

Viernes, 4 de julio de 2025

## Sección I - Administración Local

### Ayuntamientos

#### Ayuntamiento de Pasarón de la Vera

#### **ANUNCIO. Reglamento de Régimen Interno CRA "TINAJERO."**

Por Acuerdo de Pleno de este Ayuntamiento, en Sesión Ordinaria celebrada el día 26 de junio de 2025, se Aprobó el siguiente REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DEL COLABORATIVO RURAL ATENEO "TINAJERO."

#### "REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO CRA "TINAJERO"

#### TÍTULO 1. PREÁMBULO Y DISPOSICIONES GENERALES.

El Proyecto Colaborativo Rural ATENEO "Tinajero" de Pasarón de la Vera está regulado al amparo del 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 (D.O.E. Núm. 11, de 16 de enero) y de la Resolución de 18 de diciembre de 2024, por la que se aprueba la convocatoria del ejercicio 2025 de subvenciones de la Línea I a entidades promotoras de los proyectos del Programa Colaborativo Rural ATENEO (D.O.E. núm. 9, de 15 de enero).

Además los Proyectos Colaborativos Rurales ATENEO son acciones de atención integral a personas en situación o en riesgo de exclusión social, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura con población inferior a 5000 habitantes y se configuran como una política activa de empleo con la que se persigue mejorar las posibilidades de inserción laboral y cualificación profesional de las personas desempleadas inscritas en el Servicio Extremeño Público de empleo, mediante actuaciones integradas de empleo y formación especialmente vinculadas al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de las actividades económicas emergentes y/o con potencial en la generación de empleo, en el ámbito de los programas públicos de formación y empleo.

El Reglamento de Régimen Interno es un documento que recoge un conjunto ordenado de normas de trabajo y reglas de convivencia que van a regular el Programa Colaborativo Rural "Tinajero" de Pasarón de la Vera al objeto de garantizar el ejercicio pleno de los derechos y



Viernes, 4 de julio de 2025

deberes de quienes integran el programa. Por lo que con la divulgación del presente documento, se pretende conseguir la interiorización de unas normas básicas de convivencia que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y deberes de quienes integran el proyecto.

### DISPOSICIONES GENERALES.

#### I. Vigencia y ámbito de aplicación.

El Reglamento de Régimen Interno propuesto por el Ayuntamiento de Pasarón de la Vera será de aplicación a la totalidad del personal directivo, docente y auxiliar, así como a los/as beneficiarios/as (alumnos/as trabajadores/as) del Programa Colaborativo Rural sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula los Programas, el Estatuto de los/as Trabajadores/as, y demás legislación aplicable.

Su efectividad se hará extensiva desde el inicio y hasta la finalización del proyecto, en la que el alumnado trabajador estará contratado por la entidad promotora en la modalidad del contrato de formación, al entender que la adopción de un régimen interno desde el inicio del proceso formativo posibilita el eficaz funcionamiento del programa.

#### II. Finalidad del proyecto.

El Programa Colaborativo Rural ATENEO Tinajero tiene como finalidad el desarrollo de un proyecto de formación en alternancia con el empleo, basado en un espíritu dinámico, colaborativo y solidario de las personas participantes, que combina el aprendizaje y la cualificación con el trabajo efectivo en actividades de utilidad pública o interés social relacionadas con la especialidad "Operaciones auxiliares de revestimientos continuos en construcción + un módulo de pintura", junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas, al mismo tiempo que se fomenta la capacidad creativa y emprendedora mediante el diseño y ejecución de un proyecto emprendedor en su entorno, para permitir la mejora de la inserción laboral a través de la profesionalización y adquisición de experiencia.

#### III. Objetivo General.

Mejorar la cualificación profesional y la capacidad de inserción laboral del alumnado trabajador participante a través del aprendizaje de distintas competencias profesionales, ofreciéndoles una formación ajustada a las necesidades formativas individuales y del sistema productivo, que les permita adquirir las competencias requeridas en el mercado de trabajo y mejorar su empleabilidad.



Viernes, 4 de julio de 2025

#### IV. Organización del proyecto.

La máxima responsabilidad institucional del proyecto corresponde al Ayuntamiento de Pasarón de la Vera, como entidad promotora y contratante, cuestión que comparte con el SEXPE (Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital) y Junta de Extremadura, como órganos gestores de la subvención concedida para la puesta en marcha del proyecto, en los términos que marca la legislación y la normativa publicada al efecto.

