

Miércoles, 14 de febrero de 2024

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad de Municipios TajoSalor

ANUNCIO. Publicación final Reglamento de Régimen Interno Escuela Profesional "Inserta-T TajoSalor".

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se expone al público de manera definitiva el Reglamento interno de la Escuela Profesional "Inserta-T TajoSalor".

PREÁMBULO.

El Programa de formación en alternancia con el empleo ESCUELAS PROFESIONALES DE EXTREMADURA se configura como una política activa de empleo con la que se persigue mejorar las posibilidades de inserción laboral y cualificación profesional de las personas desempleadas e inscritas en el SEXPE, mediante actuaciones integradas de empleo y formación especialmente vinculadas al cambio de modelo productivo y a los requerimientos de las actividades económicas emergentes y/o con potencia en la generación de empleo.

El presente documento, da cumplimiento a lo establecido art.19.3.2 de ORDEN de 26 de noviembre de 2020 por la que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a la financiación del programa de escuelas profesionales duales de empleo de Extremadura y se configura como una propuesta de mínimos cuya pretensión es la interiorización de unas normas de funcionamiento que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y deberes de los/as personas integrantes del proyecto.

Las personas destinatarias del programa, así como el personal directivo y docente son contratados/as por la MANCOMUNIDAD TAJO SALOR, por lo que su relación laboral se regula por lo que esté establecido para el personal laboral al servicio de la Mancomunidad, en convenio colectivo, otros acuerdos o normativa reguladora.

Debido a dualidad del programa en cuanto a formación y empleo y a la necesidad de una planificación conjunta de ambas acciones, se establecen las siguientes normas de funcionamiento:



Miércoles, 14 de febrero de 2024

1. Jornada y horario.

1. La jornada ordinaria de trabajo es de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de lunes a viernes. (7 horas y 30 minutos diarios). Es obligada la concurrencia y permanencia en el puesto de trabajo de todo el personal desde las 8:00 a 15:30 horas. Salvo variaciones por necesidades de la Escuela Profesional, donde se podrá modificar horario y jornada.

2. Durante la jornada de trabajo se podrá realizar un descanso de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo; en caso de jornadas de trabajo inferiores a la ordinaria el tiempo de descanso será en proporción al tiempo trabajado.

2. Vacaciones Anuales.

Los períodos de vacaciones anuales retribuidas serán de, 30 días naturales o 22 días hábiles o bien los días que le correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados, en el caso de que éste sea inferior a un año.

El calendario de vacaciones será expuesto con dos meses de antelación en lugar accesible a los/as interesados/as.

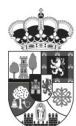
Las vacaciones del personal directivo, técnico, docente y de los/as alumnos/as trabajadores/as, preferentemente, deberán de coincidir en el mismo periodo de disfrute. Para ello el equipo directivo y técnico del programa, una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra encomendadas, podrá adaptar las fechas disponibles para el disfrute del periodo vacacional. El calendario de vacaciones será pactado por equipo directivo y docente siempre contando con el Vº Bº de la Entidad Promotora e informado al alumnado trabajador participante en el proyecto, entendiendo, en cualquier caso, que los períodos establecidos afectarán a la totalidad de los/as participantes del Proyecto o especialidad.

Si por necesidades de servicio las vacaciones no pudieran disfrutarse por la totalidad de las especialidades del proyecto, éstas se pactarán con la especialidad o especialidades correspondientes, comunicándose a la entidad con un mínimo de un mes de antelación.

3. Fiestas.

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de las cuales dos serán locales.

El calendario laboral correspondientes a los festivos de los centros de trabajo establecidos en



Miércoles, 14 de febrero de 2024

el proyecto se publicarán al inicio de dicho proyecto en los tabloneros de anuncio de dichos centros.

4. Asuntos Particulares.

Los días de asuntos particulares serán los establecidos en la legislación vigente y en el convenio colectivo de la Mancomunidad. De ellos al menos dos días serán comunes a todo el taller y el resto se podrán disfrutar de forma individual.

Deberán solicitarse por escrito con un máximo de 7 días de antelación y un mínimo de 2 días de antelación y sin que puedan coincidir más de un 40% de los componentes de una especialidad formativa o personal técnico del proyecto, debiendo tener la autorización del responsable de la Entidad Promotora.

