

Miércoles, 14 de mayo de 2025

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Peraleda de la Mata

ANUNCIO. Aprobación definitiva de Reglamento de Régimen Interno del Programa de Formación en alternancia con el Empleo ESCALA "Para construir futuro, pintamos todos/as."

El Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Peraleda de la Mata, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de febrero de 2025, acordó aprobar inicialmente el Reglamento de Régimen Interno del Programa de Formación en Alternancia con el Empleo ESCALA "PARA CONSTRUIR FUTURO, PINTAMOS TODOS/AS."

Sometido el acuerdo al trámite de información pública y no habiéndose presentado alegaciones dentro de plazo, se ha procedido a elevar automáticamente a definitivo el acuerdo inicial.

De conformidad con lo establecido en los artículos 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local -LRBRL-, y 196.2 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales -ROF-, se inserta a continuación el texto íntegro del Reglamento que entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE PROGRAMA DE FORMACION EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO: ESCALA "PARA CONSTRUIR FUTURO; PINTAMOS TODOS/AS."

PREÁMBULO.

El proyecto ESCALA "PARA CONSTRUIR FUTURO; PINTAMOS TODOS/AS" de atención integral a personas en situación o en riesgo de exclusión social que consiste en el desarrollo de itinerarios de orientación, tutorización e intermediación y formación en alternancia con el empleo para su inserción socio laboral en las zonas rurales correspondientes a los municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura con población inferior a 5.000 habitantes. Con la divulgación del presente documento, en cumplimiento de lo que se establece en la normativa que regula estos programas, se pretende conseguir la interiorización de unas normas básicas



Miércoles, 14 de mayo de 2025

de convivencia que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y deberes de quienes integran el proyecto.

El presente Reglamento pretende servir de norma, que articule dentro de la legalidad vigente aquellos aspectos propios del desempeño cotidiano de la labor encomendada al personal de este programa de formación, estableciendo las normas de funcionamiento y coordinación entre las distintas especialidades que componen la misma. El Reglamento de régimen interno será de aplicación a la totalidad del personal técnico, así como a los beneficiarios del programa que participan ESCALA "PARA CONSTRUIR FUTURO; PINTAMOS TODOS/AS", sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula el programa, el estatuto de los trabajadores, los convenios colectivos suscritos por la entidad promotora y demás legislación aplicable.

CAPITULO I. DISPOSICIONES GENERALES.

Artículo 1.- Vigencia y ámbito de aplicación.

Las normas recogidas en el presente Reglamento de régimen interno serán de aplicación a la totalidad de los/as participantes en los proyectos colaborativos rurales que se realicen en el municipio (personal técnico y docente 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/as Trabajadores/as y demás legislación aplicable. La vigencia del presente Reglamento podrá extenderse a otros programas de formación para el empleo asimilado a los ESCALA "PARA CONSTRUIR FUTURO; PINTAMOS TODOS/AS", coetáneo o posterior.

CAPÍTULO II. OBJETIVO GENERAL.

Artículo 2.- Objetivo General.

Incorporar los/as alumnos/as-trabajadores/as a la sociedad en forma activa, a través del trabajo y basándose en la preparación para éste, en el desarrollo personal (potenciación de capacidades y educación en valores), en la adquisición de conocimientos generales y en la reflexión y actitud crítica acerca de su proceso.

CAPÍTULO III. ORGANIZACIÓN Y ÓRGANOS DE GESTIÓN.

Artículo 3.- Organización general y órganos de gestión.

La máxima responsabilidad institucional del programa corresponde al Excmo. Ayuntamiento de Peraleda de la Mata, como entidad promotora; que la comparte con el SEXPE en los términos que marcan las órdenes y reglamentaciones redactadas a tal efecto.



Miércoles, 14 de mayo de 2025

CAPÍTULO IV. NORMAS GENERALES.

Artículo 4.- Jornada laboral.