La organización interna del proyecto se asentará en su equipo directivo-docente, entendido éste como órgano de trabajo colectivo. Se completará este órgano con la existencia de un/a delegado/a de alumnos/as.

Durante el primer mes del proyecto será elegida la persona que ostentará la condición de delegado/a del alumnado, entre cuyas funciones están las siguientes:

- Representar a su grupo ante el equipo directivo-docente.
- Cooperar con el personal docente en el mantenimiento del orden en los espacios de formación y trabajos asignados al grupo, amén de que cada persona se hace responsable de las tareas que le hayan sido encomendadas por sus monitores/as.
- Asistir a las reuniones que por su cargo le correspondan.
- Proponer acciones y actividades al equipo técnico y docente, que convengan al alumnado-trabajador al que representan, por decisión consensuada de los mismos.
- Informar a sus compañeros y compañeras de los aspectos relativos a cada grupo.
- Elaborar y redactar propuestas para el equipo por iniciativa propia o a petición de sus compañeros y compañeras.
- Comunicar a la dirección y/o a los miembros del equipo docente los posibles problemas que se generen en el grupo.

#### V. Jornada y horario de trabajo.

La jornada laboral es completa, y se distribuirá de lunes a viernes, se considera jornada laboral tanto las horas dedicadas a la formación teórico-práctica, como las dedicadas a trabajos reales. Asimismo, el tiempo de trabajo efectivo empieza a contar desde que el/a alumno/a ocupa su puesto hasta que lo abandona. Con carácter general y orientativo, el horario de trabajo será de 7:45 a 15:15 horas, estableciéndose un descanso de treinta minutos, pasados los cuales, el alumnado se incorporará a las tareas que el monitor le indique. El retraso o ausencia a la incorporación en horario laboral, debe ser notificado al menos con quince minutos de antelación al/a los/as responsables del programa utilizando los canales puestos a disposición por parte del equipo técnico del programa colaborativo rural.



Viernes, 4 de julio de 2025

### VI. Calendario laboral, vacaciones anuales y días de libre disposición.

El Programa Colaborativo Rural ATENEO “Tinajero” 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 y regional, un día de los dos establecidos por la entidad promotora en concepto de fiesta local, que en este caso se corresponde con el día 6 de agosto de 2025.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de quince días naturales o de 11 días laborables, resultando que tendrá que disfrutarse al menos una semana entera, no siendo válidos periodos más cortos. Una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra encomendadas, se podrá restringir las fechas disponibles para el disfrute del periodo vacacional, cuando entienda que la suspensión de las actividades en determinadas fechas repercute negativamente en el desarrollo de aquéllos. Ignoradas tales fechas, el calendario de vacaciones será pactado por los/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. El calendario de vacaciones será expuesto al menos con dos meses de antelación en lugar accesible a las personas interesadas y se entregará una copia a cada participante.

Los/las trabajadores/as del Proyecto Colaborativo Rural “Tinajero” tendrán derecho a un día de libre disposición que la entidad promotora otorga a sus empleados/as en los seis meses que dura el proyecto. Deberá solicitarse por escrito con la antelación suficiente para poder valorarlo, según modelo facilitado por la dirección del proyecto, y en ningún caso podrán acumularse a periodos vacacionales.

### VII. Control de asistencia y faltas de asistencia.

Los/as alumnos/as trabajadores/as del proyecto deberán firmar en los partes de asistencia elaborados por la misma, a la entrada o a la salida de la jornada diaria, con independencia de donde se realice, reservándose la dirección el derecho a hacer circular un nuevo parte de firmas a lo largo de la jornada laboral si así lo ve conveniente.

Las faltas de asistencia a el proyecto podrán ser justificadas o sin justificar. La acumulación de estas últimas será causa de expulsión del proyecto.

