

Viernes, 18 de octubre de 2024

## Sección I - Administración Local

### Ayuntamientos

#### Ayuntamiento de Valdefuentes

#### **ANUNCIO. Aprobación definitiva Reglamento Interno Programa Colaborativo Rural Ateneo "Moralejos".**

Al no haberse presentado alegaciones queda definitivamente aprobado el REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO COLABORATIVO RURAL ATENEO "MORALEJOS".

#### NORMAS DE CONDUCTAS Y CONVIVENCIA LABORAL

##### PREÁMBULO.

El presente Reglamento define la finalidad y los objetivos del proyecto formativo Colaborativo Rural Ateneo "Moralejos", dependiente del Ayuntamiento de Valdefuentes (Cáceres) por el que se regulan las pautas de comportamiento de las personas que forman parte de este programa mixto de formación y empleo.

Con la divulgación del presente documento, entendido siempre 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.

Fuentes: Las presentes normas que rigen el funcionamiento laboral de los programas Colaborativos Rurales Ateneo, están basadas en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del/a Empleado/a Público/a, la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura y al Decreto 281/2023, de 27 de diciembre, por el que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a la financiación del Programa Colaborativo Rural Ateneo, establece dos líneas.

##### FUNDAMENTOS.

Los programas de Colaborativos Rurales Ateneo se configuran como una de las acciones más eficaces en la mejora de la ocupabilidad de las personas desempleadas consiguiendo un alto porcentaje de inserción en el mercado de trabajo.



Viernes, 18 de octubre de 2024

El Programa de Colaborativos Rurales Ateneo de Extremadura consiste en el desarrollo de proyectos que combinan el aprendizaje y la cualificación con el trabajo efectivo en actividades de utilidad pública o interés social, junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas, para la mejora de la empleabilidad de las personas participantes, a través de la profesionalización, el acompañamiento y la adquisición de experiencia, con el objetivo último de facilitar su inserción laboral.

Los proyectos tendrán una duración de seis meses, en la que el alumnado trabajador estará contratado por la entidad promotora en la modalidad del contrato para la formación y aprendizaje. Los proyectos deberán contar con el compromiso de contratación por empresas privadas (a estos efectos no se considerarán como tales a las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro), personas autónomas o profesionales colegiados en centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura de, al menos, el 40% de las personas participantes, en cada una de las especialidades del proyecto.

## 1. Ámbito de aplicación.

Las normas recogidas en el presente documento, serán de aplicación a la totalidad del personal integrante del proyecto formativo Colaborativo Rural Ateneo "Valdefuentes", docentes y equipo directivo, y estará vigente durante todo el periodo formativo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula los programas, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del/a Empleado/a Público/a y la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura y demás legislación aplicable.

Su efectividad se hará extensiva tanto a la fase de formación como a la/s sucesiva/s de formación en alternancia con empleo, al entender que la adopción de un marco normativo disciplinario desde el inicio del proceso formativo posibilita el eficaz funcionamiento del programa así como de los distintos talleres.

Se plasma por escrito para general conocimiento y constancia de su existencia a la hora de proceder durante el plazo de duración del mismo.

## 2. Vigencia.

Esta normativa entrará en vigor al día siguiente de su firma, y se mantendrá vigente hasta la finalización del proyecto.



Viernes, 18 de octubre de 2024

### 3. Condiciones laborales.

Las condiciones laborales que mantienen los/as integrantes del Proyecto Colaborativo Rural Ateneo "Moralejos" con el Ayuntamiento de Valdefuentes (Cáceres) son las fijadas en sus contratos de trabajo.

### 4. Horario de trabajo.

La jornada laboral incluida en el ámbito de aplicación de esta norma, será la establecida en el contrato laboral. Con carácter general, se establece de lunes a viernes en horario de mañana, respetando los descansos que marca la ley.

Pudiéndose adaptar según las necesidades de funcionamiento del Proyecto Colaborativo Rural Ateneo en el caso de salidas del centro, ferias, exposiciones, etc.

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

Los/as alumnos/as / trabajadores/as estarán obligados/as a registrar su llegada y salida del centro de trabajo mediante control de firmas diario. Computándose como retraso la asistencia al centro de trabajo con posterioridad a dicha hora. La acumulación de retrasos y faltas injustificadas al trabajo, serán causa de infracción susceptible de la sanción correspondiente, contempladas en el punto último de este Reglamento.

Durante la jornada laboral, el personal y el alumnado del proyecto dispondrá de una pausa diaria de 30 minutos de duración.

### 5. Calendario laboral.

El proyecto formativo se regirá por el calendario laboral que anualmente elabora la Administración, de tal forma que se considerarán no laborables los considerados como tales a nivel nacional, regional y los establecidos por la entidad promotora.

### 6. Vacaciones anuales.

El personal técnico, docente y el alumnado/trabajador tendrán derecho a vacaciones anuales retribuidas con una duración de 22 días hábiles, al ser un proyecto de 6 meses le corresponden 11 días hábiles. Se establecerán en función de las necesidades del proyecto, a propuesta del equipo técnico autorizado por la entidad promotora.

Las vacaciones no disfrutadas por baja laboral se puedan disfrutar tras el alta.