5. Normas de funcionamiento.

1. Control de Asistencia.

Se firmará la hoja de control de asistencia diariamente, así como el registro de jornada que se realizará a la entrada y salida del centro de trabajo, firmándose tantas veces como ausencias se produzcan del centro de trabajo.

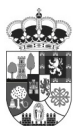
2. Justificación documental de ausencia al programa.

Toda ausencia al programa debe ser justificada documentalmente. Previo a la ausencia en el puesto de trabajo se cumplimentará la Solicitud de Permisos y Licencias y posteriormente aportar el justificante (se adjunta modelo de Solicitud de Permiso).

Se Informará a la Escuela Profesional (en horario de 8:00 a 9:00 horas) de la no asistencia al trabajo cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación al centro, justificando debidamente la citada ausencia en el momento de incorporarse al puesto de trabajo.

Cuando se trate de un justificante médico. La ausencia se justificará mediante justificante del/la facultativa/o en el que se hagan constar las horas de citación y consulta, firma y sello del facultativo correspondiente. Asimismo, cualquier anotación escrita a mano deberá venir con el sello. El justificante deberá aportarse en el momento de incorporación al puesto de trabajo. De no existir dicha prescripción, se considerará que puede volver al programa tras la consulta.

Cuando se aporte justificante de ausencia, debe establecerse claramente el periodo de



Miércoles, 14 de febrero de 2024

tiempo justificado, de producirse retraso injustificado a su incorporación a las actividades del programa, podrá ser motivo de sanción.

A partir del tercer día de no asistencia al trabajo por motivos de enfermedad o accidente (reposo médico), se tramitará el correspondiente parte de baja médica, avisando al centro de trabajo.

El número máximo de faltas de asistencia por motivos de salud, sin baja médica será de 4 al año, presentando el justificante de reposo médico.

El justificante deberá aportarse en el momento de incorporación al puesto de trabajo.

3. Queda prohibida la entrada al interior de las instalaciones del centro de toda persona ajena al programa. Si algún/a familiar necesita localizar a algún/a alumno/a de la Escuela Profesional Dual, solo basta con preguntar en las oficinas por la persona que busca y se le facilitará la comunicación.

4. El uso del móvil en las horas de clase queda totalmente prohibido. Si algún/a alumno/a necesita estar localizable durante ese periodo de tiempo, se habilita a estos efectos el teléfono del centro.

5. Queda prohibido el consumo de alcohol y otro tipo de sustancias estupefacientes dentro del horario laboral.

6. En la participación de viajes formativos, el alumnado trabajador deberá ir debidamente identificado con el uso de la parte superior del uniforme de trabajo, siempre que no se trate de visitas a empresas y centros del sector, en cuyo caso será necesario llevar la totalidad del uniforme y medidas de protección.

6. Derechos y deberes.

Con carácter general el/la alumno/a trabajador/a tendrá derecho a recibir una formación teórica-práctica de calidad en los términos establecidos en el decreto regulador del programa y demás normativa que resulte de aplicación, siendo obligación del/la mismo/a seguir con aprovechamiento y diligencia las enseñanzas recibidas, participar de manera activa tanto en los aspectos teóricos como de trabajo efectivo y en la evaluación y tutorización de las mismas así como asistir regularmente cumpliendo los horarios y normas que se estipulen por la entidad promotora dentro de los límites fijados en el decreto regulador del programa y el ordenamiento jurídico vigente.



Miércoles, 14 de febrero de 2024

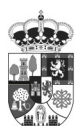
Por aprovechamiento se entiende tanto la adecuada actitud en relación con el aprendizaje como el mantenimiento de actitudes y comportamientos respetuosos con sus compañeros/as, personal técnico, personal de la entidad promotora, así como con los/as empleados/as públicos/as encargados/as del seguimiento de las actividades formativas.

6.1. 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 (dentro de los límites que establece la normativa que regula el programa), 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 intimidad y no divulgación de los datos personales que figuren en sus expedientes laborales y formativos.
- 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 para la formación y el aprendizaje y demás disposiciones concordantes.
- Recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
- Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.
- Atención individualizada acorde con sus necesidades específicas e información laboral.