1. Faltas justificadas: Son aquellas que tienen su origen en circunstancias independientes y ajenas a la voluntad del/a alumno/a trabajador/a que le impiden acudir a al proyecto:

a) Por motivos de salud: Si por motivos de salud se produce una falta de asistencia, ésta



Viernes, 4 de julio de 2025

debe acreditarse mediante un justificante o parte de baja médica, considerando dicho justificante aclaratorio de la falta, pero no permiso retribuido, pudiendo la dirección del centro detraer de la nómina los días justificados en caso de apreciar un notorio abuso continuado de los justificantes.

b) Permisos retribuidos: El/la trabajador/a podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los siguientes motivos:

- Se disfrutará de los días de asuntos propios, según lo dispuesto para cada anualidad por la legislación, Resoluciones o Instrucciones aplicables.
- Matrimonio: 15 días naturales, a contar desde el día siguiente al del matrimonio.
- Nacimiento de Hijos/as: 2 días, en el caso de tener que realizar desplazamientos de su domicilio, el plazo será de 4 días.
- La enfermedad grave, accidente, hospitalización o el fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad proporciona al/a trabajador/a el derecho a ausentarse del trabajo durante 2 días. Cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de 4 días. Los/as parientes comprendidos/as en este supuesto son tanto los del/a propio/a trabajador/a (por consanguinidad) como los del cónyuge (por afinidad). Se consideran parientes de primer grado: padres e hijos, y de segundo grado: nietos/as, abuelos/as y hermanos/as.
- Traslado del domicilio: 1 día de permiso retribuido.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público.
- Renovación del DNI o carnet de conducir: el tiempo necesario que ha de figurar en los justificantes de ausencia firmados por los/as funcionarios/as de la oficina a la que se acude. Se especificará hora de llegada y salida, en los dos casos se deberá que optarse por horarios de tarde.
- Ejercicio de derecho al voto-sufragio activo si este se produce en un día laborable. Los/as presidentes/as, vocales de las mesas electorales y los/as interventores/as de las candidaturas tienen derecho a un permiso retribuido de jornada completa durante el día de la votación, si es laborable y a una reducción de jornada de cinco horas, igualmente retribuidas, al día siguiente. Los/as apoderados/as de los/as representantes de las candidaturas: tienen derecho a un permiso retribuido el día de la votación, si es laborable.
- Lactancia de un/a hijo/a menor de nueve meses: una hora de ausencia al trabajo que supondrá dividir en dos fracciones: con la misma finalidad, la madre puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada de media hora. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso



Viernes, 4 de julio de 2025

de que ambos trabajen.

- Exámenes: el/la trabajador/a tendrá derecho a disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes finales en centros oficiales. Y para la realización de exámenes en otros lugares deberá siempre dar aviso previo con suficiente tiempo y justificando fehacientemente la ausencia.
- Permiso por nacimiento para la madre biológica: tendrá una duración de dieciséis semanas, de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al parto serán en todo caso de descanso obligatorio e ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores. No obstante, en caso de fallecimiento de la madre, el/la otro/a progenitor/a podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso. En el caso de que ambos/as progenitores/as trabajen y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo a voluntad de aquellos/as, de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, este permiso se ampliará en tantos días como el neonato se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales.

En el supuesto de fallecimiento del/a hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

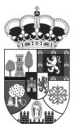
- Permiso por adopción, por guarda con fines de adopción, o acogimiento, tanto temporal como permanente: tendrá una duración de dieciséis semanas. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso de que ambos/as progenitores/as trabajen



Viernes, 4 de julio de 2025

y transcurridas las seis primeras semanas de descanso obligatorio, el período de disfrute de este permiso podrá llevarse a cabo de manera interrumpida y ejercitarse desde la finalización del descanso obligatorio posterior al hecho causante dentro de los doce meses a contar o bien desde el nacimiento del hijo o hija, o bien desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En el caso del disfrute interrumpido se requerirá, para cada período de disfrute, un preaviso de al menos 15 días y se realizará por semanas completas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo o hija, a partir del segundo, en los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple, una para cada uno de los/as progenitores/as. El cómputo del plazo se contará a elección del/a progenitor/a, a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine, conforme a las reglas establecidas en el presente artículo. Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas. Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, tanto temporal como permanente, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

- Permiso del/la progenitor/a diferente de la madre biológica por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija: tendrá una duración de dieciséis semanas de las cuales las seis semanas inmediatas posteriores al hecho causante serán en todo caso de descanso obligatorio. Este permiso se ampliará en dos semanas más, una para cada uno de los progenitores, en el supuesto de discapacidad del hijo o hija, y por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples, a disfrutar a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción. Este



