

Lunes, 17 de marzo de 2025

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad Integral de Municipios Campo Arañuelo

ANUNCIO. Reglamento interno Programa Escala Impuls@3 Arañuelo Mancomunidad Integral De Municipios Campo Arañuelo.

Por acuerdo de la Asamblea de la Mancomunidad de Municipios "Campo-Arañuelo", en sesión ordinaria de fecha 19 de diciembre de 2024, se aprobó inicialmente el Reglamento interno del Programa de Formación y Empleo ESCALA "IMPULS@3 ARANUELO", promovido por la Mancomunidad de Municipios CAMPO ARAÑUELO.

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 37.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del/a Empleado/a Público/a, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se expone al público por plazo de treinta días desde la publicación de este anuncio, a los efectos de reclamaciones y alegaciones.

Durante dicho plazo podrá ser examinado por cualquier interesado/a en las dependencias de la entidad para que se formulen las alegaciones que se estimen pertinentes. Asimismo, estará a disposición de los/as interesados/as en la sede electrónica de esta Mancomunidad:

<https://campoaranuelo.sedelectronica.es>

En el supuesto de no presentarse reclamaciones, dicho Reglamento Interno se entenderá definitivamente aprobado, sin necesidad del acuerdo expreso.

Majadas de Tiétar, 26 de febrero de 2025
Eugenio Trebejos Gutiérrez
PRESIDENTE



REGLAMENTO INTERNO PROGRAMA ESCALA IMPULS@3 ARANUELO MANCOMUNIDAD INTEGRAL DE MUNICIPIOS CAMPO ARAÑUELO



Actividades Auxiliares de viveros, Jardines y Centros e instalación y mantenimiento de Jardines y zonas verdes.

Actividades auxiliares de agricultura y fruticultura.

Cód. Validación: 74Y9AX75XK6ANSZ9ORQTQ
Verificación: <https://campoaranuelo.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 14



ÍNDICE

a) PREÁMBULO	1
b) DISPOSICIONES GENERALES	2
1. Vigencia y ámbito de aplicación	2
2. Objetivos generales	2
3. Organización general y órganos de gestión	3
4. Organización de medios y recursos	3
5. Horario de trabajo	3
6. Permisos y licencias	4
7. Medidas de seguridad e higiene en el trabajo	6
8. Derechos	6
9. Deberes	7
10. Régimen disciplinario	8
11. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO ETAPA FORMATIVA INICIAL 3 MESES	10

a) PREÁMBULO

El Programa de formación y empleo ESCALA se configura como un programa que tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas alternando el aprendizaje y la formación con un trabajo productivo y una posterior experiencia profesional en empresas de la zona, con la finalidad de conseguir su cualificación y facilitar su inserción laboral y responder a las necesidades del mercado.

El Programa de formación y empleo ESCALA se implementará a través de dos actuaciones:

a) Desarrollo de proyectos temporales para mejorar las posibilidades de inserción laboral y cualificación profesional de las personas desempleadas e inscritas en el Servicio Extremeño Público de Empleo, mediante actuaciones integradas de empleo y formación especialmente vinculadas al mercado laboral de cada territorio, en el ámbito de los programas públicos de formación y empleo contemplados en la letra

b) del artículo 13.3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo. b) Experiencia profesional en las empresas privadas de la Comunidad Autónoma de Extremadura, mediante la contratación de personas participantes cualificadas en los proyectos, en el ámbito de las oportunidades de empleo contempladas en la letra c) del mencionado artículo 13.3 de la Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo.

Por ello para conseguir la interiorización de unas normas básicas de convivencia que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y deberes de quienes integran el proyecto, se creará un Reglamento Interno de Funcionamiento

b) DISPOSICIONES GENERALES

1. Vigencia y ámbito de aplicación

El Proyecto ESCALA IMPULS@3ARANUELO promovido por La Mancomunidad Integral Campo Arañuelo y subvencionado por el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) y la Consejería de economía, empleo y transformación digital a través del Servicio Extremeño Público de Empleo, es un proyecto de carácter temporal con una duración de doce meses, dividido en dos fases, una primera etapa de carácter formativo con duración de 3 meses, dónde el alumno recibirá una beca por asistencia y en casos de proyectos supralocales una ayuda a la movilidad desde el 16 de diciembre de 2024 hasta el 15 de marzo 2025, esta etapa debe superarse para poder pasar a la segunda etapa de formación en alternancia con el empleo, de duración 9 meses, desde el 16 de marzo de 2025 hasta el 15 de diciembre de 2025, dónde el alumnado estará contratado por la entidad promotora, en la modalidad de contrato de formación en alternancia con el empleo, dónde recibirá el 75% del SMI y recibirá como mínimo un 35 % de formación

El Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a la totalidad de los participantes del proyecto (personal directivo, docente y de apoyo y alumnado trabajador) y vinculará a la entidad promotora, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula los programas, el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos suscritos por las entidades promotoras y demás legislación aplicable.