6.2. Deberes.

- Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas integran el PROGRAMA Y LA ENTIDAD PROMOTORA.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- Observar y aplicar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones del personal docente y del equipo directivo y técnico en el ejercicio normal de sus funciones.
- Observar una conducta inspirada en el mutuo respeto, tolerancia y colaboración encaminada a facilitar una mejor convivencia entre los/as integrantes del proyecto.
- Cumplir con las normas que rijan el funcionamiento del proyecto.
- Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

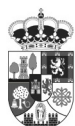


Miércoles, 14 de febrero de 2024

- Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y de las Unidades de Obras y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en los mismos.
- Asistir regular y puntualmente a las actividades del proyecto y en caso de ausencia informar por teléfono al equipo técnico del proyecto de los motivos, así como facilitar el justificante, una vez incorporado al puesto.
- Participar activamente en la vida y funcionamiento de la Escuela Profesional Dual.
- Respetar las instalaciones, maquinaria, herramientas y medios puestos a su disposición por el proyecto.
- No consumir drogas ni bebidas alcohólicas ni antes ni durante su jornada laboral.
- En caso de tener que ausentarse del centro durante la jornada laboral deberá comunicarse por escrito al personal técnico o monitores/as y posteriormente justificarlo debidamente.
- Respetar los horarios y cumplirlos con puntualidad. Se entiende como falta de puntualidad todo retraso con respecto al horario establecido. Cuando se está impartiendo formación teórico-práctica y el alumno/a trabajador/a se retrasa, no podrá entrar en la clase que se esté impartiendo en el momento, sin perjuicio de la sanción que pudiese acarrear esta conducta.
- No se podrá fumar en ninguna parte del recinto (aulas, talleres, pasillo, baños, jardines...etc.).
- Deberá llevarse en todo momento el vestuario laboral de forma correcta y completa, siendo además por cuenta del alumnado la limpieza y conservación del mismo. La sustitución del vestuario por deterioro de uso tendrá que venir autorizado por el monitor del taller.
- No se permite la utilización de teléfonos móviles fuera de los periodos de descanso. No se permite el uso de reproductores musicales, con o sin auriculares, durante las clases o el tiempo de trabajo.
- El alumnado deberá de 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 su uso.

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

EL ALUMNADO-TRABAJADOR TIENE QUE SER AUTORIZADO/A POR SU MONITOR/A EN CASO DE NECESIDAD INMEDIATA, LA SOLICITUD ORDINARIA SE TENDRÁ QUE REALIZAR A TRAVÉS DEL MODELO OFICIAL Y APORTAR JUSTIFICANTE EN UN



Miércoles, 14 de febrero de 2024

PERIODO MÁXIMO DE TRES DÍAS.

7. Responsabilidad Patrimonial.

El proyecto no se hace responsable de la pérdida o sustracción de los objetos que obren en poder del alumnado trabajador durante el desarrollo de la actividad laboral.

Cualquier objeto que se encuentre habrá de ser entregado inmediatamente a la dirección o personal docente.

8. Conservación de las Instalaciones.

1. Se realizará limpieza general y permanente de los Centros de Trabajo existentes y de sus dependencias, especialmente de las de uso más intenso.

2. Se prestará especial atención a la conservación y reparación del mobiliario, instalaciones y maquinaria a fin de evitar su deterioro.

9. Seguridad Laboral y uso de máquinas.

Uso de instalaciones, equipos y vehículos.

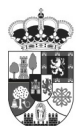
Para el uso de cada máquina o equipo, deberán observarse las medidas de seguridad indicadas por el personal docente.

El/la docente será el/a responsable de la observancia de las medidas de seguridad, así como el buen uso de las máquinas y equipos cuando él/ella esté presente. En caso de que en horario de clase el/la 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/a alumno/a trabajador/a deberá comunicarlo al personal docente para su reparación. Cuando dicho deterioro, inhabilitación o extravío se deba al uso inadecuado, el/la responsable del mismo quedará obligado/a a su reparación o reposición.

Para ello será creado por el/a 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.



Miércoles, 14 de febrero de 2024

Por lo que se refiere al uso de las instalaciones en general, queda estrictamente prohibido jugar, observar 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/a alumno/a que haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas, materiales o cualquier otro elemento del Taller pagará dicha herramienta u objeto.