Viernes, 4 de julio de 2025

permiso podrá distribuirse por el/la progenitor/a que vaya a disfrutar del mismo siempre que las seis primeras semanas sean ininterrumpidas e inmediatamente posteriores a la fecha del nacimiento, de la decisión judicial de guarda con fines de adopción o acogimiento o decisión judicial por la que se constituya la adopción. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de duración del permiso no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

- Permiso por razón de violencia de género o de violencia sexual sobre la mujer trabajadora: las faltas de asistencia de las trabajadoras víctimas de violencia de género o de violencias sexuales, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.

2. Faltas no justificadas: Son todas aquellas que no se encuentran en el apartado anterior, o que, estándolo, no se acreditan documentalmente de la forma debida. Las faltas no justificadas conllevarán, además de las medidas disciplinarias, el descuento en nómina para el/a alumno/a trabajador/a. Se considerarán faltas sin justificar la asistencia a la expedición del DNI, Pasaporte, Inspección Técnicas de Vehículos, etc, es decir todas aquellas que se puedan realizar en horario de tarde.

3. Faltas de puntualidad: Se considera falta de puntualidad llegar al proyecto con 5 minutos de retraso. Asimismo, los sucesivos retrasos de inferior duración se acumularán hasta completar ese periodo y serán considerados como falta de puntualidad. Tres faltas de puntualidad equivalen a una falta sin justificar descontándose de la nómina la parte correspondiente por tal ausencia. También se considera falta de puntualidad, el retraso tras los descansos establecidos. Si el alumno/a trabajador/a tiene un retraso superior a 10 minutos no se incorporará a la clase y se considerará falta sin justificar con el correspondiente descuento.

4. Ausencias previstas: Las ausencias deberán ser comunicadas con al menos veinticuatro horas de antelación al proyecto, indicando el motivo, la fecha y la duración prevista. Asimismo, se justificarán convenientemente en el momento que se acuda al proyecto. El/a alumno/a trabajador/a cumplimentará el parte de ausencia adjuntando el justificante original que entregará en la Dirección del proyecto que será remitido por parte de la Dirección al departamento de recursos humanos del Ayuntamiento.

5. Ausencias imprevistas:

- a) Por motivos de salud: El/a alumno/a trabajador/a deberá comunicar al equipo responsable su ausencia por enfermedad el mismo día en que ésta se produzca. Si la



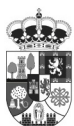
Viernes, 4 de julio de 2025

ausencia no ocupa toda la jornada, por tratarse únicamente de acudir a consulta médica, el/a alumno/a pedirá permiso a su monitor/a y/o coordinador/a aportando la cita previa. Cuando se incorpore, entregará en la Dirección del proyecto el justificante médico con fecha y hora debidamente firmado y sellado. El tiempo máximo autorizado de ausencia será el necesario para ser atendido, sin que pueda superar, salvo circunstancias excepcionales, el cincuenta por ciento de la jornada laboral. Si la ausencia es inferior a un día, el/a alumno/a trabajadora/a cumplimentará el parte de ausencia para el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento, adjuntando el correspondiente justificante médico original. Si la ausencia se prolonga un día o más, el/a alumno/a trabajador/a debe presentar el parte de incapacidad temporal en la Dirección en el plazo máximo de veinticuatro horas. Ningún/a alumno/a trabajador/a se incorporará a su puesto en el proyecto sin haber presentado el parte de alta médica en la Dirección.

b) Por otros motivos: El/a alumno/a trabajador/a deberá comunicar su ausencia lo antes posible el mismo día en que ésta se produzca, indicando motivo y duración prevista. Asimismo, se justificará convenientemente en el momento que se acuda al proyecto. El/a alumno/a trabajador/a cumplimentará el parte de ausencia para el Departamento de Recursos Humanos del Ayuntamiento.

