

Jueves, 9 de abril de 2026

## Sección I - Administración Local

### Mancomunidades

#### Mancomunidad Riberos del Tajo

#### **ANUNCIO. Aprobación inicial del reglamento de régimen interno del programa de formación y empleo "Escala Riberos T Cuida II"**

Aprobado inicialmente el reglamento de régimen interno del programa de formación y empleo Escala "Riberos T Cuida II", por Acuerdo de la la Asamblea General de fecha 31 de marzo de 2026, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local y 56 del Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, se somete el texto de dicho reglamento, que se publica a continuación, a información pública por el plazo de treinta 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 las personas interesadas en la sede electrónica de esta Mancomunidad,

<http://riberosdelatajo.sedelectronica.es>

En el caso de no presentarse reclamaciones en el citado plazo, se entenderá definitivamente aprobado el Acuerdo de aprobación del mencionado Reglamento.

Cañaveral, 6 de abril de 2026

Mario Cerro Fernández

PRESIDENTE



Jueves, 9 de abril de 2026



Mancomunidad Riberos del Tajo

MANCOMUNIDAD RIBEROS DEL TAJO

## REGLAMENTO RÉGIMEN INTERNO

PROGRAMA DE ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL “**RIBEROS-  
T-CUIDA II**”

### ÍNDICE

- I. Introducción
- II. Ámbito de aplicación
- III. Condiciones del Personal
- IV. Condiciones del Alumnado
- V. El tiempo de trabajo:
  - A) Jornada Laboral
  - B) Horario de Trabajo
  - C) Descansos
  - D) Fiestas
  - E) Vacaciones
  - F) Permisos y Licencias
  - G) Limitación de tiempo de ausencia al trabajo
- VI. Normas Generales
- VII. Derechos
- VIII. Deberes
- IX. Régimen disciplinario: Faltas, sanciones, competencia, prescripción y procedimiento.

C/Real,62, 2ªA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdeltajo.es - www.riberosdeltajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

#### I. Introducción.

Los proyectos del Programa de Formación y Empleo de Escuelas de Aprendizaje Laboral de Extremadura (en adelante ESCALA) son de **carácter temporal y consisten** en el desarrollo de proyectos que combinan el aprendizaje y la cualificación con el trabajo productivo en actividades de utilidad pública o social, junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas. Existe, además, **un acompañamiento y tutorización profesional**, que permita la inserción, a través de la profesionalización y adquisición de experiencia, de las personas participantes.

Los proyectos deberán disponer de **compromisos de contratación para el 50 % de las personas participantes** en empresas privadas con centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Extremadura. Adicionalmente a esos compromisos la entidad promotora podrá presentar otros compromisos de contratación con empresas privadas hasta alcanzar el total de participantes a efectos de valoración de su solicitud

Los proyectos constarán de dos **ETAPAS**:

#### Etapa formativa inicial (EFI)

En la etapa inicial, de **tres meses de duración**, el alumnado recibirá formación profesional o formación en el trabajo relacionada con la ocupación a desempeñar. La formación en esta fase incluirá la formación complementaria sobre prevención de riesgos laborales, competencias digitales y, en su caso, formación básica de apoyo. También se desarrollarán acciones de orientación y asesoramiento y de adquisición de competencias genéricas y transversales.

En esta etapa formativa inicial la jornada lectiva tendrá una duración de 7 horas al día de lunes a viernes.

Durante esta etapa, el alumnado tendrá **derecho a percibir una beca por la asistencia al proyecto y, en su caso, una ayuda a la movilidad** en los proyectos supralocales si la persona participante tiene que desplazarse a la localidad del centro de formación desde su localidad de residencia, con los importes establecidos en el art. 38.1 (modificada por Decreto 114/2025, de 2 de septiembre):

- **Módulo de becas de asistencia** en la EFI a razón de **13,50€** por día lectivo asistido (o no asistido pero con causa justificada) y alumno-a.
- **Ayudas a la movilidad** en la EFI de proyectos supralocales a razón de **0,26€/ km** por día lectivo asistido alumno-a.

El alumnado **no percibirá** las becas correspondientes a los días lectivos que no asista a la formación sin causa justificada y las ayudas a la movilidad los días lectivos en los que no asista.

Estas becas y ayudas serán compatibles con la percepción de prestaciones o cualquier tipo de subsidios o rentas contempladas dentro del sistema de protección por desempleo. Sin embargo, serán



Jueves, 9 de abril de 2026



## Mancomunidad Riberos del Tajo

incompatibles con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena.

