

Viernes, 27 de junio de 2025

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Valdefuentes

ANUNCIO. Reglamento de Régimen Interno de Colaborativo Rural Ateneo.

Aprobada inicialmente el Reglamento de Funcionamiento Interno del Colaborativo Rural ATENEO "Gastrofontium", de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se somete a información pública por el plazo de 30 días, a contar desde día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia para que pueda ser examinada y presentar las reclamaciones que se estimen oportunas

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

<https://valdefuentes.sedelectronica.es/info.0>

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación de la mencionada Ordenanza.

Valdefuentes, 20 de junio de 2025

Álvaro Arias Rubio

ALCALDE



Viernes, 27 de junio de 2025

**REGLAMENTO DE
RÉGIMEN INTERNO
C.R. ATENEO
“GASTROFONTIUM”
AYUNTAMIENTO DE
VALDEFUENTES**

ÍNDICE

- Artículo 1.- Exposición de motivos.
Artículo 2.- Ámbito de aplicación.
Artículo 3.- Condiciones del alumno- trabajador.
Artículo 4.- Condiciones del personal docente
Artículo 5.- Horario de trabajo.
Artículo 6.- Calendario laboral.
Artículo 7.- Descanso semanal.

Cód. Verificación: 4RCSM7YVWU7D4ETM4V3XS
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 1 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



Artículo 8.- Vacaciones, permisos y licencias.

Artículo 9.- Derechos

Artículo 10.- Deberes.

Artículo 11.- Control de asistencia.

Artículo 12.- Régimen disciplinario: faltas, sanciones, competencia, prescripción y procedimiento.

Artículo 13.- Régimen Jurídico, Jurisdicción competente, entrada en vigor, vigencia, modificación/reforma.

Artículo 1.- Exposición de motivos:

El Colaborativo Rural ATENEO “GASTROFONTIUM”, es de carácter temporal y se configura como un programa de formación en alternancia con el empleo, basado en un espíritu dinámico, colaborativo y solidario, que combina el aprendizaje y la cualificación, con el trabajo efectivo, en actividades de utilidad pública o interés social, junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas; al mismo tiempo que se fomenta la capacidad creativa y emprendedora, complementado con la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas, para permitir la mejora de la inserción laboral a través de la profesionalización y adquisición de experiencia.

El Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a la totalidad del personal directivo y docente, así como a los beneficiarios/as que participan en el programa, sin perjuicio de lo



Cód. Verificación: 4RC5M7TYNKKV7DAETUWHV3BX6
Verificación: <https://valdehuentos.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 2 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



establecido en la normativa específica, en el Estatuto de los Trabajadores, y demás legislación aplicable.

Por ello y a fin de regular y favorecer el mantenimiento de la responsabilidad laboral, aspecto fundamental para la organización y convivencia del Programa y de conformidad con el Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de Octubre de Texto Refundido de Estatuto de los Trabajadores y Decreto 287/2023, de 27 de diciembre, por el que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a la financiación del Programa Colaborativo Rural "ATENEO" y la primera convocatoria de subvenciones a entidades promotoras., de obligado cumplimiento para todo el personal del proyecto "Gastrofontium".

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

Las presentes normas regulan las condiciones de trabajo del personal directivo y docente y alumnos/as-trabajadores/as de la CRA "Gastrofontium", y a fines informativos plasma por escrito, para general conocimiento y constancia de su existencia a la hora de proceder, durante el plazo de duración del mismo.

Artículo 3.- Condiciones del alumno- trabajador.

Define la condición de alumno/a-trabajador/a de CRA "Gastrofontium", el mantener con el Ayuntamiento de Valdefuentes (en adelante "Entidad Promotora") una relación regulada formalmente, mediante un "Contrato de Formación", a través del cual recibirán un sueldo que asciende a una cuantía mensual equivalente al 75% del Salario Mínimo Interprofesional (S.M.I.), por lo que son considerados/as trabajadores/as, sin perder la condición de alumnos/as, en ningún caso.

Artículo 4.- Condiciones del personal directivo y docente.

El personal directivo y docente mantiene con la Entidad Promotora una relación regulada formalmente mediante un Contrato de Obra o Servicio determinado, por lo que son considerados trabajadores/as . En cuanto a la duración del contrato se estará, al documento formalizado a tal efecto.