2. Objetivos generales.

- Mejorar la culpabilidad y favorecer la inserción laboral de los destinatarios del programa.
- Dotar a los participantes de las competencias y capacidades que les posibiliten su aprovechamiento y adquisición, en su caso, de:
 - Actividades Auxiliares de viveros, Jardines y Centros e instalación y mantenimiento de Jardines y zonas verdes, sede en el Gordo
 - Actividades auxiliares de agricultura y fruticultura. sede Casatejada.
- Identificar las trayectorias formativas y laborales de los destinatarios de las acciones de formación.
- Poner en práctica mecanismos, materiales didácticos y recursos educativos acorde al colectivo participante.
- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo mediante la participación solidaria y la adquisición de normas y hábitos de trabajo individual y colectivo.
- Consolidar y hacer grupo entre el colectivo de participantes, partiendo del análisis de las expectativas previas.
- Elaborar la metodología específica de intervención, actuación y formación en base a los perfiles socioculturales y económicos de los diferentes participantes, trabajando diferentes aspectos como la autoestima, la asertividad, la comunicación, la motivación, la solución de problemas, el proceso de

búsqueda de empleo...

-Desarrollar la capacidad creativa y emprendedora del alumnado-trabajador a través del planteamiento y ejecución de un proyecto emprendedor en su entorno.

3. Organización general y órganos de gestión

La máxima responsabilidad corresponde a la entidad promotora.

Los órganos de gestión y representación son:

-Claustro

Es el órgano propio de participación de todo el personal docente y de apoyo y está presidido por el director

Son competencias del claustro:

- Programar las actividades formativas
- Fijar y coordinar criterios sobre la evaluación de los alumnos
- Promover iniciativas en el ámbito de la formación
- Elaboración, coordinación y seguimiento del Plan de Inserción Laboral

El claustro se reunirá una vez al mes y cuando lo estime conveniente, pudiéndose dar participación al delegado de la especialidad para evaluar la marcha del proyecto, resolver pequeños problemas, recoger sugerencias, etc.

-Comisión de convivencia

Es el órgano de representación de todos los implicados en el proyecto: Entidad promotora, equipo técnico y alumnado/trabajador. En concreto, su composición sería la de un representante de la entidad, director/a, coordinador/a de formación, un representante del resto del equipo técnico y el delegado del alumnado-trabajador.

Es competencia de la comisión de convivencia:

- Fomentar un buen ambiente de trabajo, resolviendo pequeños conflictos
- Vigilar el cumplimiento del Reglamento de Régimen Interno
- Proponer actividades complementarias
- Hacer cuantas sugerencias estime oportunas para la mejor consecución de los objetivos del programa.

-Asamblea general del alumnado

Es el órgano propio de participación del alumnado en el funcionamiento del proyecto.

El delegado/a de taller es elegido mediante votación por la totalidad del alumnado. Por mayoría del alumnado del taller o del proyecto, en su caso, puede ser destituido de su cargo.

Funciones del delegado:

- Representar a sus compañeros en las reuniones a las que asista (claustro y/o comisión de convivencia u otras)
- Recoger quejas o sugerencias de los mismos
- Asistir a las reuniones a las que se convoque

Lunes, 17 de marzo de 2025



JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

4. Organización de medios y recursos

Se recogerán en una ficha-inventario todos los medios y recursos materiales con los que se cuenta. Los monitores y el alumnado trabajador serán responsables del cuidado y mantenimiento de las instalaciones, mobiliario y maquinaria de sus talleres, dando debida cuenta a la dirección del centro de cualquier anomalía y desperfecto. El equipo técnico del proyecto será responsable directo del material y del mobiliario de la clase y despachos.

5. Horario de trabajo

Con carácter general y orientativo, el horario será de 7 horas y media lectivas diarias., para el personal contratado, Se establecerá un descanso de treinta minutos, pasados los cuales todo el personal se incorporará a las tareas que los monitores les indiquen.

