

Jueves, 29 de mayo de 2025

Sección I - Administración Local

Mancomunidades

Mancomunidad Intermunicipal de la Vera

EDICTO. Aprobación definitiva del Reglamento de Régimen Interno del Programa de Formación y Empleo ESCALA "VERA ESCALA."

La Asamblea de la Mancomunidad Intermunicipal de la Vera, en sesión ordinaria celebrada el día 27 de marzo de 2025, adoptó acuerdo de aprobación inicial del Reglamento de Régimen interno del Programa de formación y empleo ESCALA "VERA ESCALA".

Sometido el expediente a información pública y audiencia a los/as interesados/as por el plazo de treinta días hábiles no se han presentado sugerencias ni reclamaciones. Por tanto se entiende definitivamente adoptado el acuerdo hasta entonces provisional.

El texto íntegro del Reglamento de régimen interno del Programa de Formación y Empleo Escala "Vera Escala", se hace público en cumplimiento del artículo 70 de la ley 7/1985, de 2 de abril, sin que entre en vigor, una vez publicado dicho texto íntegro, hasta que haya transcurrido el plazo previsto en el artículo 65.2. Se recoge como anexo.

Contra el presente acuerdo, de conformidad con el artículo 112.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, al tratarse de disposición administrativa de carácter general, no cabrá recurso en vía administrativa, por lo que podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Extremadura con sede en Cáceres, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Cuacos de Yuste, 23 de mayo de 2025

Samuel Martín García

PRESIDENTE



Jueves, 29 de mayo de 2025



Mancomunidad
Intermunicipal
de la Vera



ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL VERA ESCALA
Plaza Don Juan de Austria nº 2 10430 Cuacos de Yuste
e-mail veraescala24@gmail.com

- 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:

- ① Recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
- ② Participar en el proyecto a través de los representantes elegidos, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.
- ③ Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

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.

**SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo

**JUNTA DE EXTREMADURA**
Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital



Verificación: https://mancomunidaddelevra.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 10



Jueves, 29 de mayo de 2025



Mancomunidad
Intermunicipal
de la Vera



ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL VERA ESCALA
Plaza Don Juan de Austria nº 2 10430 Cuacos de Yuste
e-mail veraescala24@gmail.com

FALTAS Y SANCIONES

FALTAS

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

A) FALTAS LEVES

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes, entendiéndose por falta de puntualidad todo retraso superior a diez minutos, al inicio de la jornada y en la reincorporación del descanso de media mañana.
- Una falta de asistencia sin causa justificada.
- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- La no presentación en tiempo oportuno 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.
- Uso de dispositivos móviles durante el tiempo de formación y práctica.

B) FALTAS GRAVES

- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- El incumplimiento de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que derive perjuicio grave para el servicio.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- La incorrección en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.

**SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo

**JUNTA DE EXTREMADURA**
Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital



Verificación: https://mancomunidadde.laveraspedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 10



Jueves, 29 de mayo de 2025



Mancomunidad
Intermunicipal
de la Vera



ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL VERA ESCALA
Plaza Don Juan de Austria nº 2 10430 Cuacos de Yuste
e-mail veraescala24@gmail.com

- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados.
- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- 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.

C) FALTAS 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.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse 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 procederá imponer en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

**SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo

**JUNTA DE EXTREMADURA**
Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital



Verificación: https://mancomunidadde lava.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma es.pu. Gestión | Página 4 de 10



Jueves, 29 de mayo de 2025



ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL VERA ESCALA
Plaza Don Juan de Austria nº 2 10430 Cuacos de Yuste
e-mail veraescala24@gmail.com

A) LEVES

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

B) GRAVES

- Expulsión de uno a dos días en el periodo de un mes, con descuento de haberes.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

C) MUY GRAVES

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

PROCEDIMIENTO

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.



Jueves, 29 de mayo de 2025



Mancomunidad
Intermunicipal
de la Vera



ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL VERA ESCALA
Plaza Don Juan de Austria nº 2 10430 Cuacos de Yuste
e-mail veraescala24@gmail.com

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 inculcado concediéndole un plazo de 48 horas para que alegue en su defensa lo que estime oportuno. Seguidamente, la dirección dará traslado de la propuesta de sanción a la entidad promotora, que dictará la resolución definitiva con notificación al interesado.

Faltas muy graves

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

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

NORMAS GENERALES

La jornada laboral es de 37.5 horas semanales.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 30 minutos.

VACACIONES:

Los empleados laborales de este Programa tendrán derecho a disfrutar de **veintitrés días naturales** por nueve meses de servicio, o bien de los días que correspondan en proporción al tiempo de servicios efectivos prestados, en el caso de que éste sea inferior a nueve meses.