## TÍTULO 2. NORMAS GENERALES.

- Está totalmente prohibido fumar en el interior del aula. Sólo se puede fumar en el exterior y durante el tiempo de descanso o fuera del horario lectivo.
- Queda prohibida la entrada al interior del aula acondicionada para el curso a toda persona ajena al programa.
- El uso del móvil en las horas de clase queda prohibido, salvo circunstancias excepcionales.
- No se permite el uso de reproductores musicales, con o sin auriculares, durante las clases o el tiempo de trabajo.
- Queda totalmente prohibida la ingesta de bebidas alcohólicas o cualquier otra sustancia que puedan alterar la normal actividad en el desarrollo del programa.
- Queda igualmente prohibida la ingesta de comida y bebida en el aula, excepto agua.
- El alumnado trabajador tendrá derecho a recibir formación teórico-práctica de calidad en los términos establecidos en este decreto y demás normativa que resulte de aplicación, siendo obligaciones 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



Viernes, 4 de julio de 2025

los límites fijados en la normativa específica que regula el Proyecto y en 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/as, equipo directivo-docente, personal de la entidad promotora, así como con los empleados públicos encargados del seguimiento de las actividades formativas.
- Se considerara faltas de actitud en relación con el aprendizaje todas aquellas que representen un escaso o nulo interés del alumno/a trabajador/ra por su formación en cualquiera de sus vertientes y situaciones (atención en clase, interés en las prácticas, realización de las tareas encomendadas, respeto en clase al profesor y los compañeros, etc.) Para comprobar la consecución de los objetivos formativos, se llevarán a cabo controles basados en una evaluación continua, así como aquellos establecidos por el SEXPE. En ellos se observarán y valorarán aptitudes, actitudes y conocimientos teóricos y prácticos, así como la progresión y la situación personal.
- Sera causa de exclusión no seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan.
- El alumnado deberá conservar y utilizar correctamente las instalaciones, máquinas, materiales y herramientas. Las instalaciones, máquinas, materiales y herramientas que se extravíen o deterioren por incumplimiento de deberes del alumno-trabajador serán repuestos por cuenta del mismo, descontándose el importe de la reposición en la nómina.
- Deberá llevarse en todo momento el vestuario laboral de forma correcta y completa, siendo además por cuenta del alumno/a la limpieza y conservación del mismo.
- El alumno/a trabajador/a deberá de reponer por su cuenta los elementos del equipo personal (vestuario o protecciones personales) en caso de extravío o por deterioro no derivado de su uso.
- No está permitido el préstamo de herramientas, máquinas o equipos a los alumnos/as trabajadores/as de los proyectos, para su uso privado.
- Los/as alumnos/as trabajadores/as no podrán utilizar o poner en funcionamiento una máquina sin autorización expresa de su monitor/a. Cuando se trate de actividades peligrosas o con cierto grado de dificultad, lo hará bajo la supervisión directa del mismo.
- No se podrá hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipos o máquinas ajenos a la entidad promotora.
- No se permite el uso de máquinas sin sus protecciones, así como manipular las mismas o las protecciones personales.
- En los períodos de descanso establecidos no se podrá hacer uso de las máquinas o herramientas.



Viernes, 4 de julio de 2025

- Cuando por el motivo que fuese (por ejemplo, tomando ciertos medicamentos) los/as alumnos/as no se hallen en pleno uso de sus facultades, deberán comunicarlo al profesor y abstenerse de trabajar en situaciones de riesgo. Si la situación es detectada por el monitor, se procederá de igual manera.
- Los/as alumnos/as trabajadores/as deberán cumplir siempre la normativa de seguridad y salud relacionada con la actividad que realicen, así como utilizar los equipos de protección individual y colectiva que se pongan a su disposición y conservarlos en buenas condiciones de uso o solicitar la sustitución, si es necesario.
- Al término de las clases, los/as alumnos/as trabajadores/as deberán dejar el puesto de trabajo y las herramientas ordenadas y limpias.
- Deberá avisarse inmediatamente al monitor/a de aquellas situaciones o circunstancias que puedan producir accidentes.
- En caso de accidente o percance de cualquier tipo, se deberá acudir inmediatamente a un centro médico (mutua de accidentes), dando aviso al personal docente y directivo del proyecto y al responsable de la entidad promotora.
- 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 pertenezca al proyecto.

