

Miércoles, 2 de abril de 2025

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad de Municipios Tajosalor

ANUNCIO. Publicación final Reglamento de Régimen Interno Proyecto ESCALA.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO PROGRAMA DE FORMACIÓN Y EMPLEO ESCALA "TAJOSALOR DUAL"

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 del Programa de Formación y Empleo ESCALA "TajoSalor Dual"

PREÁMBULO.

El DECRETO 55/2024, de 18 de junio, por el que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a la financiación del 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.

Así mismo en su artículo 14 establece:

1. Los proyectos del Programa de formación y empleo ESCALA tienen carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades de utilidad pública o social junto con el acompañamiento y tutorización profesional, que permita la inserción, a través de la profesionalización y adquisición de experiencia, de las personas participantes.
2. Los proyectos constarán de una primera etapa de carácter formativo de iniciación y otra etapa de formación en alternancia con el trabajo. La duración de la primera etapa será de tres meses, mientras que la segunda etapa tendrá una duración de nueve meses. Una vez transcurrido el tiempo de duración previsto en la correspondiente resolución aprobatoria se entenderá finalizado el proyecto.



Miércoles, 2 de abril de 2025

En su Artículo 24, se establece en su apartado 3:

La entidad promotora, además de comunicar el inicio del proyecto en el plazo del primer mes de funcionamiento remitirá la siguiente documentación:

-Reglamento de régimen interno del Programa, para mejorar el funcionamiento del proyecto y que afecte a la entidad promotora y participantes en los proyectos (personal y participantes).

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:

1.- Jornada y horario.

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 15:00 horas.

Durante la jornada de trabajo se podrá realizar con 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.

El tiempo utilizado para desplazamiento por razones de servicio, se contabilizará como tiempo de jornada laboral a todos los efectos.

La jornada de trabajo será intensiva preferentemente, salvo por necesidades de servicio que podrá sufrir modificación, siendo su horario de 7:30 a 15:00 horas.

Todas las horas realizadas fuera del horario laboral y que puedan ser consideradas horas extras se compensarán a la mayor brevedad posible a la que se hayan producido. Se compensarán según lo establecido en el Convenio de la Mancomunidad y siempre que la persona receptora sea trabajador/a de esta entidad, quedando exenta de dicha compensación la primera etapa del proyecto puramente formativo

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. Para los que no alcancen el año completo de servicio activo pleno, la duración vacacional será proporcional al tiempo de servicio transcurrido desde la fecha de ingreso.



Miércoles, 2 de abril de 2025

Las vacaciones no podrán compensarse económicamente. El calendario de vacaciones será expuesto con dos meses de antelación en lugar accesible a los interesados.

Para los servicios que por su naturaleza o peculiaridad de sus funciones requieran un régimen especial se establecerán las excepciones oportunas del régimen de vacaciones anuales y fijarán los turnos de permiso que resulten adecuados. Por lo expuesto las vacaciones se adecuarán a las necesidades de desarrollo del proyecto.

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 correspondiente a los festivos se publicará en los tablones de anuncio de dicho centro.

4.- Asuntos Particulares.

Los días de asuntos particulares serán 6 días al año o los que correspondan proporcionalmente al tiempo trabajado. Tales días no podrán acumularse en ningún caso a vacaciones anuales retribuidas.

Deberán solicitarse por escrito con 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

5.1.- Control de Asistencia

Se firmará la hoja de control de asistencia a la entrada y salida.

5.2.- 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 Informará al proyecto (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.



Miércoles, 2 de abril de 2025

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

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

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. Cuando en el justificante médico el facultativo prescriba el correspondiente permiso a mano deberá acompañarse de sello del facultativo y firma del mismo junto a dicha prescripción.

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, avisándose al centro de trabajo.

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

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

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

5.6.- 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 del sector, en cuyo caso será necesario llevar la totalidad del uniforme y medidas de protección.



Miércoles, 2 de abril de 2025

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 mismo 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.

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



Miércoles, 2 de abril de 2025

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 integrantes del proyecto.

Cumplir con las normas que rijan el funcionamiento del proyecto.

Cuanto otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

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 del Centro.

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.



Miércoles, 2 de abril de 2025

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 podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin ser autorizado.

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

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

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.

9.1.- 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 docente será el responsable de la observancia de las medidas de seguridad, así como el buen uso de las máquinas y equipos cuando él esté presente. En caso de que en horario de clase el docente no se halle presente los alumnos trabajadores no podrán hacer uso de las instalaciones.



Miércoles, 2 de abril de 2025

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 alumno trabajador deberá comunicarlo al personal docente para su reparación. Cuando dicho deterioro, inhabilitación o extravío se deba al uso inadecuado, el responsable del mismo quedará obligado a su reparación o reposición. Para ello será creado por el monitor 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 alumnos trabajadores para su uso personal y/o privado.

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 usuarios.

El/a alumno/a que de forma intencionada 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 alumno/a trabajador correspondiente que abandone el lugar.

9.2-Prevención de Riesgos Laborales

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

El personal docente deberá estar presente durante el uso de la maquinaria por parte del alumnado del proyecto no permaneciendo nunca el/la alumno/a solo/a en la utilización de la misma.

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.



Miércoles, 2 de abril de 2025

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 responsable de la entidad promotora. En caso de cualquier otro incidente se deberá dar aviso al personal docente y directivo del proyecto y al 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 usuario.

Si ocurre un accidente en el trabajo, hay que avisar inmediatamente al monitor responsable, al objeto de confirmar la existencia de un accidente laboral. El 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 accidente, el alumno trabajador se podría quedar sin la asistencia médica, o tendría que abonar él mismo 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 monitor 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.