Vacaciones anuales

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será los indicados según los contratos:

Para el equipo directivo, docente y técnico 31 días (Contrato de 12 meses y 14 días)

Para el alumnado 22,5 días (Contrato de 9 meses)

La Dirección del proyecto, una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra encomendadas, podrá restringir las fechas disponibles para el disfrute del periodo vacacional, cuando entienda que la suspensión de las actividades en determinadas fechas repercute negativamente en el desarrollo de aquéllos. Ignoradas tales fechas, el calendario de vacaciones será pactado por los trabajadores del proyecto y los representantes de la entidad promotora, entendiéndose, en cualquier caso, que los periodos establecidos afectarán a la totalidad de los participantes.

El calendario de vacaciones será expuesto al menos con dos meses de anterioridad en lugar accesible a los interesados.

Fiestas

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

En el caso de que el proyecto aglutine talleres ubicados en diferentes poblaciones, tendrán la consideración de fiestas locales aquéllas que determine la localidad en la cual está instalada de sede de la Escuela Profesional.

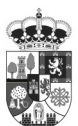
6. Permisos y licencias

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a compensación, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Quince días naturales en caso de matrimonio.
- Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con



Cód. Validación: 74Y9AX75XK6ANSZ9ORQTO
Verificación: <https://campoanuelo.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 14



tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

Se consideran parientes en primer grado a los padres e hijos y, de segundo, a los abuelos, nietos y hermanos.

Un día cuando las circunstancias anteriores afecten a parientes de tercer o cuarto grado (bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos o primos hermanos) que convivan en el domicilio familiar.

- c) Un día por traslado del domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

- La asistencia a consulta médica, que deberá acreditarse mediante parte del facultativo en la que se hagan constar las horas de asistencia y consulta.
- El acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o personas bajo su custodia legal, que deberá acreditarse mediante parte del facultativo en la que se hagan constar las horas de citación y consulta.
- La celebración de exámenes (permiso de conducir, oposiciones, exámenes de centros oficiales de formación), que deberán acreditarse mediante permiso del órgano competente en la que se hagan constar las horas de inicio y finalización.
- La renovación del D.N.I. o carnet de conducir, que deberán acreditarse mediante las citaciones correspondientes.
- La comparecencia a demanda de juzgados, que deberá acreditarse mediante la citación correspondiente.
- 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.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- g) Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad,

Lunes, 17 de marzo de 2025



JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

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

- fi) Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico 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 tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Tendrá el mismo derecho quien 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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo proyecto generasen este derecho por el mismo sujeto, 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, previstos con anterioridad, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá preavisar a la Dirección del proyecto con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Días de libre disposición

Los trabajadores tendrán derecho a los días de libre disposición que la entidad promotora otorgue a sus empleados por cuenta ajena. (8 días)

Días de compensación

Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de 2 días de compensación, por cada día trabajado en festivos o fines de semana, correspondiente a las unidades de obra a ejecutar en el proyecto.

Deberán solicitarse por escrito en plazo no inferior a tres días, según modelo facilitado por la Dirección del proyecto y en ningún caso podrán acumularse a periodos vacacionales.

La 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.

7. Medidas de seguridad e higiene en el trabajo

- El uso de vestuario y equipos de protección individual entregado a los alumnos trabajadores es obligatorio y su mantenimiento responsabilidad directa de cada trabajador. -
- Todo el personal está obligado 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.



Cód. Validación: 74Y9AX756XK6ANSZ9QR0TQ
Verificación: <https://campoanuncio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 14



- De acuerdo con la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, no se permitirá fumar en ninguna de las instalaciones del centro.

8. Derechos

- ① Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
- ② 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.
- ③ A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- ④ A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que les son propios.
- ⑤ A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Además, los beneficiarios 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 representantes elegidos, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.

Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento

9. Deberes

- ① Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas prestan sus servicios en el proyecto.
- ② Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- ③ Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- ④ Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones.
- ⑤ Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Además, los beneficiarios del programa quedarán obligados a:

- ① Cumplir con las obligaciones derivadas del plan formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo.

- ② Participar activamente en la vida y funcionamiento del centro.
- ③ Respetar las instalaciones y medios puestos a su disposición.

ASISTENCIA

-El alumnado-trabajador no podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin ser autorizado por su monitor, a quien tendrá que pedir permiso y justificar la ausencia; de lo contrario, se le imputará una falta por abandono del puesto de trabajo y, en caso de producirse reiteración en dicha conducta, se procederá a abrir expediente disciplinario y, si procede, llegar al despido.

-Los justificantes de faltas tendrán que indicar expresamente cuánto tiempo puede estar ausente del programa. El justificante de haber asistido a consulta NO justifica de por sí todo el día de trabajo.

-En caso de justificantes médicos o de otra naturaleza en localidad distinta, se analizarán por parte del equipo técnico, atendiendo a cada circunstancia personal.