### TÍTULO 3. DERECHOS Y DEBERES.

#### Artículo 1. Derechos.

Son derechos de las personas integrantes del proyecto los que a continuación se relacionan:

- A la adquisición de una formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o de un puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación.
- El respeto de su intimidad y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente al acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.
- Que se cumplan los tiempos establecidos para la formación y trabajo real en cada una de las fases o etapas.
- Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.
- A una evaluación objetiva mediante criterios objetivos y públicos.
- Realizar cuantas actividades culturales complementarias ayuden a fomentar su formación integral.
- Utilizar con la corrección debida las instalaciones, mobiliario y material del programa.



Viernes, 4 de julio de 2025

- Disponer del vestuario y utensilios adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- A la garantía de sus derechos laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- A su integridad física y a una adecuada puesta en práctica de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- A ser asesorados en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para su inserción laboral.
- A participar en la organización del Programa Colaborativo Rural a través de la formulación de sugerencias y opiniones, bien de forma individual o colectiva.
- A la percepción puntual de la remuneración pactada o legalmente establecida.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

### Artículo 2. Deberes.

- Respetar la dignidad de cuantas personas forman parte del programa de formación para el empleo, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- Cumplir las obligaciones establecidas para su trabajo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.
- Cumplir los horarios establecidos en el aula, asistiendo con puntualidad a cuantas actividades y clases se realicen durante la jornada.
- Asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan.
- Obedecer las instrucciones del personal encargado de su formación, monitor/a de la formación específica, monitores/as de la formación complementaria y coordinadora/tutora, en el ejercicio regular de sus funciones.
- Realizar las tareas concretas que le sea encomendada bajo la dirección del monitor/a, pudiendo ser adoptadas por los formadores las oportunas medidas de vigilancia y control para verificar tanto el cumplimiento de las obligaciones con el grado de aplicación del trabajador participante.
- Adoptar medidas de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el programa pone a su disposición.
- Participar activamente en las clases teóricas complementarias de su formación integral, cumpliendo con las tareas que les sean encomendadas por el equipo docente.
- Guardar el debido respeto a los/as compañeros/as, manteniendo un trato de corrección y colaboración con ellos/as en el trabajo cuando sea necesario.
- Respetar los edificios, instalaciones, mobiliario y demás material puesto a disposición del programa por la entidad promotora, cuidando y manteniendo las condiciones higiénicas y de limpieza de las mismas.



Viernes, 4 de julio de 2025

- 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 alumnado en tales circunstancias.
- Utilizar el vestuario facilitado durante la totalidad de la jornada laboral.
- 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 programa de formación para el empleo ofrece a los municipios y su entorno.
- Informar al equipo docente, en horario de 7:00 a 8:30, de la no asistencia al trabajo cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación.
- Comunicar al equipo docente 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 programa de formación para el empleo, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad.
- Cumplir con las obligaciones de carácter administrativo que se deriven por su pertenencia en el proyecto.
- Adoptar medidas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el proyecto pone a su disposición.
- No consumir drogas ni bebidas alcohólicas ni antes ni durante la jornada laboral en el proyecto.

#### TÍTULO 4. FALTAS Y SANCIONES.

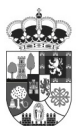
El Ayuntamiento de Pasaron de la Vera establece una relación no exhaustiva, que abajo se detalla de una serie de faltas y sanciones, sin perjuicio del resto que se determinen en la normativa aplicable.

El equipo técnico de proyecto solamente podrá proponer una sanción en base a unas faltas cometidas y será el/a Alcalde/sa o Concejal/a Delegado/a del Ayuntamiento de Pasaron de la Vera quien tiene la potestad para sancionar, siguiendo el procedimiento legal preceptivo.

Las Administraciones Públicas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal laboral a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pudiera derivarse de tales infracciones.

Faltas.