Artículo 5.- Horario de trabajo.

La relación laboral se celebra a jornada completa, distribuida de Lunes a Viernes. Se considera Jornada Laboral tanto las horas dedicadas a la formación teórico-práctica, como las dedicadas a trabajo efectivo.

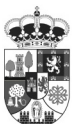
El horario de trabajo del CRA "Gastrofontium", comienza a las 8.00 horas y finaliza a las 15.00 horas, y en horario de verano de 7:00 a 14:00 del 15 de junio al 15 de septiembre, este horario será solicitado al ayuntamiento, y se podrá extender o acortar en el tiempo dependiendo de las circunstancias.

A las 8.00 horas en punto, los alumnos/as-trabajadores/as y equipo formativo deben estar en las aulas, o lugar indicado por el equipo docente-directivo del programa.

Por el carácter de la formación que se está impartiendo en la Cualificación Profesional de Operaciones Auxiliares de Restaurante-bar y teniendo conocimiento tanto el equipo directivo como



Cód. Verificación: 4KRC5M7TYNKKU7D4E1M1W1V35X5
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 3 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



el conjunto de los trabajadores, y siguiendo las indicaciones del proyecto aprobado, se realizarán actividades en jornadas de sábados, domingos y tardes de cualquier día de la semana.

Tanto el equipo directivo como los trabajadores están de acuerdo con esta circunstancia, y las horas trabajadas en sábado contarán como 1 hora se compensarán con horas a lo largo de la semana de lunes a viernes sin que éstas puedan ser disfrutadas si perturban el desarrollo normal del proyecto o alguna persona dentro del Colaborativo, se vea perjudicada por este hecho. Los trabajos que se realicen en horarios de domingo se compensarán por dos horas, en las mismas circunstancias que se establecen a principio de párrafo.

A la hora que mejor se adapte a las necesidades y eficacia de la especialidad, se establecerá un descanso de treinta minutos, pasados los cuales todo el personal se incorporará a las tareas que sus monitores les indiquen.

Artículo 6.- Calendario laboral.

El CRA “Gastrofontium”, se regirá por el calendario laboral que anualmente elabora la Administración, de tal forma que se considerarán no laborables, además de los días considerados como tales a nivel Nacional, Regional (Decreto 68/2023 de 31 de mayo, Resolución de 23 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo), los dos días establecidos por La Entidad Promotora para el ejercicio 2025, que serán los de la sede del proyecto. Las fiestas laborales que tendrán carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año, de los cuáles dos serán locales.

Artículo 7.- Descanso semanal.

Los alumnos/as-trabajadores/as tendrán derecho a un descanso semanal de 2 días ininterrumpidos que, como regla general, comprenderá día completo del sábado y el día completo del domingo. Salvo que por circunstancias como las expuestas en el artículo 5, que por las características del proyecto aprobado se tenga que trabajar los sábados y domingos que corresponda, se compensará con horas de lunes a viernes tal y como se explica en el artículo 5

Artículo 8.- Vacaciones, permisos y licencias.

Excepto las particularidades específicas impuestas por la propia normativa de estos programas, al personal contratado le será de aplicación lo establecido por la Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), y las sucesivas normas que lo articulen.

En todo caso:

- El Equipo Formativo hará coincidir sus vacaciones con la de los alumnos/trabajadores.
- Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica alguna.
- El periodo de disfrute de las vacaciones anuales se fijará prioritariamente en época estival y atendiendo a las necesidades laborales de la CR ATENEO. Dicho periodo se determinará por el Equipo directivo y docente junto con los alumnos/as-trabajadores/as y posteriormente se someterá a votación, debiendo ser autorizado por La Entidad Promotora.
- El trabajador/a, previo aviso y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo que se relaciona en el anexo.

Artículo 9.- Derechos.