-Todas las horas que el alumno 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.

10. Régimen disciplinario.

Faltas y sanciones

- Faltas:

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

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.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- Mostrar falta de interés en el aprendizaje de los contenidos formativos recibidos.
- Hacer caso omiso o desobedecer a las órdenes indicadas por cualquier miembro del equipo técnico, durante el desarrollo del trabajo.
- Utilizar el móvil en clase para uso privado, tanto en el aula formativa como en el aula técnica.
- Hablar a cualquier miembro del equipo técnico de forma autoritaria o actitud desafiante.

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.

- Descuido en la falta de aseo e higiene diaria.
- En caso de sustraerle durante la realización de una prueba teórica, cualquier tipo de documento que contenga información sobre los contenidos teóricos a evaluar, o detectar que tiene dicha información copiada en cualquier tipo de objeto o lugar. Prueba teórica que tendrá directamente la calificación de un 0.
- 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.

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.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- El abuso de autoridad entendido como la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción de un derecho del trabajador, del que se derive perjuicio notorio para el mismo.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, hasta cuatro dentro de un mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.

Muy graves

- Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- Más de ocho faltas de asistencia sin causa justificada en el plazo de un año.
- 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 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 compañero.
- 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.

Sanciones:

- Las sanciones que procederán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Leves

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento por escrito.

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

Graves

- Expulsión de siete a quince días en el periodo de un mes.
 Suspensión de empleo y sueldo de siete a quince días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

Muy graves

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

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

-Las faltas leves prescribirán a los 30 días, las graves a los 60 días y las muy graves a los 90 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 interesado, siempre que la duración en su conjunto no supere el plazo de tres meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Corresponde al 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 inculpado, así como la 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 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

Lunes, 17 de marzo de 2025



JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital

con notificación al interesado.

Faltas muy graves

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

11. NORMAS DE FUNCIONAMIENTO ETAPA FORMATIVA INICIAL 3 MESES.

1. Durante la etapa inicial, el alumnado recibirá formación profesional o formación en el trabajo relacionada con la ocupación a desempeñar, si el itinerario formativo del proyecto está formado por especialidades de nivel 1 y 2, se impartirá en esta etapa la formación de nivel 1 y hasta tanto no se supere no se realizará la de nivel

2. La formación en esta fase previa también deberá incluir la correspondiente a la formación complementaria sobre prevención de riesgos laborales, competencias digitales y, en su caso, formación básica de apoyo. Por su parte, también se desarrollarán acciones de orientación y asesoramiento y de adquisición de competencias genéricas y transversales.

Durante esta etapa, el alumnado tendrá derecho a percibir una beca por la asistencia al proyecto y, en su caso, una ayuda a la movilidad en los proyectos supralocales si la persona participante tiene que desplazarse a la localidad del centro de formación desde su localidad de residencia con los importes establecidos en el artículo 38.1 de este decreto, que será compatible con la percepción de prestaciones o cualquier tipo de subsidios o rentas contempladas dentro del sistema de protección por desempleo. Su percepción será incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena. Las alumnas y alumnos que cesen en su trabajo por cuenta propia o ajena podrán recibir a partir de dicha fecha la beca correspondiente. Las becas y ayudas a la movilidad no computarán como renta a efectos de lo establecido en el artículo 275.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

La entidad promotora liquidará mensualmente el importe de la beca y, en su caso, de la ayuda a la movilidad. El alumnado no percibirá las becas correspondientes a los días lectivos que no se asista a la formación sin causa justificada y las ayudas a la movilidad los días lectivos en los que no se asista.

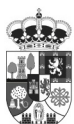
3. Las entidades promotoras suscribirán una póliza de seguro de accidentes y responsabilidad civil del alumnado que abarque esta etapa, incluyendo la cobertura de los accidentes in itinere y los riesgos derivados de viajes formativos con el contenido que se recoja en la Guía de Gestión.

4. Las alumnas y alumnos tendrán la obligación de asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan, pudiendo ser causa de expulsión del proyecto y de pérdida, en su caso, del derecho a la percepción de las becas y ayudas, las siguientes situaciones:

- No seguir con aprovechamiento las mencionadas enseñanzas que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.