Las becas y ayudas a la movilidad no computarán como renta a efectos de lo establecido en el art. 275.4 TR Ley General Seguridad Social, aprobado por el R.D. Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

La Entidad Promotora liquidará mensualmente el importe de la beca y, en su caso, la ayuda a la movilidad.

### — Control de Asistencia.

Las entidades beneficiarias deberán realizar el seguimiento de la participación del alumnado, su aprendizaje y evaluación. Se deberá llevar un control de asistencia diario según el modelo que se establezca por el SEXPE.

El cuadrante de firmas será el instrumento válido para el control de la asistencia al proyecto en el que las personas participantes deberán firmar todos los días lectivos.

Las personas participantes firmarán al inicio y a la finalización de cada jornada lectiva, responsabilizándose la entidad promotora de consignar las faltas y ausencias de las personas participantes

### — Faltas de asistencia.

Según el artículo 18.4 del Decreto 55/2024, de 18 de junio, las personas participantes **tendrán la obligación de asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan.**

En aquellos proyectos conducentes a la obtención de un certificado profesional, la persona participante deberá asistir al menos al 75% de las horas de cada uno de los módulos para poder acceder a la prueba de evaluación del mismo. En caso de contenidos con programas formativos distintos, se computará el 75% de asistencia sobre el total de horas del mismo para la realización de la prueba final.

Para el cálculo del 75% de asistencia se descontarán todas las faltas de asistencia, sean o no justificadas.

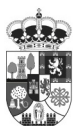
#### Faltas de asistencia justificadas

Se podrán entender como FALTAS de asistencia JUSTIFICADAS los siguientes motivos:

1. Enfermedad, visita o atención médico sanitaria.
2. Nacimiento o enfermedad grave de un hijo.
3. Enfermedad grave o fallecimiento de parientes hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad.
4. Cumplimiento de deber inexcusable de carácter público o personal.
5. Traslado del domicilio habitual.
6. Concurrencia a exámenes para obtención del título académico o profesional.

Salvo en los supuestos de enfermedad, nacimiento o fallecimiento, la persona participante deberá comunicar previamente la falta de asistencia.

En el caso de que la falta sea por enfermedad o asistencia domiciliaria, el justificante a presentar será el expedido por el Servicio Extremeño de Salud o Mutualidad correspondiente. En los apartados 3, 4, 5, 6 y 7 se



Jueves, 9 de abril de 2026



## Mancomunidad Riberos del Tajo

considerarán las causas que según el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores justifican la ausencia al trabajo. En el supuesto del apartado 3 se deberá aportar el justificante médico o certificado de defunción y se podrá requerir la documentación de la relación de parentesco.

En todos los casos, se deberá aportar con posterioridad el justificante, teniendo la persona participante hasta tres días hábiles para presentarlo a la entidad promotora.

**Si durante el desarrollo de la etapa formativa inicial alguna persona participante desempleada pasa a la situación laboral de ocupada,** podrá continuar asistiendo al proyecto siempre que haya compatibilidad entre el horario formativo y el laboral, de manera que le permita cumplir los requisitos de asistencia, y finalizar con aprovechamiento la acción formativa.

### Faltas de asistencia NO justificadas

Se considerará falta de asistencia no justificada **todo retraso o ausencia, que exceda de 20 minutos, en el transcurso de la jornada lectiva, y no esté debidamente justificado.**

El hecho de incurrir la persona participante en 3 faltas de asistencia no justificadas en un mismo mes o 5 días en la totalidad de la etapa formativa inicial supondrá la **exclusión automática de la persona participante**, teniendo tres días hábiles de plazo para la justificación de la ausencia ante el centro o entidad de formación.

Para el cómputo de ausencias no justificadas se tendrán en cuenta los siguientes **criterios:** Las faltas se entienden por meses de la etapa formativa inicial desde la fecha de inicio del proyecto.

### — Causa de baja del proyecto

Según el artículo 18.4 del Decreto 55/2024, de 18 de junio, las personas participantes tendrán la obligación de asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan, pudiendo ser causa de expulsión del proyecto y de pérdida, en su caso, del derecho a la percepción de las becas y ayudas, las siguientes situaciones:

- **No seguir con aprovechamiento las mencionadas enseñanzas que permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.**

### — Abandono por contratación laboral o enfermedad o accidente debidamente acreditados:

- **Si el abandono se produce por incorporación a un puesto de trabajo,** la persona participante deberá cumplimentar la comunicación de renuncia/abandono en el momento en que este se produzca, aportando copia del contrato de trabajo o vida laboral en el momento en que se disponga y como máximo en un plazo no superior al mes a contar desde el último día de asistencia a la acción formativa, si la incorporación al puesto de trabajo es posterior.
- **Si el abandono se produce por enfermedad o accidente** la persona participante deberá

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdeltajo.es - www.riberosdeltajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



## Mancomunidad Riberos del Tajo

acreditarlo debidamente y cumplimentar la comunicación de renuncia/abandono.