Viernes, 18 de octubre de 2024

### 7. Justificación de ausencias.

#### 1. Por motivos de salud:

a) Ausencias aisladas por enfermedad: Se deberá comunicar la ausencia y la razón de la misma a la Dirección, a la mayor brevedad, (24 horas) requiriéndose justificante expedido por el facultativo competente, en el que haga constar la necesidad de reposo domiciliario. En todo caso, si no se produce con posterioridad la justificación pertinente, podrá descontarse de la nómina el día o días faltados. El máximo de ausencias de esta índole, no podrá superar tres en el periodo de un mes.

b) Ausencias de tres o más días: Se deberá presentar el parte médico de baja en el plazo de tres días contados a partir del día de su expedición, al igual que los partes de confirmación si los hubiese. De no entregarse los justificantes se descontarán en nómina los días de ausencia.

c) Descuentos por incumplimiento de jornada: Los descuentos por faltas de asistencia injustificadas al trabajo, se determinarán de conformidad con lo previsto en el último punto de este Reglamento.

d) La asistencia a consulta médica, deberá acreditarse mediante certificación del/a facultativo/a en la que se hagan constar las horas de citación y consulta. Si la cita está programada deberá comunicarse previamente a la dirección del centro de trabajo, si es una situación de urgencia deberá comunicarse a la mayor brevedad.

#### 2. Permisos y licencias:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer 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.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un/a familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

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

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



Viernes, 18 de octubre de 2024

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

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto de las embarazadas 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.

f) 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 u otro de los/as progenitores/as, en el caso de que ambos trabajen.

Igualmente podrán 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.

g) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, 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.

h) Por razones de guarda legal, cuando tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/a trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un/a 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.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un/a familiar de primer grado, tendrá derecho a



Viernes, 18 de octubre de 2024

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 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.

j) 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.

- El acompañamiento a consulta médica de hijos/as menores de edad o personas bajo su custodia legal, que deberá acreditarse mediante certificación del facultativo en la que se hagan 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.

- Aquellos otros reconocidos por norma legal o convencional.

k) Por matrimonio, quince días.

**TODO ESTO ACREDITADO MEDIANTE JUSTIFICANTE VÁLIDO.**

#### 8. Medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

a) El uso de vestuario y equipos de protección individual entregado a los/as alumnos/as-trabajadores/as es obligatorio, y su mantenimiento es responsabilidad directa de cada trabajador/a.

b) Todo el personal está sujeto a comunicar a la dirección del centro cualquier desperfecto que aprecien tanto en instalaciones, mobiliario, equipos, herramientas, así como el abandono o incumplimiento de las normas de seguridad e higiene.

c) No se permitirá fumar, tomar alcohol ni drogas en ninguna de las instalaciones del centro.



Viernes, 18 de octubre de 2024

### 9. Derechos y deberes.

#### DERECHOS:

- Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
- A no ser discriminado 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 su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que les son propios.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.
- Además, los/as beneficiarios/as del programa tendrán derecho a:
- Recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
- Participar en el proyecto a través de los/as representantes elegidos/as, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.
- Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

#### DEBERES:

- Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas prestan sus servicios en el proyecto.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por los/as superiores/as en el ejercicio de sus funciones.
- Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.
- Además, los/as beneficiarios/as del programa quedarán obligados/as a:
- Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo.
- Participar activamente en la vida y funcionamiento del centro.
- Respetar las instalaciones y medios puestos a su disposición.

### 10. Faltas y sanciones.

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



Viernes, 18 de octubre de 2024

### A) Faltas leves.

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes, entendiéndose por falta de puntualidad todo retraso superior a diez minutos.
- Una falta de asistencia sin causa justificada.
- No comunicar en tiempo y forma la no asistencia al puesto de trabajo, ya sea por causa justificada o no.
- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados.
- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- La incorrección leve en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.
- Uso indebido del móvil durante la jornada laboral.
- La no presentación en tiempo oportuno (tres días) de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

### B) Faltas graves.

- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- El incumplimiento culpable de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o



Viernes, 18 de octubre de 2024

materiales.

- El abuso de autoridad entendido como la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción de un derecho del/la trabajador/a, del que se derive perjuicio notorio para el mismo.
- La inobservancia de las normas de protección de datos, secreto profesional y código deontológico.
- La manipulación y falsedad documental en documento oficial.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, hasta tres dentro del periodo de trabajo, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de la imposición de sanciones correspondientes.

### C) Faltas muy graves.

- Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- Más de seis faltas de asistencia sin causa justificada.
- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- Hurtar, robar, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- El consumo habitual de alcohol o drogas que repercuta gravemente en el trabajo.
- El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración en la persona de un/a compañero/a.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de vigencia de este reglamento, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.

### 11. Sanciones.

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



Viernes, 18 de octubre de 2024

A) Leves:

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

B) Graves:

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

C) Muy graves:

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

12. Prescripción de las faltas.

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar del que pueda instruirse, incluida la audiencia propia al/a interesado/a, siempre que la duración en su conjunto no supere el plazo de tres meses, sin mediar culpa del/la trabajador/a expedientado/a.

13. Procedimiento.

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/a inculpado/a, así como la



Viernes, 18 de octubre de 2024

comunicación escrita motivada.

Faltas graves.

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

La sanción será impuesta por el 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 48 horas para que alegue en su defensa lo que estime oportuno. Seguidamente, la dirección dará traslado de la propuesta de sanción a la entidad promotora, que dictará la resolución definitiva con notificación al/a interesado/a.

Faltas muy graves.

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

La baja definitiva requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa formativo.

Valdefuentes, 15 de octubre de 2024

Álvaro Arias Rubio  
ALCALDE - PRESIDENTE