Cód. Verificación: 4RC5M7TYVXK077DA1ET1M1H1V35X5
Verificación: <https://valdefuentes.sesselectronicas.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 4 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



Los alumnos/as-trabajadores/as del CRA “Gastrofontium” tienen derecho a:

1. Que respeten su integridad física y dignidad personal, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
2. Respeto a su conciencia cívica y moral.
3. Recibir una educación integral y una formación profesional que le capacite en el conocimiento de un oficio para su futura inserción laboral, conforme a los objetivos del Programa y a las necesidades y posibilidades personales de cada uno.
4. Recibir información y orientación sobre su rendimiento, con criterios de plena objetividad.
5. Utilizar con la corrección debida las instalaciones, mobiliario y material.
6. Disponer de los utensilios adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de Seguridad y Salud Laboral en el Trabajo.
7. A su integridad física y a una adecuada puesta en práctica de las normas de seguridad higiene en el trabajo.
8. Realizar actividades culturales diversas que contribuyan a su formación integral.
9. A ser asesorados en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para su inserción laboral.
10. A participar en la organización del Programa de empleo y formación a través de la formulación de sugerencias y opiniones, bien de forma individual o colectiva.
11. A no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, raza, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, disminución física... según lo establecido en la Ley. Ley 8/2011, de 23 de marzo, de Igualdad entre Mujeres y Hombres y contra la Violencia de Género en Extremadura
12. A la percepción de la remuneración legalmente establecida.
13. Formular cuantas iniciativas, consultas, sugerencias y reclamaciones, a través de sus delegados, ante monitores y dirección del proyecto.
14. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Artículo 10.- Deberes.

Los alumnos/as-trabajadores/as de la Escuela Profesional tienen el deber de:

1. Respetar la dignidad de cuantas personas forman parte del Proyecto, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
2. Cumplir las obligaciones establecidas para su trabajo en el Programa, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.
3. Respetar las normas internas del Programa y cumplir las órdenes e instrucciones del monitor, coordinador, y dirección, en el ejercicio de sus funciones.
4. Obedecer las instrucciones del personal encargado de su formación, en el ejercicio regular de sus funciones.
5. Se prohíbe la tenencia, uso y exhibición de cualquier tipo de arma blanca u objetos similares en el Proyecto y entornos de trabajo.
6. Adoptar medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el Programa pone a su disposición.
7. Realizar las tareas concretas que le sea encomendadas bajo la dirección del monitor, pudiendo ser adoptadas por el equipo de formadores las oportunas medidas de vigilancia y



Cód. Verificación: 4KRC5M7TYNKK7DJAETJMHV3BXS
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 5 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



- control para verificar tanto el cumplimiento de las obligaciones como el grado de aplicación del trabajador participante.
8. Participar activamente en las clases teóricas complementarias de su formación integral, cumpliendo con las tareas que les sean encomendadas por los profesores.
 9. Guardar el debido respeto a los compañeros/as, manteniendo un trato de corrección y colaborando con ellos en el trabajo cuando sea necesario.
 10. Respetar los edificios, instalaciones, mobiliario y demás material del proyecto y de la Entidad Promotora.
 11. Hacerse responsables del vestuario y de la herramienta que les sea entregada para su trabajo, cuidándola y guardándola de modo conveniente y haciéndose cargo de su reposición en caso de pérdida o deterioro por mal uso de la misma, siempre que se demuestre la falta de diligencia del alumno/a- trabajador/a en tales circunstancias. En tal sentido indicar que la ropa de trabajo ha de ser utilizada únicamente en actividades desarrolladas en el proyecto y por personal autorizado.
 12. Adquirir hábitos de cuidado e higiene corporal que propicien un clima individual y social sano y saludable.
 13. Utilizar el vestuario facilitado durante la totalidad de la jornada laboral, incluidos los 30 minutos de descanso establecido
 14. Adoptar actitudes de eficiencia, dinamismo y apego al trabajo que desempeñan, siendo conscientes en todo momento de que de ellos depende la “imagen” que el Proyecto ofrece al Municipio y su entorno.
 15. Informar al equipo docente y/o directivo en horario de 7 a 8, en horario de verano ó 8 a 9 en horario de invierno, de la no asistencia al trabajo o cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación al Centro.
 16. Comunicar al Equipo Formativo cualquier enfermedad o tratamiento médico que pueda afectar al rendimiento en el trabajo o que ponga en peligro su integridad física o la del resto del personal del Proyecto, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad.