Cód. Validación: 74Y9AX756XK6ANSZ9ORQTO
Verificación: <https://campoanuncio.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 12 de 14



Lunes, 17 de marzo de 2025

JUNTA DE EXTREMADURA

Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital



- b) Incurrir en **tres faltas no justificadas de asistencia en un mes o cinco faltas de asistencia no justificadas en toda la etapa**. Se entiende por incumplimiento horario tanto el retraso en la hora de entrada como en la salida anticipada o las ausencias durante parte de las horas lectivas, en los términos en que se establezcan en la Guía de Gestión.
- c) Serán consideradas causas justificadas las que se contemplan como contingencias o riesgos comunes (como enfermedad, maternidad, paternidad, ...) y contingencias o riesgos profesionales en el sistema de la Seguridad Social (accidentes y enfermedades profesionales), o el cumplimiento de una obligación personal impuesta por la Administración, así como las que motivadamente se establezcan en la Guía de Gestión.

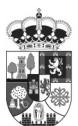
En el supuesto de producirse alguna de las causas de exclusión señaladas, la entidad promotora pondrá de manifiesto por escrito a la persona alumna los hechos que fundamentan la propuesta de expulsión, disponiendo de un plazo de tres días para presentar las alegaciones que estime oportunas. Transcurrido este plazo, y vistas las alegaciones en su caso, la persona responsable del proyecto resolverá lo que estime procedente, debiendo comunicar la decisión adoptada al Servicio Extremeño Público de Empleo. No obstante, en el caso de que la causa de exclusión sea la de no seguir con aprovechamiento la formación, la resolución de exclusión requerirá la previa autorización del SEXPE.

A partir de la comunicación del inicio del procedimiento de exclusión, se producirá su suspensión cautelar, y no se podrá asistir al proyecto ni tener derecho a percibir la beca y ayuda, en su caso, hasta que se resuelva sobre la exclusión. Si la resolución fuese favorable a la exclusión, esta se producirá con efectos desde la fecha de comunicación de inicio del procedimiento. Si no procediera la exclusión, se reincorporará al proyecto, con derecho a percibir la beca al periodo de suspensión cautelar.

5. El alumnado que figure de alta en el proyecto el último día de la primera etapa tendrá derecho a acceder a la segunda etapa de formación en alternancia con el trabajo siempre que haya superado la evaluación, al menos, de los módulos formativos cursados en esta etapa.



Cód. Validación: 74Y9AX756XK6ANSZ9ORQTO
Verificación: <https://campoanuelo.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 13 de 14



En Casatejada a 16 de diciembre de 2024

EQUIPO TÉCNICO.

DIRECTOR-GESTOR.
M ANGELES HERNÁNDEZ MATEOS
44405761Y

COORDINADORA/ TUTORA DE FORMACION
SARA

MONITOR DE JARDINERIA
JAVIER CAMPA MARTIN
76020746I

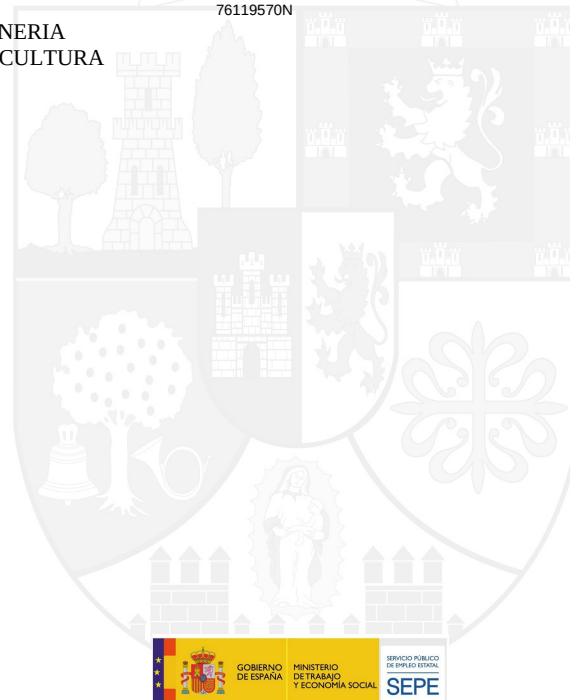
MONITOR DE JARDINERIA
JOSE

MONITOR DE FRUTICULTURA
RAUL
76020746I

MONITOR DE FRUTICULTURA
FELICIANO

LA ENTIDAD PROMOTORA.
ALCALDE-PRESIDENTE DE LA MANCOMUNIDAD INTEGRAL CAMPO
EUGENIO TREBEJOS GUTIERREZ
76119570N

ALUMNADO JARDINERIA
ALUMNADO FRUTICULTURA



Cód. Validación: 74Y9AX75XK6ANSZ9ORQTQ
Verificación: <https://campoanuelo.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 14 de 14



CVE: BOP-2025-1204
Verificable en: <http://bop.dip-caceres.es>