10.- Régimen disciplinario

A.- Clasificación

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

1.- FALTAS LEVES

La incorrección con sus superiores, compañeros, o subordinados con los que tenga relación en su cometido laboral o altercados con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del servicio, salvo que suponga falta grave.

El retraso reiterado, la negligencia o descuido en el cumplimiento del trabajo. Se entiende por retraso toda tardanza superior a diez minutos.

Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el periodo de un mes



Miércoles, 2 de abril de 2025

La no comunicación a su tiempo de la falta al trabajo por causas justificadas a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.

La falta de asistencia al trabajo sin causa que lo justifique.

El descuido en la conservación de locales, enseres, útiles de trabajo y documentos de los centros donde se realice el trabajo.

Tardanzas injustificadas a la hora de ponerse a trabajar

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.

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.

En general el incumplimiento de sus deberes por negligencia o descuido excusables.

2.- FALTAS GRAVES

El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores y de las obligaciones concretas del puesto de trabajo o las negligencias de las que se deriven o puedan derivarse perjuicios graves para la Administración.

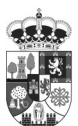
La falta reiterada de puntualidad. Se entenderá que se comete esa falta cuando la impuntualidad se produzca, al menos, durante 3 días al mes.

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.

La simulación de enfermedad o accidente que produzca incapacidad por tiempo superior a tres días. La simulación podrá ser comprobada por los Servicios de Inspección Médica de la



Miércoles, 2 de abril de 2025

Seguridad Social.

La comisión de 3 faltas leves durante un trimestre.

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.

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.

Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sea detectado su incumplimiento injustificado.

La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de los trabajadores, incluidas las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

El incumplimiento o abandono de las normas y medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo establecidas cuando del mismo puedan derivarse riesgos para la salud y la integridad física del trabajador o de otros trabajadores.

Toda actuación que suponga discriminación de raza, sexo, religión, lengua, opinión, edad,



Miércoles, 2 de abril de 2025

origen, estado civil, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, lugar de nacimiento o vecindad, relación personal o familiar o cualquiera otra condición o circunstancia personal o social.

Causar por negligencia o mala fe daños graves en el patrimonio y bienes de la Mancomunidad de Municipios Tajo-Salor

3.- FALTAS MUY GRAVES

Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes o siete en el periodo de seis meses.

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 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.

La simulación de enfermedad o accidente que dé lugar a la concesión de incapacidad laboral o baja por tiempo superior a tres días.

El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades.



Miércoles, 2 de abril de 2025

La comisión de 3 faltas graves en un trimestre.

El fraude, la trasgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

Causar con mala fe daños muy graves en el patrimonio y bienes de la Mancomunidad de Municipios Tajo-Salor.

Falta de rendimiento en el desarrollo del proyecto

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 empleo y 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 empleo y 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 empleo y sueldo de 4 meses o más.

b) Suspensión del derecho a concurrir a pruebas hasta dos años.

c) Despido disciplinario.

d) Tres faltas muy graves a lo largo del proyecto o falta de rendimiento pueden llevar a la rescisión del contrato de trabajo por parte de la entidad promotora.



Miércoles, 2 de abril de 2025

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, 2 de abril de 2025

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.

PERMISOS.

1. Se concederán permisos por las siguientes causas justificadas:

18 días naturales por matrimonio o formación de pareja, que podrán disponerse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo el día de la fecha, suscrito en el registro oficial de parejas de hecho.

Un día laborable por matrimonio de cada hijo/a, hermano/a o ascendiente, que se ampliará en tres días laborables si la celebración se efectuase fuera del municipio de residencia habitual.

En caso de fallecimiento o enfermedad grave

7 días naturales cuando se trate de familiares de primer grado de consanguineidad (hijos/as y padres madres) o afinidad (cónyuges de los hijos/as, padres/madres políticas), cónyuge o conviviente, ampliable a dos si el hecho se produjera en la localidad distinta a la residencia habitual del trabajador/a.



Miércoles, 2 de abril de 2025

2 días naturales cuando se trate de familiares de segundo grado de consanguinidad (nietos/as, abuelos/as y hermanos/as), o afinidad (cónyuges de los nietos/as, abuelos/as, y hermanos/as políticos) ampliable a uno si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia del trabajador/a.

En el caso de fallecimiento de familiares dentro del tercer grado de consanguinidad, el permiso será de un día natural

Con carácter excepcional este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que haya agotado el número de días de asuntos propios.

Dos días laborables por cambio de domicilio dentro de la localidad habitual de residencia y tres si se produce fuera de dicha localidad. (el año pasado era un día)

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 por las trabajadoras embarazadas.

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 los progenitores, siempre y cuando se mantengan 6 semanas para después del parto.



Miércoles, 2 de abril de 2025

Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o 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.

Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

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

La asistencia a consulta médica, que deberá acreditarse mediante certificación del facultativo en la que se haga constar la hora de atención en consulta.

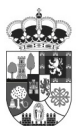
Aquellos que se establezcan en la legislación laboral vigente o la entidad considere al respecto.

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 atención en 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



Miércoles, 2 de abril de 2025

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.

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.

Concepto de enfermedad grave:

Todos los procesos patológicos en que se produzca hospitalización.

Todos los procesos que requieran intervención quirúrgica.

Los días 24 y 31 de diciembre serán considerados festivos a todos los efectos, así como las dos fiestas locales correspondientes al municipio donde esté ubicado el servicio

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, 27 de marzo de 2025
Carlos Caro Domínguez
PRESIDENTE