- La jornada laboral habitual será de siete horas diarias de lunes a viernes, según las necesidades del servicio.
- Los/as trabajadores/as tendrán derecho a un descanso diario de 30 minutos.
- Los horarios podrán modificarse en función de las especialidades, la estacionalidad o cuando las necesidades de trabajo así lo exijan.
- Durante la jornada laboral no estará permitida la realización de tareas ajenas al Proyecto, así como la entrada de personas ajenas al centro. Cualquier excepción a esta norma será fijada por el Ayuntamiento y el Equipo Técnico del centro.

Artículo 5.- Vacaciones y permisos.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de veintidós días hábiles por año trabajado.

El/la coordinador/a del proyecto, una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra o servicio 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 aquellos. Ignoradas tales fechas, el calendario de vacaciones será pactado por los/as trabajadores/as del proyecto y los/as representantes de la entidad promotora, entendiéndose, en cualquier caso, que los periodos establecidos afectarán a la totalidad de los/as participantes. Se considerarán días festivos los que se recogen en el calendario oficial de la Comunidad de Extremadura (calendario laboral), más las fiestas locales establecidas en el municipio (3 de marzo y 13 de septiembre).

- Se establece un periodo de vacaciones ordinario de 22 días hábiles, para los trabajadores cuyo contrato tenga 12 meses de duración y la parte proporcional correspondiente para aquellos/as cuyo contrato sea inferior a 12 meses, cuyo disfrute será obligatorio y conjunto para todos/as los/as participantes del Programa y en ningún caso será sustituible por compensación económica.

El/a trabajador/a, previo aviso y justificación, tendrá derecho al disfrute de los permisos retribuidos, recogidos en el acuerdo regulador de los/as empleados/as públicos/as del Ayuntamiento de Peraleda de la Mata.

Cuando se alude a "deberes inexcusables de carácter público y personal", se refiere a los siguientes:



Miércoles, 14 de mayo de 2025

- 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/as 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 DNI o carné 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. Además, el/a trabajador/a previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

- Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.
- 1 día por traslado de domicilio sin cambio de residencia.
- Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.
- Por lactancia de un/a menor de 12 meses o por acogimiento en idéntico supuesto, tendrá derecho a una hora diaria de ausencia del trabajo, que podrá dividir en dos fracciones.
- Permiso por matrimonio de 15 días.
- Permiso de paternidad por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: según lo establecido en la normativa vigente.

Las ausencias se comunicarán previamente. Sólo en caso de imposibilidad de hacerlo de esta forma, se avisará el mismo día. Se utilizarán para ello los procedimientos establecidos a tal efecto. La justificación de las ausencias deberá realizarse en un plazo máximo de 24 horas. Si la ausencia fuese un viernes se deberá justificar el lunes siguiente.



Miércoles, 14 de mayo de 2025

Días de libre disposición.

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

Artículo 6.- Medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

- El uso de vestuario y equipos de protección individual entregado a los/as alumnos/as - trabajadores/as son de uso obligatorio y su mantenimiento es responsabilidad directa de cada trabajador/a.
- Todo el personal está obligado a comunicar al/a coordinador/a del centro, cualquier desperfecto que apreciase tanto en instalaciones, mobiliario, equipos, herramientas, así como el abandono o incumplimiento de normas de seguridad e higiene.
- De acuerdo con la legislación vigente, no se permitirá fumar en ninguna de las instalaciones del centro.

CAPÍTULO VI. DE LOS/AS ALUMNOS/AS TRABAJADORES/AS.

Artículo 7.- Derechos.

- Que se respete su dignidad personal.
- Derecho a la igualdad de oportunidades, la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, capacidad económica, nivel social, convicciones políticas, morales o religiosas, así como por deficiencias físicas, psíquicas o sensoriales, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Recibir una formación conforme a los objetivos del Programa y a las necesidades y posibilidades personales de cada alumno/a.
- Realizar cuantas actividades culturales complementarias ayuden a fomentar su formación integral.
- Utilizar las instalaciones, mobiliario y material del Programa para los fines que le son propios.
- Disponer del vestuario y utensilios adecuado para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Formular cuantas iniciativas, consultas, sugerencias y reclamaciones estimen oportunas, bien a título personal o a través de su delegado.
- Los propios del Estatuto de los/as Trabajadores/as.