Cualquier deterioro en las instalaciones, quedará sujeto a la sanción correspondiente, así como, en su caso al pago de daños. Para cualquier comportamiento que se produzca dentro de las instalaciones del Taller, y no aparezca regulado en las normas de funcionamiento, el personal docente tiene autorización para pedir al/a alumno/a trabajador/a correspondiente que abandone el lugar.

10. Prevención de Riesgos Laborales.

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

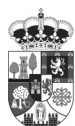
Se deberá hacer uso de la indumentaria y equipo de protección, así como observar las medidas de seguridad concretas, para cada puesto de trabajo. Siendo sancionado con una falta grave su no uso, siempre que se le hubiera suministrado por parte de la empresa dicho material.

En caso de accidente grave se deberá acudir inmediatamente a un centro médico dando el aviso al personal docente y directivo del proyecto, y al/a responsable de la entidad promotora. En caso de cualquier otro incidente se deberá dar aviso al personal docente y directivo del proyecto y al/la responsable de la entidad promotora y acudir a la Mutua.

Cualquier accidente o percance derivado de la inobservancia de las medidas básicas de seguridad, será responsabilidad exclusiva del/a usuario/a.

Si ocurre un accidente en el trabajo, hay que avisar inmediatamente al/la monitor/a responsable, al objeto de confirmar la existencia de un accidente laboral. El/ella determinará los trámites a realizar para recibir la atención médica adecuada.

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



Miércoles, 14 de febrero de 2024

accidente, el/la alumno/a trabajador/a se podría quedar sin la asistencia médica, o tendría que abonar él/ella mismo/a los gastos.

Si el accidente requiriese de atención en la mutua se debe de recoger el parte entregado para presentarlo en la oficina del proyecto o, en todo caso, al/la monitor/a responsable. Si se sufre un accidente fuera del horario de trabajo, debe acudir a la Seguridad Social o al facultativo que corresponda, como cualquier persona que no pertenece al proyecto.

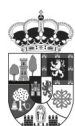
11. Régimen disciplinario.

A) Clasificación.

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

1. FALTAS LEVES.

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes.
- La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.
- La no comunicación a su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Tardanzas injustificadas a la hora de ponerse a trabajar.
- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados.
- La 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 usarlo inadecuadamente.
- El uso de objetos electrónicos no autorizados o innecesarios como, por ejemplo: reproductores de sonido, de imagen, teléfonos móviles, etc.
- La desidia y abandono en la higiene personal.
- Negarse o impedir la realización de la limpieza diaria de los centros de trabajo (Talleres).
- Comer y beber durante el desarrollo de la jornada laboral, salvo en el tiempo de descanso estimado para ello y en la zona destinada a tal fin.
- 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.
- Las establecidas en el artículo 41 del Convenio colectivo entre la Mancomunidad Tajo Salor y sus trabajadores/as.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.



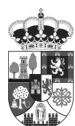
Miércoles, 14 de febrero de 2024

2. FALTAS GRAVES.

- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes.
- Dos faltas de asistencia sin causa justificada en el periodo de dos meses.
- El abandono del Centro de Trabajo sin permiso y sin causa que lo justifique.
- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- El incumplimiento de las órdenes impartidas por monitores/as y directivos/as en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- Gran falta de consideración con los/as compañeros/as, monitores/as y dirección, así como a otros/as miembros de la Entidad Promotora.
- 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.
- Falsear u ocultar declaraciones o aportar datos inexactos y relevantes en relación con la condición del/a integrante del proyecto.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- El abuso de autoridad entendido como la comisión por un/a superior/a de un hecho arbitrario con infracción de un derecho del/a trabajador/a, del que se derive perjuicio notorio para el/la mismo/a.
- La sustracción de bienes o cualquier clase de objeto propiedad del proyecto o del personal integrante del mismo.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, más de dos dentro de un mismo mes, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta leve.

3. FALTAS MUY GRAVES.

- Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes.
- Tres faltas de asistencia sin causa justificada en el período de dos meses, o cuatro en seis meses.
- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta



Miércoles, 14 de febrero de 2024

constitutiva de delito doloso.

