponga en peligro su integridad física o la del resto del personal del programa. Garantizando en todo momento el derecho a la intimidad.

Comportamientos y actitudes:

- a) No está permitido el consumo de alcohol u otras drogas.
 - b) Se prohíbe la tenencia, uso y exhibición de cualquier tipo de arma u objetos similares en el desarrollo del programa y entornos de trabajo.
- Además los/as beneficiarios/as del programa tendrán un comportamiento y actitud de:
- c) Deberán llevar en todo momento el vestuario laboral de forma correcta y completa, siendo además por cuenta del/a beneficiario/a la limpieza y conservación del mismo.
 - d) No se permite la utilización de teléfonos móviles fuera de los periodos de descanso, salvo circunstancias muy excepcionales, tanto en el aula como en las unidades de obra.
 - e) No se permite el uso de reproductores musicales, con o sin auriculares, durante las clases o el tiempo de trabajo.
 - f) Los/as beneficiarios/as deberán reponer por su cuenta los elementos del equipo personal (vestuario, protecciones personales o herramienta personal) en caso de extravío o por deterioro no derivado de un uso adecuado.



Lunes, 18 de diciembre de 2023

g) Las instalaciones, máquinas, materiales y herramientas que se extravíen o deterioren por incumplimiento de deberes de los/as beneficiarios/as, serán repuestos por cuenta del/a mismo/a, descontando el importe de la reposición en la nómina.

JORNADA LABORAL, PERMISOS Y VACACIONES.

Horario de trabajo.

La jornada semanal se establece en 37,5 horas semanales. El horario de trabajo será el establecido en el contrato de trabajo firmado entre el trabajador y la entidad promotora, que se distribuirá de lunes a viernes

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

A la hora que mejor se adapte a las necesidades y eficacia del módulo, se establecerá a criterio de la Directora y su Equipo Docente, un descanso de 30 minutos diarios. Esta interrupción no podrá afectar a la prestación de los servicios.

PERMISOS Y LICENCIAS.

Vacaciones anuales.

- Las vacaciones anuales retribuidas serán de veintidós días hábiles al año, o los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio es menor.
- Se solicitarán en bloques mínimos de 5 días hábiles consecutivos. En caso de causar baja y haber disfrutado del total de días de vacaciones, el exceso se descontará en la nómina de liquidación.
- El calendario de vacaciones será pactado el equipo técnico del proyecto E.P.D. "Entre Pueblos", los/as representantes de la Entidad Promotora y la Dirección del proyecto, entendiéndose en cualquier caso que los períodos establecidos afectan a la totalidad de los/as participantes.
- El calendario de vacaciones será expuesto con dos meses de antelación en lugar accesible a los/as interesados/as.
- Se solicitarán los períodos vacacionales por escrito en el modelo facilitado al respecto.

Calendario Laboral.

El programa se regirá por el calendario laboral que anualmente elabora la Administración, de tal forma que se considerarán no laborables, además de los días considerados como tales a nivel Nacional, Regional, los dos días establecidos por la Entidad Promotora para el ejercicio 2024.



Lunes, 18 de diciembre de 2023

Por el Director, se informará con la antelación debida a todo el personal (gestora, coordinadora de formación, monitores y alumnos-trabajadores) de la Escuela Profesional.

En caso del que el proyecto aglutine actividades ubicados en diferentes poblaciones, tendrán la consideración de fiestas locales, las de la localidad que se determine Sede de la Escuela Profesional, independientemente del origen de los alumnos o monitores.

Cuando Nochebuena y Nochevieja coincidan en sábado o domingo, se incrementará el número de días de asuntos particulares a disfrutar contemplado en el artículo 38 K) (Resolución de 12 de marzo de 2010).

Asuntos propios.

Se tendrá derecho a SIETE días de asuntos propios al año, los cuales no podrán acumularse en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, no se podrán solicitar más de tres al mes ni acumular más de tres días.

Dirección podrá denegar su concesión cuando se acumulen para una misma jornada peticiones que superen el 30% de la plantilla del taller o al entender que lesionan gravemente el funcionamiento del mismo.

Se solicitarán por escrito en modelo oficial de la Mancomunidad al menos con 48 horas de antelación.

Incapacidades por motivos de salud.

A partir del tercer día de no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente (reposo médico), se pasará a situación de baja médica.

El número máximo de faltas de asistencias por motivos de salud, sin baja médica será de 4 al año. Se presentará justificante de reposo médico.

PERMISOS Y LICENCIAS.