Artículo 8.- Deberes.



Miércoles, 14 de mayo de 2025

- Respetar las normas internas del Centro y las instrucciones del personal técnico en el ejercicio de las funciones que cada uno tenga encomendadas.
- Respetar la dignidad de cuantas personas forman parte del Programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan de Formación y realizar de forma responsable las tareas efectivas que se deriven del mismo.
- Cumplir los horarios establecidos en el centro, asistiendo con puntualidad a cuantas tareas se realicen durante la jornada. Comunicarán con antelación cualquier salida del puesto de trabajo que tengan que realizar (médico, notario, examen...).
- Respetar las instalaciones, mobiliario y material del centro.
- Usar y cuidar adecuadamente el vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo, reponiéndolo en caso de pérdida de la herramienta personal.
- Cumplir las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo. Nunca deben quitarse los equipos de protección individual necesarios para realizar las tareas.
- Aplicar las buenas prácticas ambientales en el puesto de trabajo.
- Los propios del estatuto de los/as Trabajadores/as.

Artículo 9.- Asistencia.

- El alumnado-trabajador no podrá ausentarse de su puesto de trabajo sin ser autorizado por su monitor/a, 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.
- El justificante de haber asistido a consulta no justifica 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.

CAPÍTULO VII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Consideraciones:

El régimen disciplinario a aplicar al personal afectado al presente Reglamento, será el mismo que se aplique a los funcionarios y se regirá por lo dispuesto en la L.B.R.L., Texto Refundido,



Miércoles, 14 de mayo de 2025

R.D. 33/1985, y en su caso por la legislación de la Comunidad Autónoma de Extremadura y el Estatuto Básico del/a Empleado/a Público/a.

Todos/as los/as integrantes del Programa somos responsables del cuidado de las instalaciones donde se desarrolla nuestra actividad (centro de formación y talleres) y de todo lo que contienen.

Para el buen funcionamiento del proyecto es necesario el silencio, la limpieza y el respeto y todos velaremos por mantenerlo.

Tanto la formación específica como la complementaria son OBLIGATORIAS.

Graduación de las faltas:

Las faltas cometidas por los/as trabajadores/as se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se consideran faltas leves:

- La reincidente impuntualidad no justificada, en la entrada al centro o en la incorporación a las distintas tareas o actividades, se considerará impuntualidad todo retraso superior a veinte minutos y hasta en tres ocasiones en un mes.
- El bajo rendimiento e interés, en las actividades tanto formativas como de trabajo efectivo, cuando se produzca puntualmente.
- El descuido o mal uso de las instalaciones, mobiliario, herramientas y materiales del Centro.
- Falta de respeto y consideración a los/as compañeros/as y/o personal del centro o visitante.
- El mal uso y/o descuido del vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo, así como la falta de aseo personal.
- Abandono del lugar de trabajo momentáneamente sin permiso.
- Fumar y comer en los sitios no permitidos (aulas e instalaciones comunes).
- Uso del teléfono móvil.

Se consideran faltas graves:

- La inasistencia injustificada al trabajo de un día.
- La impuntualidad superior a sesenta minutos será equiparable a una falta de asistencia injustificada.
- La indisciplina, desobediencia en el trabajo y la falta de respeto al personal del Centro.



Miércoles, 14 de mayo de 2025

- Atacar la integridad física o moral de los/as compañeros/as y en general mantener conductas antisociales y/o violentas.
- La simulación de enfermedad o accidente, así como el abuso del tiempo dedicado a consulta médica.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo o formación.
- La embriaguez o toxicomanía no habitual (entendida como el consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los claros síntomas de estar bajo los efectos del alcohol y la droga).
- El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la falta de uniforme o material facilitado por el centro.
- El abandono del puesto de trabajo sin permiso, en tres o más ocasiones en el periodo de un mes.
- El acoso por razón de origen religión, edad, sexo, etc.
- El destrozo intencionado de instalaciones, mobiliario, maquinaria, herramientas y materiales.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los claros síntomas de estar bajo los efectos de alcohol y la droga.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria y, en general, bienes del programa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los de trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que no hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal dentro de un trimestre.