Una vez comunicada la baja de la persona participante y aportada la documentación según sea el caso. La entidad cumplimentará la ficha de incidencia correspondiente.

La fecha de baja de la persona participante servirá, en su caso, para iniciar el cómputo del plazo de solicitud de ayudas y becas, quedando condicionado el derecho a las mismas con la efectiva incorporación laboral de la persona participante, en caso contrario, se considerará exclusión por falta de asistencia.

### — Procedimiento de exclusión por falta de asistencias

Como se ha indicado en el apartado 3.3.1, se considera exclusión por falta de asistencia aquella en la que la persona participante incurra en tres faltas no justificadas de asistencia en un mes o cinco faltas de asistencia no justificadas en toda la etapa formativa inicial, teniendo tres días hábiles de plazo para la justificación de la ausencia ante la entidad promotora.

### — Procedimiento de exclusión por falta de aprovechamiento.

Se considera baja por exclusión aquella situación en la que la persona participante no sigue el curso con aprovechamiento y no tiene voluntad de abandonar el mismo.

**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, personal técnico y de gestión.

**Se consideran faltas de actitud positiva en relación con el aprendizaje** todas las que representen un escaso o nulo interés del alumnado por su formación en cualquiera de sus vertientes y situaciones (cumplimiento de horarios, atención en clase, interés en las prácticas, realización de las tareas encomendadas, etc.). El incumplimiento de esta obligación supondrá la baja en la correspondiente acción formativa.

**Procedimiento:** En caso de producirse alguna de las causas de exclusión señaladas, la entidad promotora pondrá de manifiesto por escrito al alumno/a los hechos que fundamentan la propuesta de expulsión, disponiendo de un plazo de cinco días hábiles para presentar las alegaciones oportunas. Transcurrido este plazo, y vistas las alegaciones, en su caso, la persona responsable del proyecto deberá emitir un informe valorativo del contenido de las alegaciones de la persona participante con propuesta de estimación o desestimación de las alegaciones, debiendo comunicar la decisión adoptada al Servicio Extremeño Público de Empleo. No obstante, en el caso de que la causa de exclusión sea la de no seguir con aprovechamiento la formación, la resolución de exclusión requerirá la previa autorización del SEXPE.

A partir de la comunicación del inicio del procedimiento de exclusión, se producirá su suspensión cautelar, y no se podrá asistir al proyecto ni tener derecho a percibir la beca y ayuda, en su caso, hasta que se resuelva sobre la exclusión.

Si la resolución fuese favorable a la exclusión, esta se producirá con efectos desde la fecha de comunicación de inicio del procedimiento. Si no procediera la exclusión, se reincorporará al proyecto, con derecho a percibir la beca al período de suspensión cautelar.

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

#### — Acceso a etapa de formación en alternancia con el trabajo

Podrán acceder a esta etapa del proyecto las personas participantes en la etapa formativa inicial que:

- El alumnado que figure de alta en el proyecto el último día de la primera etapa tendrá derecho a acceder a la segunda etapa de formación en alternancia con el trabajo siempre que haya superado la evaluación, al menos, de los módulos formativos cursados en esta etapa. Y figure de alta en el proyecto el último día de la primera etapa (etapa formativa inicial).
- Siempre que haya superado la evaluación de cada uno de los módulos formativos completos cursados en la etapa formativa inicial.
- Cumpla los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para formalizar un contrato de formación en alternancia con el empleo.
- No padezca enfermedad o defecto físico o psíquico que impida el desempeño normal de las funciones propias del puesto, ni cualquier otro impedimento personal o de cualquier otra índole para la realización de las actividades propias de la ocupación laboral a desempeñar de acuerdo con la normativa de aplicación.

#### Etapa de formación en alternancia con el trabajo (EFAT)

Durante esta etapa, de **nueve meses de duración**, el alumnado-trabajador recibirá formación con una duración mínima del 35% y **estará contratado por la entidad promotora, en la modalidad del contrato de formación en alternancia**.