- Reincidir en el consumo de alcohol o drogas.
- El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración a cualquier integrante del programa, trabajadores/as de la Mancomunidad o personal externo.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de un año, 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.
- El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.
- La utilización y uso tanto de equipos como de personal para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales

Sanciones:

Las sanciones que pueden imponerse por la comisión de faltas son:

1. Por faltas leves:

- a) Amonestación verbal.
- b) Apercibimiento por escrito.
- c) Suspensión de sueldo de hasta tres días.
- d) La no asistencia al puesto de trabajo conlleva la minoración de dicho día en la nómina del mes.

2. Por faltas graves:

- a) Suspensión de sueldo de cuatro días a cuatro meses.
- b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas por un año.

3. Por faltas muy graves:

- a) Suspensión de sueldo de 4 meses o más.
- b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas hasta dos años.
- c) Despido disciplinario.
- d) Tres faltas de asistencia a lo largo del proyecto o falta rendimiento pueden



Miércoles, 14 de febrero de 2024

llevar a la rescisión del contrato de trabajo por parte de la entidad promotora.

Prescripción de las faltas.

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta 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.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al/a trabajador/a.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los dos años, las graves al año y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente aquél en que adquiriera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado.

Cancelación de faltas.

Las sanciones se podrán cancelar siempre que hubiera observado buena conducta y previa solicitud por el/la afectado/a.

Procedimiento Sancionador.

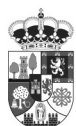
Las sanciones se darán a conocer por escrito excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se harán constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los/as representantes de los/as trabajadores/as.

Corresponde al/a representante legal de la entidad promotora del proyecto o persona en quien delegue la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo de Reglamento de Régimen Interno.

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

Faltas graves.

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



Miércoles, 14 de febrero de 2024

Exige la incoación de expediente, comunicándose a su inicio al/a interesado/a, con audiencia para su defensa.

Faltas muy graves.

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

ANEXO I

CONTRATO DE TRABAJO.

El tipo de contrato es un Contrato de trabajo para la Formación y el aprendizaje. Jornada: 37,5 horas semanales.

Salario mensual: 75% del Salario Mínimo Interprofesional.

Pagas Extraordinarias: una cada seis meses. Se prorratearán mensualmente por motivos de organización y justificación del proyecto.

Horas Extras:

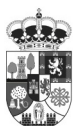
Se consideran horas extras aquellas realizadas fuera del horario laboral establecido y que se correspondan con la realización de la obra o servicio programado en el proyecto.

Su compensación se realizará siguiendo lo establecido en la legislación laboral vigente PERMISOS.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un/a 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 graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, 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.

En el caso de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, el



Miércoles, 14 de febrero de 2024

permiso será de un día natural.

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.

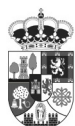
d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto del/a trabajador/a embarazada 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 tendrán 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. El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual del/a trabajador/a, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

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



Miércoles, 14 de febrero de 2024

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 o trabajadora 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, el/a trabajador o trabajadora 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.

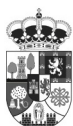
j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos propios, seis días al año.

l) Por matrimonio, quince días.

2. Se entenderán por deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

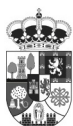
- La asistencia a consulta médica, que deberá acreditarse mediante certificación del/a facultativo/a en la que se haga constar la hora de entrada y salida de atención en consulta.
- Aquellos que se establezcan en la legislación laboral vigente o la entidad considere al respecto.
- Sólo se admitirán justificantes de la seguridad social, las consultas privadas pueden realizarse fuera del horario de trabajo, a no ser que se demuestre lo contrario. Tampoco se admitirán justificantes con tachones, diferentes letras, o con cualquier otro elemento que dé lugar a equívocos. En caso de falsificación de justificantes, se procederá a levantar un expediente sancionador, hay que tener en cuenta que la persona que falsifique está incurriendo en un delito de falsificación de documentos.
- Dado el número de faltas de asistencia al trabajo, total o parcial, por consultas médicas, siempre que sea posible se solicitarán a primera o última hora de la mañana.
- El acompañamiento a consulta médica de hijos/as menores de edad o personas bajo su custodia legal, o dependientes/as, que deberá acreditarse mediante certificación del facultativo en la que se haga constar la hora de entrada y de salida atención en



Miércoles, 14 de febrero de 2024

consulta. No se puede acompañar a cualquier familiar salvo los establecidos en este precepto.