Las faltas e infracciones que pudiera cometer el trabajador/a se clasifican en leves, graves y muy graves, estableciéndose su regulación en los apartados siguientes, así como las



Viernes, 4 de julio de 2025

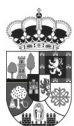
sanciones correspondientes a cada una de ellas, que se detallan en el apartado siguiente.

a) Faltas leves. Son faltas leves:

- Cometer algún tipo de desconsideración o falta de respeto con los/as compañeros/as, y equipo técnico, cualquiera que sea su categoría profesional.
- Hasta 3 faltas de puntualidad no justificadas en el aula o puesto de trabajo en el plazo de un mes. Será considerado falta de puntualidad todo el retraso superior a 5 minutos.
- Una falta de asistencia al trabajo sin causa justificada (lo que supondrá descuento del salario de ese día).
- Abandonar el aula o puesto de trabajo momentáneamente durante la jornada laboral sin el permiso correspondiente. En el caso de que se estén realizando tareas fuera del aula, su abandono tendrá la misma consideración (lo que supondrá descuento del salario de ese día).
- El descuido con las instalaciones, mobiliario, herramientas, materiales y maquinaria de la entidad promotora, así como su utilización sin permiso previo.
- No usar y/o descuidar el vestuario y material personal de que disponen para el desarrollo de su trabajo durante la totalidad de su jornada laboral (incluidos los 30 minutos de descanso).
- El bajo rendimiento e interés en las actividades tanto formativas como de trabajo efectivo en el proyecto Colaborativo Rural ATENEO "Tinajero".
- Interrupciones que entorpezcan tanto las clases teóricas como el trabajo efectivo.
- Presentarse a clase sin los útiles necesarios por descuido inexcusable.
- Fumar en los sitios no permitidos.
- Utilización de dispositivos tecnológicos (móviles, tablet, ...) en horas de trabajo y/o formación.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones como alumno/a trabajador/a, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.

b) Faltas graves. Son faltas graves:

- Acumulación de tres faltas leves, en el periodo de un mes, constituirán una grave, aunque sean de distinta naturaleza y siempre que haya sido previamente sancionada y no hayan prescrito.
- Más de 3 faltas de puntualidad e incumplimiento no justificado del horario en un mes.
- El incumplimiento de las órdenes de los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para la obra o servicio.
- La posesión y consumo de alcohol o drogas ilegales durante la jornada de trabajo y formación.



Viernes, 4 de julio de 2025

- El ataque a la integridad física y/o moral de los/as compañeros y compañeras y, en general, mantener conductas antisociales y/o violentas durante la jornada laboral.
- La falta de asistencia al trabajo o a clase sin causa justificada de tres días en el periodo de un mes.
- Mal uso del material, herramientas, maquinaria,... cuando sea reiterado.
- Reiteración de falta de atención o aprovechamiento.
- La ausencia de participación o negación en la realización de actividades o trabajos propuestos por y para el proyecto Colaborativo Rural ATENEO "Tinajero", entre las que se incluyen las salidas formativas.
- El incumplimiento o abandono de normas o medidas de seguridad, salud e higiene en el trabajo que no tenga calificación de muy grave.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones como alumno/a trabajador/a, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta leve o muy grave.

c) Faltas muy graves. Son faltas muy graves:

- La acumulación de tres faltas graves, constituirán una muy grave.
- Las faltas de puntualidad o incumplimiento no justificado del horario durante más de seis ocasiones al mes o durante más de veinte al trimestre, al considerarse notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o funciones encomendadas.
- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada de más de tres días en el periodo de un mes, al considerarse abandono de servicio.
- La manipulación intencionada, temeraria e irresponsable de los equipos propios del programa que puedan ocasionar daños materiales y poner en peligro la seguridad propia o ajena.
- El destrozo intencionado de instalaciones, mobiliario, maquinaria, herramientas y materiales o enseres de la entidad promotora del proyecto.
- Atacar la integridad física o moral de los/as compañeros/as cualquiera que sea su categoría profesional, y en general mantener conductas antisociales y/o violentas dentro o fuera del centro.
- 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.
- La desobediencia a los superiores en el ejercicio de la autoridad propia del cargo, si esta implicara quebranto manifiesto de la disciplina y de ella se derivase perjuicio notorio para el proyecto.