Se consideran faltas muy graves:

- Diez o más faltas de puntualidad no justificadas cometidas en el período de seis meses o de veinte durante un año.
- La acumulación de cinco faltas de asistencia injustificada al trabajo durante la fase de alternancia.
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad del Centro, de compañeros/as o de cualquier otra personal.
- La simulación de accidente o enfermedad o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena o conseguir algún tipo de beneficios de la misma.
- La embriaguez o toxicomanía habitual en horario de trabajo.



Miércoles, 14 de mayo de 2025

- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en máquinas, aparatos, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos del Programa.
- La apropiación, hurto o robo de bienes ajenos.
- Los malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los/as superiores, compañeros/as o subordinados/as.
- La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
- La imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.
- La reincidencia en comisión de falta grave, dos o más veces, en un período de tres meses.

Sanciones.

Las sanciones que se aplicarán, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- a. Faltas leves: Amonestación verbal y/o amonestación escrita.
- b. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a seis días y/o adopción de aquellas medidas que en su caso consideren y comunicación por escrito al/a alumno/a - trabajador/a.
- c. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de siete a treinta días y/o despido.

Será de aplicación la suspensión cautelar del inculpado hasta la resolución del expediente cuando su permanencia en el Programa impida el normal desarrollo del mismo.

Para la graduación de la gravedad o levedad de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:

- El grado de intencionalidad.
- El grado de perturbación producida en el funcionamiento del Programa.
- Los daños producidos a las personas o en las cosas.
- La reincidencia.

Las notas desfavorables que consten en los expedientes personales de los/as trabajadores/as



Miércoles, 14 de mayo de 2025

por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes:

- En las faltas leves a los seis meses.
- En las faltas graves a los dos años.
- En las muy graves a los tres años.

La facultad de sancionar disciplinariamente a los/as trabajadores/as, observando en todo caso las disposiciones legales vigentes, corresponde a la Entidad Promotora del Programa ESCALA "Para construir futuro, pintamos todos/as" de Peraleda de la Mata".

Causa de expulsión del proyecto.

Según el artículo 18.4 del Decreto 55/2024, de 18 de junio, las personas participantes 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:

- a. No seguir con aprovechamiento las mencionadas enseñanzas que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los/as participantes.
- b. Incurrir en tres faltas no justificadas de asistencia en un mes o cinco faltas de asistencia no justificadas en toda la etapa, teniendo tres días hábiles de plazo para la justificación de la ausencia ante la entidad promotora.

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 siguientes términos:

- Se considerará falta de asistencia no justificada todo retraso o ausencia, que exceda de 20 minutos, en el transcurso de la jornada lectiva, y no esté debidamente justificado.
- El hecho de incurrir una persona participante en más de tres faltas de asistencia no justificadas en un mismo mes supondrá la exclusión automática de la persona participante, teniendo tres días hábiles de plazo para la justificación de la ausencia ante la entidad promotora.

Lo que se hace público para general conocimiento, advirtiendo a los/as interesados/as que contra el acuerdo de aprobación definitiva podrán interponer recurso contencioso-administrativo ante el Tribunal Superior de Justicia de Extremadura, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente al de publicación en el BOP, de conformidad con lo establecido en los artículos 2.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las



Miércoles, 14 de mayo de 2025

Administraciones Públicas, y10.b) y46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa; y ello sin perjuicio de que puedan interponer cualquier otro recurso que sea procedente y estimen oportuno.

Peraleda de la Mata, 8 de mayo de 2025

Julio César Martín García

ALCALDE