Artículo 11.- Régimen disciplinario. Faltas, sanciones, competencia, prescripción y procedimiento.

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización del programa, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos.

FALTAS

Faltas de puntualidad: Se considera falta de puntualidad llegar con 10 minutos de retraso.

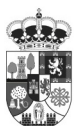
Las faltas cometidas por los beneficiarios/as del programa se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves, graves y muy graves.

1. Son faltas leves:

- a) Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes natural.
- b) La incorrección leve con los compañeros, profesores, con el personal del proyecto o usuarios del mismo.
- c) El descuido en el ejercicio de sus funciones.
- d) Incumplimiento de las normas de vestuario.
- e) La falta injustificada de un día al programa.



Cód. Verificación: 4KRC5M7TYNKKW7DADLTHVH3X5X
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico.Gestiona | Página 6 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



- f) El incumplimiento de los deberes y obligaciones como beneficiario/a del programa, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
- g) La no presentación en tiempo oportuno (dos días) de los justificantes de las faltas de asistencia al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- h) El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipo de protección individual entregados.

2. *Son faltas graves:*

- a) Dos faltas injustificadas de un día al programa en el plazo de un mes.
- b) La negligencia inexcusable en el ejercicio de sus funciones.
- c) La simulación de enfermedad o accidente.
- d) La desobediencia o indisciplina en el trabajo.
- e) La grave desconsideración, falta de obediencia y respeto con los compañeros, profesores, con el personal del proyecto o usuarios del mismo.
- f) La reincidencia en la comisión de tres faltas leves dentro de un mes, aunque sean de distinta naturaleza.
- g) El consumo de alcohol o droga durante el horario laboral o de formación.
- h) El incumplimiento de los deberes y obligaciones como beneficiario/a del programa, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta leve o muy grave.
- i) El incumplimiento de sus obligaciones en materia de seguridad y salud laboral que no tenga la calificación de muy grave.

3. *Son faltas muy graves:*

- a) Tres faltas de asistencia no justificadas en un periodo de un mes.
- b) El incumplimiento de la obligación de seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se imparten en el programa.
- c) Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- d) El abandono injustificado del puesto de trabajo o de las actividades formativas.
- e) Los actos que coarten la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- f) La realización de comportamientos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al funcionamiento del programa de formación.
- g) La embriaguez habitual o toxicomanía durante el desarrollo del programa.
- h) El tráfico de drogas en el programa.
- i) Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta que constituya delito.
- j) La notoria e injustificada falta de rendimiento del trabajador que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.
- k) Los malos tratos grave de palabra u obra y el acoso hacia los compañeros, profesores o con el personal del taller o usuarios.
- l) El incumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.
- m) La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de un mes, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.

SANCIONES.



Cód. Verificación: 4KRC5M7TYNKK7DJAETUWHV3BXS
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 7 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



Por las faltas a que se refiere el presente Reglamento, podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. Por faltas leves:

- Amonestación de palabra por el monitor.
- Apercibimiento de la Dirección por escrito que se unirá a su expediente.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta tres días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

2. Por faltas graves:

- Apercibimiento de la Dirección por escrito, que se unirá a su expediente.
- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro a diez días, mediante comunicación escrita de las causas que lo motivan.

3. Por faltas muy graves:

- Apercibimiento de la Dirección por escrito, que se unirá a su expediente.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días hasta un mes mediante comunicación expresa de las causas que lo motivan.
- Apertura de expediente que motivará despido disciplinario.

PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves al mes y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la entidad tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

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 leve

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 grave

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 proyecto, y requerirá comunicación escrita y motivada al inculpado, 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.



Cód. Verificación: 4KRC5M7TYNKU7DJAETM4H3BXS
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 8 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



Faltas muy grave

Se seguirá el procedimiento descrito en la normativa aplicable a los empleados públicos. La baja definitiva requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa del Colaborativo Rural ATENEO.

COMPETENCIA

Corresponde al Alcalde Presidente del Ayuntamiento de **Valdefuentes** de conformidad con las atribuciones que le confiere, el Art. 21º.1 de la Ley 7/85 de 2 de abril, Reguladora de las bases de Régimen Local, en su redacción dada por la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la Modernización del Gobierno Local, y demás legislación concordante como órgano competente, o persona en quien delegue, la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Reglamento de Régimen Interno.