PERMISOS Y LICENCIAS RETRIBUIDOS

Con razonable antelación, mínimo tres días (siempre que sea posible), se deberá poner en conocimiento de los técnicos del proyecto, el motivo de su ausencia del puesto de trabajo, con el fin de organizar el trabajo y poder sustituirlo en sus funciones. Igualmente se deberá justificar, previa posteriormente el motivo de la ausencia.

Permisos y licencias retribuidos. Los empleados laborales del Programa, previo aviso y justificación podrán disfrutar de licencias y ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y periodos de tiempo que a continuación se relacionan:

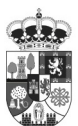
1. Por matrimonio, 15 días naturales de duración.
2. Dos días en los casos de nacimiento de hijo o de fallecimiento, accidente, hospitalización, enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge, pareja de hecho y personas convivientes. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer



Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital



Documento firmado electrónicamente desde la plataforma pública GestionaRegión 6.0
Verificación: <https://sede.dip-caceres.es/portal/verificacion>
Identificador del documento: 681144700014716272



Jueves, 29 de mayo de 2025



ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL VERA ESCALA
Plaza Don Juan de Austria nº 2 10430 Cuacos de Yuste
e-mail veraescala24@gmail.com

desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

3. Tres días en los casos de fallecimiento, accidente, enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad y personas convivientes. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
4. Un día por traslado del domicilio habitual.
5. Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:
 - Renovación del D.N.I. el tiempo necesario, que ha de figurar en los justificantes de ausencia firmados por los funcionarios de la respectiva oficina a la que se acude.
 - Ejercicio del derecho a voto-sufragio activo si éste se produce en un día laborable.
 - Los presidentes, vocales de mesas electorales y los interventores de las candidaturas tienen derecho a un permiso retribuido de la jornada completa durante el día de la votación, si es laborable, y una reducción de 5 horas, igualmente retribuidas al día siguiente.
 - Los apoderados de los representantes de las candidaturas tienen derecho a permiso retribuido del día de la votación, si es laborable.
 - 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 de trabajo.
 - Lactancia de un hijo menor de nueve meses: una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
 - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra 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 total.
 - Permiso de paternidad de ocho semanas.
 - Permiso por parto, adopción o acogimiento, de 16 semanas.
 - Exámenes: el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes.
6. Consultas médicas: los trabajadores tendrán derecho a acudir al médico de cabecera o especialista de la Seguridad Social, el tiempo necesario para ello, la ausencia se justificará mediante justificante de ausencia laboral en el que figurarán las horas de ausencia, la firma y sello del médico correspondiente y en todo caso aquellas indicaciones que pudieran afectar al desempeño del



Jueves, 29 de mayo de 2025



Mancomunidad
Intermunicipal
de la Vera



ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL VERA ESCALA
Plaza Don Juan de Austria nº 2 10430 Cuacos de Yuste
e-mail veraescala24@gmail.com

trabajo.

- Los empleados laborales tendrán derecho a **6 días naturales por asuntos propios** (HABIÉNDOLOS GENERADO PREVIAMENTE), a disfrutar a conveniencia del empleado, previa comunicación con dos días de antelación y siempre que el servicio lo permita, con arreglo al contrato de trabajo que tengan suscrito y no serán acumulables a las vacaciones anuales salvo circunstancias excepcionales que se valorarán por sus superiores.

Se considerarán días festivos los que se recogen en el calendario oficial de la Comunidad Autónoma de Extremadura, más las fiestas locales que durante el presente contrato corresponden a los días **4 de marzo y 25 de julio** para los alumnos de hostelería, y el **28 de abril y el 24 de junio** para los alumnos de Forestal, días de permiso retribuido.

NOTA:

Todas las ausencias laborales que se acojan a los supuestos legales anteriormente citados se consideraran como FALTAS JUSTIFICADAS Y RETRIBUIDAS.

Todas las ausencias laborales que no se acojan a los supuestos legales anteriormente citados, pero de las que se presente justificante oficial debidamente cumplimentado se considerarán como FALTAS JUSTIFICADAS NO RETRIBUIDAS. En este caso se procederá al descuento de haberes.

Todas las ausencias laborales que no se acojan a los supuestos legales anteriormente citados y/o no se avisen o justifiquen en la debida forma se considerarán FALTAS INJUSTIFICADAS. En este caso se procederá al descuento de haberes y será motivo de sanción disciplinaria.

La justificación de las ausencias deberá realizarse en un plazo máximo de 72 horas.

SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO POR PARTO

En el supuesto de parto, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas ampliables en el supuesto de parto múltiple en dos semanas más por cada hijo a partir del segundo periodo de suspensión se distribuirá a opción de la interesada siempre que seis semanas se realicen inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, con independencia de que realizara o no algún trabajo, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste del periodo de suspensión, computado desde la fecha del parto, y sin que se descuenta del mismo periodo que la madre hubiera podido disfrutar con anterioridad al parto. En el supuesto de fallecimiento


Servicio Extremeño
Público de Empleo


Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital



Jueves, 29 de mayo de 2025



ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL VERA ESCALA
Plaza Don Juan de Austria nº 2 10430 Cuacos de Yuste
e-mail veraescala24@gmail.com

hijo, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, la madre solicitara reincorporarse a su puesto de trabajo.

No obstante, lo anterior, y sin perjuicio de las seis semanas inmediatamente posteriores al parto de descanso obligatorio para la madre, en el caso de que ambos progenitores trabajen, la madre, al iniciarse el período de descanso por maternidad, podrá optar por que el otro progenitor disfrute de una parte determinada e ininterrumpida de período de descanso posterior al parto bien de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El otro progenitor podrá seguir haciendo uso del periodo de suspensión por maternidad inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo ésta se encuentre en situación de incapacidad temporal.

En los casos de partos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

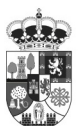
Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener efecto durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado.

MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE

- El uso del vestuario y equipos de protección individual entregados a los alumnos/as-trabajadores/as es obligatorio y su mantenimiento es responsabilidad directa de cada trabajador/a.
- Todo el personal está sujeto a comunicar a sus superiores del proyecto, cualquier desperfecto que se aprecie tanto en instalaciones, mobiliario, equipos, herramientas, así como el abandono o incumplimiento de normas de seguridad e higiene.
- De acuerdo con la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, suministro y publicidad de los productos del tabaco, no se permitirá fumar en ninguna de las instalaciones del centro.

CONFIDENCIALIDAD, EL SECRETO PROFESIONAL Y LA PROTECCIÓN DE DATOS.

El secreto profesional que se encuentra regulado en la Ley 15/1999 de protección de datos de carácter personal, que otorga a su titular un poder de control sobre ellos, así como sobre el uso y destino de los mismos, con el fin de evitar su tráfico ilícito y lesivo. Este derecho impone a terceros la realización u omisión de determinados comportamientos relacionados con la información de datos personales.



Jueves, 29 de mayo de 2025



Mancomunidad
Intermunicipal
de la Vera



ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL VERA ESCALA
Plaza Don Juan de Austria nº 2 10430 Cuacos de Yuste
e-mail veraescala24@gmail.com

De este modo su artículo 10 establece que “El responsable del fichero y quienes intervengan en cualquier fase del tratamiento de los datos de carácter personal, están obligados al secreto profesional respecto a los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aun después de finalizar sus relaciones con el titular del fichero o, en su caso, con el responsable del mismo”.

En este sentido el Código Penal castiga de forma contundente la revelación de secretos /art. 197-201) delito que se agrava cuando el sujeto pasivo sea “menor o incapaz”. Así el ámbito personal es protegido por el ordenamiento jurídico que, de un lado, limita el acceso a la esfera íntima de las personas mediante su consentimiento y, reconoce el derecho a la confidencialidad de la información privada y la protección de datos personales, de modo que quienes hayan entrado en conocimiento de datos íntimos de otra persona no pueden revelarlos ni utilizarlos sin la autorización expresa del interesado, de una ley o de una resolución judicial.

Disposición Adicional . En lo no establecido en el presente reglamento interno, se estará en lo dispuesto en la legislación laboral, legislación de régimen Local, normativa del Servicio Extremeño Público de Empleo, y demás aplicable.

Disposición Final. El presente Reglamento de Régimen Interno entrará en vigor una vez aprobado por la Asamblea de la Mancomunidad Intermunicipal de la Vera y cumplimentándose los perceptivos trámites reglamentarios.

DILIGENCIA para hacer constar que el presente Reglamento ha sido aprobada inicialmente por la asamblea de la Mancomunidad Intermunicipal de la Vera , en sesión ordinaria de 27 de marzo de 2025

LA SECRETARIA-INTERVENTORA

Fdo: Isabel Manchón García

**SEXPE**
Servicio Extremeño
Público de Empleo

**JUNTA DE EXTREMADURA**
Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital



Verificación: https://mancomunidadde.la.vera.sedelectronica.es/
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 10