- a) Quince días naturales en caso de matrimonio.
- b) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un/a familiar dentro del primer y segundo grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad y, cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- c) Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un/a familiar de tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad, 1 día cuando el suceso se produzca en la misma localidad y dos cuando sea en distinta localidad.
- d) Se considera localidad de residencia el ámbito de la Mancomunidad para los/as trabajadores/as que residen en ella.
- e) Por traslado de domicilio habitual, 2 días sin cambio de localidad de residencia; 3 con cambio de residencia a otra localidad. (Se aportará justificante de empadronamiento).
- f) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine, conforme al convenio de Mancomunidad o norma superior.



Lunes, 18 de diciembre de 2023

- g) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración, durante el tiempo necesario para su realización.
- h) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.
- i) Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrá derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones, este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada o, en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este derecho podrá ser ejercido indistintamente por uno/a u otro/a de los/as progenitores/as, en el caso de que ambos trabajen.
- j) Igualmente, el/la trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.
- k) Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiples.
- l) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral:
Se entenderá por deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- La asistencia a consulta médica, que deberá acreditarse mediante certificación del/la facultativo en la que se haga constar las horas de citación y consulta.
- El acompañamiento a consulta médica de hijos/as menores de edad o personas bajo su custodia legal, que deberá acreditarse mediante certificación del/la facultativo en la que se haga constar las horas de citación y consulta.
- La realización de exámenes (permiso de circulación, oposiciones, exámenes de centros oficiales de formación), que deberán acreditarse mediante certificación del órgano competente en la que se hagan constar las horas de inicio y finalización.
- La comparecencia a demanda de juzgados, que deberá acreditarse mediante la citación correspondiente y su justificante de asistencia.
- Aquellos otros reconocidos por norma legal o convencional.
- No se concederá permiso retribuido para la realización de cualesquiera actividades anteriores cuando puedan llevarse a cabo en horarios distintos de la jornada de trabajo.
- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de ocho años o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. (no válido para contratos de formación).

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un/a familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o



Lunes, 18 de diciembre de 2023

enfermedad no pueda valerse por sí mismo/a, y que no desempeñe actividad retribuida. La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los/as trabajadores/as, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores/as del mismo proyecto generarán este derecho por el mismo sujeto causante, el ente promotor podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

NOTA: La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previsto con anterioridad, corresponde al/la trabajador/a, dentro de su jornada ordinaria. El/la trabajador/a deberá preavisar a la dirección del proyecto con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

a) En caso de nacimiento de un/a hijo/a al progenitor varón se le reconocerán los permisos de paternidad según normativa vigente.

b) El tiempo necesario para asistir a consulta médica, siempre que no sea posible asistir a las mismas fuera de horas de trabajo, con la debida justificación.

Se deberá aportar justificación en todos los casos en el plazo de TRES DÍAS hábiles, contados desde la ausencia, en el caso de no presentación de justificante, se procederá a la asignación de una falta y a la suspensión del salario de la jornada.

Si la ausencia supone fracciones de jornada, si no se justifica, se procederá igualmente a la imputación de una falta y a descontar la fracción del salario correspondiente, si es recurrente se procederá a levantar expediente disciplinario.

NADIE PERTENECIENTE A LA ESCUELA PROFESIONAL PODRÁ AUSENTARSE DE SU PUESTO DE TRABAJO SIN SER AUTORIZADO/A (Modelo de Solicitud de Permisos).

EL ALUMNADO TIENE QUE SER AUTORIZADO POR SU MONITOR/A en caso de necesidad inmediata, LA SOLICITUD ORDINARIA SE TENDRÁ QUE REALIZAR A TRAVÉS DE MODELO OFICIAL Y APORTAR JUSTIFICANTE EN UN PERÍODO MÁXIMO DE TRES DÍAS, EL MODELO DE SOLICITUD DEBE ESTAR AUTORIZADO POR LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA PROFESIONAL DUAL Y POR LA PRESIDENCIA DE LA MANCOMUNIDAD RIVERA DE FRESNEDOSA.

EN EL CASO DE INCUMPLIMIENTO DE LO ANTERIORMENTE MENCIONADO, SE LE IMPUTARÁ UNA FALTA POR ABANDONO DE PUESTO DE TRABAJO. EN EL CASO DE PRODUCIRSE REITERACIÓN, SE PROCEDERÁ A ABRIR EXPEDIENTE DISCIPLINARIO, Y SI PROCEDE, LLEGAR AL DESPIDO.