E) Procedimiento:

1. Comunicación por escrito a la Entidad Promotora por parte del Coordinador-Tutor de los hechos que motivan la falta.
2. Comunicación por escrito al trabajador/a informándole de la apertura de expediente disciplinario haciendo constar la fecha y los hechos que lo motivan.
3. Se dará audiencia al interesado/a en plazo de 10 días, para constatación de los hechos, y para que efectúe las alegaciones o aporte la documentación que tenga por conveniente en su descargo.
4. El Coordinador-Tutor dará traslado de la propuesta de sanción a la Entidad Promotora.
5. En su caso, el presidente dictará resolución al respecto; debiendo ser notificada al interesado/a y en la que deberán constar los siguientes datos:
 - a) Descripción de los hechos así como la fecha en que se produjeron.
 - b) Indicación de la categoría de falta que corresponde a los hechos según lo recogido dentro del Reglamento de Régimen Interno.
 - c) Comunicación del recurso.
6. Se remitirá informe al SEXPE de las faltas muy graves.
7. El trabajador/a tendrá derecho a apelar la sanción, presentando por escrito y dentro de un plazo de tres días hábiles desde la notificación las alegaciones oportunas.
8. En el caso de faltas muy Graves (baja definitiva), requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del Programa Colaborativos Rurales ATENEO.

Artículo 13.- Régimen Jurídico, Jurisdicción competente, entrada en vigor, vigencia y modificación

- a) **Régimen Jurídico.**- En lo no establecido en las presentes normas internas, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral, legislación de régimen local, normativa del Organismo Autónomo del Servicio Extremeño Público de empleo, y demás legislación aplicable.
- b) **Jurisdicción competente.**- La Jurisdicción Social, es la competente para conocer acerca de las cuestiones que conciernen a las relaciones laborales que se puedan suscitar entre la Entidad



Cód. Verificación: 4KRC5M7TYNKKV7DADL6T1M4H3BXS
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico.Gestiona | Página 9 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



- c) Promotora y los alumnos/trabajadores, así como entre ésta y los integrantes del Equipo Formativo.
- d) Entrada en vigor.- Las presentes normas, entrarán en vigor una vez hayan sido publicadas íntegramente en el Tablón de anuncios de la sede del proyecto formativo.
- e) Vigencia.- Se mantendrá vigente hasta la finalización de la escuela Profesional En-clave natural, todo ello sin perjuicio de las disposiciones legales aplicables.
- f) Modificación/Reforma.- La Entidad Promotora a iniciativa propia o a requerimiento de la **Coordinador-Tutor**, podrá acordar las modificaciones que se estimen convenientes a las presentes Normas Internas, con sujeción a los trámites establecidos para su aprobación, y observancia de las disposiciones legales vigentes. Quedan exceptuadas las modificaciones que se consideran impuestas y directamente aplicables por reformas que se produzca durante su vigencia en la normativa que regula la materia.

El presente Reglamento de Régimen Interno, ha sido aprobado por resolución del Alcalde Presidente del Ayuntamiento de **Valdefuentes**, y expuesto en el tablón de anuncios y publicado en los boletines correspondientes.

En **Valdefuentes** a _____ de Junio de 2025

VºBº. DE LA SECRETARIA

EL ALCALDE-PRESIDENTE,

Fdo. Isabel Fernández Becerra

Fdo. D. Álvaro Arias Rubio

DILIGENCIA.- Para hacer constar que el Reglamento de Régimen Interno_CRA "Gastrofontium", fue leído íntegramente, y puesto en conocimiento tanto de los Alumnos/as - Trabajadores/as como del Equipo formativo, en reunión mantenida al efecto con fecha 09 de junio de 2025.

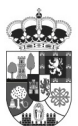
Y para que así conste, firmo la presente, en Valdefuentes, a _____ de junio de 2025.

El Coordinador Tutor:

Fdo. Juan Pedro Gil Alonso



Cód. Verificación: 4RCS5MTYK6W7DAETM4H35XS
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 10 de 12



Viernes, 27 de junio de 2025



ANEXO

Permisos y licencias

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el plazo será de cinco días.