- El personal que curse estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, del tiempo necesario para la realización de los exámenes parciales y finales de curso. Se consideran centros oficiales: Centros de Formación Profesional, Institutos de Educación Secundaria, Universidades, etc.
- En todos los casos es obligatoria la presencia del justificante de asistencia a las mencionadas pruebas y hay que pedir permiso con un mínimo de 48 horas de antelación.
- 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 que deban realizarse dentro de la jornada laboral.
- La renovación del D.N.I. o carnet de conducir, que deberán acreditarse mediante las citaciones correspondientes, y siempre que no pueda realizarse fuera del horario laboral.
- La comparecencia a demanda de juzgados, que deberá acreditarse mediante la citación correspondiente. Por el tiempo que conlleve la comparecencia.
- 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 horario distinto de la jornada de trabajo.
- Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que lleguen con la dirección de la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- En el caso de nacimientos de hijos/as prematuros/as o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario.
- En caso de parto el permiso será de 16 semanas siendo de 18 semanas para el caso de parto múltiple. Podrá distribuirse a elección de la madre, siempre y cuando se mantengan 6 semanas para después del parto.
- Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o



Miércoles, 14 de febrero de 2024

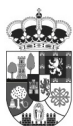
adopción de un/a hijo/a: tendrá una duración de 16 semanas ampliables en los supuestos de parto múltiples en dos semanas más por cada hijo/a a partir del segundo, a disfrutar por el padre o el/la otro/a progenitor/a a partir de la fecha del nacimiento.

- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún/a menor de seis años o un discapacitado/a físico/a, psíquico/a o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo ordinaria entre al menos una hora y un máximo de la mitad de su jornada, con la siguiente reducción proporcional de la retribución. 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 enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.
- En el caso de que la distancia entre el centro de trabajo y el lugar de residencia del alumnado trabajador distase una hora de distancia y se produjera consulta médica u otra situación de las contempladas como permiso una hora después o antes de la entrada o salida del/a trabajador/a, éste/a podrá ausentarse de su puesto de trabajo hasta después de que se haya realizado dicha consulta o situación que generara permiso (asistencia a juzgados, requerimiento de administración pública...).

FESTIVOS EXTREMADURA APLICABLES A LA EJECUCIÓN PROYECTO.

Conforme a lo establecido en el artículo 37.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los/as Trabajadores/as, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las fiestas laborales retribuidas y no recuperables en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura serán las que establezcan por parte del Gobierno de Extremadura y demás normas. DECRETO 68/2023, de 31 de mayo, por el que se fija el calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2024.

- 1 de enero, Año Nuevo 6 de enero, la Epifanía.
- 28 y 29 de marzo, Jueves y Viernes Santo.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 15 de agosto, Asunción de la Virgen.
- 8 de septiembre, Día de Extremadura.
- 12 de octubre, Fiesta Nacional de España.
- 1 de noviembre Todos los Santos.



Miércoles, 14 de febrero de 2024

- 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre, Navidad.

FESTIVOS SEDES PROYECTO.

Conforme a los festivos de las sedes donde su ubiquen las distintas especialidades del proyecto.

- Arroyo de la Luz 1 de abril y 13 de septiembre.
- Talaván 29 de abril y 14 de octubre.
- Casar de Cáceres 1 de abril y 2 de septiembre.
- Malpartida de Cáceres 14 de febrero y 20 de mayo.

VACACIONES PROPUESTAS COMÚN A TODO EL PROYECTO.

1. 26-29 de diciembre.
2. 25-27 de marzo.
3. 1-7 de julio.
4. 19-31 de agosto.

Conforme a solicitud presentada previamente por la Directora del Proyecto.

Este reglamento de Régimen Interno podrá sufrir modificaciones para adaptarse a las necesidades que pudieran ir sucediendo en el proyecto, para ello dichas modificaciones se elevarán al comité de empresa para su estudio y aprobación.

Arroyo de la Luz, 7 de febrero de 2024

Carlos Caro Domínguez
PRESIDENTE