Viernes, 4 de julio de 2025

- El abuso de autoridad en el ejercicio del cargo.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo/formación en aula o unidad de obra o servicio, y/o los claros síntomas de estar bajo los efectos de drogas (incluidos los periodos de descanso del bocadillo).
- La embriaguez habitual o toxicomanía. O alcanzar tal estado durante el horario de la jornada de trabajo/formación.
- El tráfico de drogas.
- La notoria e injustificada falta de rendimiento del/a trabajador/a que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminado a coartar el libre ejercicio al derecho a la huelga.
- El hurto o robo a los/as alumnos/as, al personal o al propio programa del Colaborativo Rural ATENEO "Tinajero", así como a cualquier persona dentro o fuera del aula.
- Cualquier agresión física y verbal entre los/as compañeros/as cualquiera que sea su categoría profesional.
- El incumplimiento de las obligaciones como alumno/a trabajador/a en materia de seguridad y salud laboral y que por su naturaleza y consecuencias no se haya calificado como falta leve o grave.

Sanciones.

Atendiendo a la gravedad de la falta cometida, se sancionará del modo siguiente:

a) Las faltas Leves se sancionarán con:

- Amonestación verbal por el/a monitor/a u otro miembro del equipo del proyecto.
- Apercibimiento por escrito por parte de la Dirección, que se unirá a su expediente.
- Suspensión de empleo y sueldo de 1 día, mediando comunicación escrita de las causas que motivan la sanción.

b) Las faltas Graves se sancionarán con:

- Amonestación por escrito por parte de la dirección del proyecto.
- Suspensión de empleo y sueldo por cada día ausentado, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.
- Con suspensión de empleo y sueldo de 1 a 6 días, mediante comunicación expresa de las causas que lo motivan.



Viernes, 4 de julio de 2025

c) Las faltas Muy Graves se sancionarán con:

- Suspensión de empleo y sueldo de 7 a 30 días, mediante comunicación escrita de las causas que motivan la sanción.
- Despido disciplinario.
- Se producirá el despido disciplinario automático cuando se produzca una agresión física.
- Por la segunda falta muy grave, propuesta de expulsión definitiva con extinción del contrato por despido disciplinario.

Consideraciones:

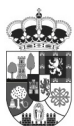
Para la aplicación de las sanciones anteriormente descritas se considerará lo siguiente:

- La valoración de la falta se realizará tomando en consideración la verificación de la monitora o personal responsable del/a alumno/a trabajador/a que haya detectado la falta.
- La falta se recogerá por escrito en la hoja de incidencia que firmarán el/la monitor/a que interpone la misma, así como el/a alumno/a que la comete, y tendrá el visto bueno de la dirección.
- Todas las hojas de incidencias quedarán archivadas en el expediente individual de cada trabajador/a.
- Los/as alumnos/as trabajadores/as podrán ser sancionados/as en virtud del incumplimiento de cualquiera de las obligaciones que constan en el presente Reglamento.
- Incurrirán en responsabilidad no sólo los autores de la falta, sino los que induzcan o toleren, así como los que los encubran.
- Las sanciones por cualquier tipo de falta, en ningún caso, consistirán en la ejecución de tareas o trabajos fuera del horario laboral, pues podría ocurrir algún accidente, cuyas contingencias no estarían cubiertas por el marco legal.
- 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 el equipo directivo-docente tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

## TÍTULO 5. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

### 1. Definición

La extinción del contrato de trabajo supone la finalización de la relación de dependencias para la prestación de unos servicios por el/a trabajador/a a cambio de una remuneración del/a



Viernes, 4 de julio de 2025

empresario/a, lo que lleva consigo el cese o liberación de las respectivas obligaciones.

### 2. Causas de extinción del contrato.

- Por expiración del tiempo convenido en el contrato. La empresa debe avisar al/a trabajador/a de tal circunstancia con antelación de 15 días cuando haya permanecido en la empresa más de un año.
- Dimisión del/a trabajador/a. Debe mediar un previo aviso por escrito con 15 días de antelación.
- Por causas de fuerza mayor que imposibilite la prestación del trabajo: incendios, inundaciones, tumultos, declaración de ruina, retirada de la subvención del SEXPE por motivos políticos y económicos...
- Por despido disciplinario.

Disposición Adicional Primera. El reglamento se modificará cuando la legislación vigente lo requiera, de acuerdo con lo regulado en la normativa de régimen local y demás disposiciones legales de aplicación.

Disposición Adicional Segunda. 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 el Excmo. Pleno del Ayuntamiento y cumplimentándose los perceptivos trámites reglamentarios.

Pasarón de la Vera, 1 de julio de 2025

Samuel Martín García

ALCALDE - PRESIDENTE