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

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

3. Un día por traslado del domicilio habitual.
4. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Se entenderán los siguientes:
 - La asistencia a consulta médica, que deberá acreditarse mediante certificación del facultativo en la que se hagan constar las horas de citación y consulta.
 - El acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o personas bajo su custodia legal, debiendo acreditarse mediante certificación del facultativo en la que se hagan constar las horas de citación y de consulta.
 - La realización de exámenes (permiso de circulación, oposiciones, exámenes en centros oficiales de formación), que deberán acreditarse mediante certificación del órgano competente en la que se haga constar horas de inicio y finalización.

- La renovación de DNI o carnet de conducir, que deberá acreditarse mediante las citaciones correspondientes.

- La comparecencia a demanda de juzgados, que deberá acreditarse mediante las citaciones correspondientes.

- Aquellos otros reconocidos por norma legal o convencional.

No se concederá permiso retribuido para la realización de las actividades anteriores que puedan llevarse a cabo en horario distinto al de la jornada de trabajo.

5. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
6. 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.
7. 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, podrá sustituir este derecho por una reducción de jornada en media hora con la misma finalidad. Este derecho podrá ser sustituido indistintamente por el padre o la madre en caso de que ambos trabajen.
8. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o 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 aquella.

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 causante, la entidad promotora 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/a, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar a la dirección del proyecto con quince días de antelación la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria de trabajo.



Cód. Verificación: 4KRC5M7TYNKHU7DAETM1H4V35X5
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esPublico Gestiona | Página 11 de 12

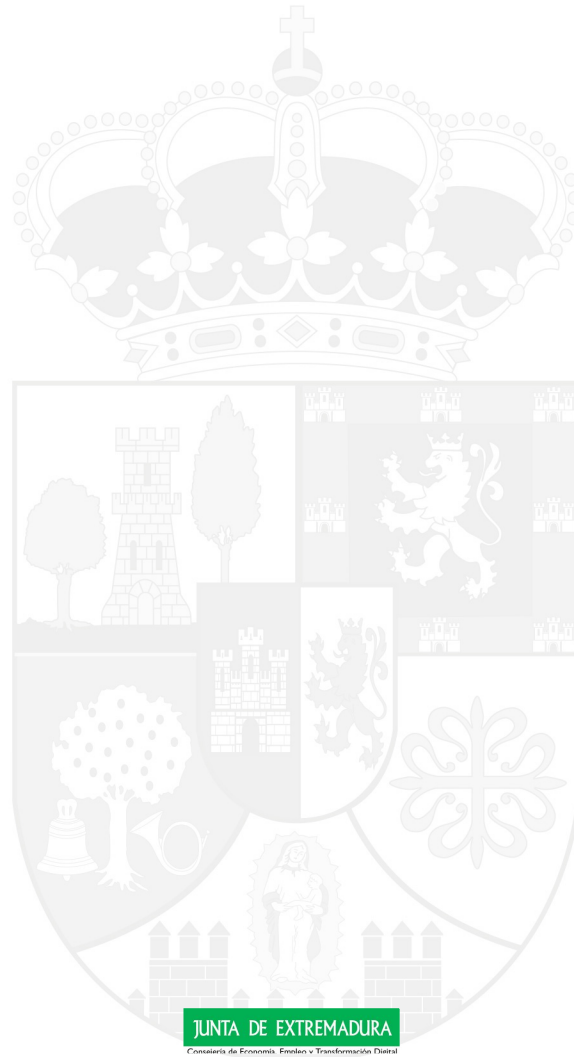


Boletín Oficial

de la Provincia de Cáceres

N.º 0121

Viernes, 27 de junio de 2025



Cód. Verificación: 4RCS5M7TYNKU7D4ETM4Y35X5
Verificación: <https://valdefuentes.sedelectronica.es/>
Documento firmado electrónicamente desde la plataforma esP-Úblico Gestiona | Página 12 de 12



www.dip-caceres.es
bopcaceres@dip-caceres.es

Pág. 15310

CVE: BOP-2025-3295
Verificable en: <http://bop.dip-caceres.es>