NORMAS DE SEGURIDAD Y USO DE INSTALACIONES Y EQUIPOS.

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



Lunes, 18 de diciembre de 2023

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

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

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

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

El/la alumno/a que haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas, materiales o cualquier otro elemento de la Escuela, pagará dicha herramienta u objeto. Ante la duda o desconocimiento del/a autor/a, será todo el grupo de alumnos/as quien abone el importe.

Ante la comisión de comportamientos incívicos, el personal docente tiene autorización para pedir al/a alumno/a trabajador/a correspondiente que abandone el lugar.

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

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

Si ocurre un accidente en el trabajo, hay que avisar inmediatamente al/a monitor/a responsable, al objeto de confirmar la existencia de un accidente laboral.

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



Lunes, 18 de diciembre de 2023

FALTAS Y SANCIONES. Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- a. Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- b. Una falta de asistencia sin causa justificada.
- c. El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- d. Tardanzas injustificadas a la hora de ponerse a trabajar.
- e. El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipo de protección individual entregados.
- f. Falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- g. La incorrección leve en el trato o falta de respeto a compañeros/as, profesores/as, con el personal del taller o usuarios/as.
- h. Incumplimiento de las normas de vestuario.
- i. 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.
- j. Fumar en zonas no permitidas: aulas, pasillos y servicio.
- k. Presentarse a clase o al trabajo sin los útiles necesarios por descuido inexcusable.
- l. El bajo rendimiento, comportamiento apático sin causa justificada, tanto en las actividades formativas como en el trabajo efectivo.

a) Son faltas graves:

- a. Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- b. La falta de obediencia debida al equipo técnico y autoridades.
- c. La tolerancia del equipo técnico cuando el alumnado cometa faltas muy graves.
- d. El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que acumulado suponga un mínimo de diez horas al mes.
- e. La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
- f. La simulación de enfermedad o accidente.
- g. La reiteración en el abandono del servicio o el deber contraído en el horario correspondiente.
- h. El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- i. Reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- j. Notoria falta de respeto hacia superiores y compañeros/as.
- k. La reincidencia en la comisión de faltas leves, hasta tres dentro de un mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.



Lunes, 18 de diciembre de 2023

2. Son faltas muy graves:

- a. Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- b. Incurrir en tres faltas no justificadas de asistencia en un mes o cuatro faltas de asistencia sin causa justificada en toda la fase.
- c. La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- d. Hacer desaparecer, inutilizar, destruir o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta que constituya de falta o delito doloso.
- e. La reiteración en el consumo de alcohol o drogas, cuando ya haya sido objeto de sanción por falta grave.
- f. El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración en la persona de un/a compañero/a.
- g. La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el período de la primera fase, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.

SANCIONES.

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

LEVES:

Amonestación verbal por cualquier miembro del equipo técnico.

Apercibimiento por escrito.

Suspensión de empleo y sueldo de un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de dos a cinco días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

MUY GRAVES:

Suspensión de empleo y sueldo de 1 a 5 meses, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

Despido disciplinario.



Lunes, 18 de diciembre de 2023

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS.

Las faltas leves prescribirán al mes, las graves a los tres meses y las muy graves a los seis meses, a partir de la fecha en que la Entidad Promotora tuvo conocimiento de las mismas.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar del que pueda instruirse, incluida la audiencia propia al/la 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/la 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/la inculcado/a, así como la comunicación escrita motivada por la dirección.

Faltas graves.

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

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/la inculcado/a, concediéndole un plazo de 78 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/la interesado/a.

Faltas muy graves.

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

La baja definitiva por despido disciplinario requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa de formación de Escuelas Profesionales Duales de Empleo.

NORMATIVA DE REFERENCIA UTILIZADA PARA LA REALIZACIÓN DE LAS NORMAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA ESCUELA PROFESIONAL ENTRE PUEBLOS:

Estatuto de los/as Trabajadores/as (RDL 2/2015, de 23 de octubre).

Estatuto del/a Empleado/a Público/a. (RDL 5/2015 de 30 de octubre).



Lunes, 18 de diciembre de 2023

Convenio por el que se regulan las relaciones de trabajo entre el personal laboral de la Mancomunidad (BOE 13 de abril de 2010).

ORDEN de 31 de enero de 2013 por la que se establecen las condiciones de aplicación del régimen de ausencias al trabajo reguladas en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre.

Torrejoncillo, 28 de noviembre de 2023

Mónica Martín Sánchez

PRESIDENTA