En aquellos proyectos conducentes a la obtención de un certificado profesional, la persona participante **deberá asistir al menos al 75% de las horas de cada uno de los módulos para poder acceder a la prueba de evaluación del mismo**.

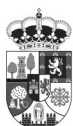
Durante esta etapa con una **duración de 9 meses**, el alumnado-trabajador recibirá formación con una duración mínima del 35% y estará contratado por la entidad promotora, en la **modalidad del contrato de formación en alternancia**, por lo que deberá reunir, para formalizar dicho contrato, los requisitos a los que aluden los apartados 2 y 4 del artículo 11 y la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

El alumnado trabajador percibirá las **retribuciones salariales** que le correspondan de conformidad con lo previsto en la normativa aplicable. En este caso, el Alumnado Trabajador tendrá derecho a la percepción de un **salario equivalente al 75% del salario mínimo interprofesional. Las pagas extraordinarias se prorratearán**.

La duración de los contratos de trabajo suscritos con el alumnado trabajador por las entidades promotoras no podrá exceder de la fecha del final del proyecto.

Las tareas que constituyan el trabajo efectivo deberán ser suficientes y apropiadas para la adquisición de las

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdeltajo.es - www.riberosdeltajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



## Mancomunidad Riberos del Tajo

competencias profesionales previstas, contemplando una adecuada correlación entre dichas actividades con los módulos formativos de referencia.

Se estará a lo establecido en el Estatuto de Trabajadores y, en su caso, Convenio Colectivo de la Entidad Promotora, si lo hubiere.

### Personas destinatarias finales

El número de participantes en cada especialidad formativa será de 12 y el número máximo de participantes por proyecto se establecerá en cada convocatoria en función de la población a la que afecte.

Podrán participar como alumnado-trabajador en estas acciones las personas desempleadas mayores de 18 años e inscritas en el correspondiente Servicio Público de Empleo, que cumplan los requisitos establecidos en el Decreto que regula esta subvención.

Las personas seleccionadas deberán mantener dichos requisitos a la fecha de incorporación al proyecto y el de cumplir los requisitos para la formalización del contrato laboral en el momento de su contratación en la segunda etapa.

**Normativa aplicable:** Decreto 114/2025, de 2 de septiembre, por el que se modifica el Decreto 55/2024, de 18 de junio, y demás legislación aplicable.

## REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

El Reglamento de Régimen Interno (RRI), entendido como una **propuesta de mínimos**, 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, estableciendo las normas de funcionamiento y coordinación.

El Reglamento de Régimen Interno **será de aplicación** a las personas participantes del Programa de Formación y Empleo ESCALA "RIBEROS-T-CUIDA II" que participa, sin perjuicio, de lo establecido en la normativa específica que regula estos programas, el Estatuto de Trabajadores, el Estatuto del Empleado Público, los Convenios Colectivos suscritos por las Entidades Promotoras y demás legislación aplicable.

**Su efectividad se hará extensiva** desde el inicio del programa hasta su finalización efectiva.

### II. Ámbito de aplicación.

La presente normativa regula las condiciones del Alumnado durante la Etapa Formativa Inicial (EFI) como durante la Etapa de Formación en Alternancia con el Trabajo (EFAT) y del Personal Directivo y Docente del programa ESCALA (Escuela de Aprendizaje Laboral) y a fines informativos, se plasma por escrito, para general conocimiento y constancia de su existencia a la hora de proceder, durante el plazo de duración del mismo, sin perjuicio de lo establecido en convenio colectivo, si lo hubiere, y demás normativa aplicable.

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdeltajo.es - www.riberosdeltajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



## Mancomunidad Riberos del Tajo

### III. Condiciones del personal.

El personal que presta sus servicios en este Programa y **constituye el equipo técnico**, se clasifica de la siguiente forma:

- a) 1 Directora-Gestora.
- b) 1 Coordinadora de Formación-Tutora Acompañamiento.
- c) 1 Monitora: Atención Sociosanitaria en Instituciones Sociales.

El personal mantiene con la Mancomunidad Riberos del Tajo (en adelante "Entidad Promotora") una relación regulada formalmente por un contrato, por lo que son consideradas personas trabajadoras, según condiciones de cada contrato suscrito entre ambas partes y hasta el final del programa.

A partir del 1 de enero de 2025, los contratos realizados al personal técnico necesario para la ejecución de los programas se tendrán que adaptar a la regulación laboral y modelos de contractos *que estén vigente en la actualidad*. No obstante, se estará a lo establecido en el Estatuto del Empleado Público y, en su caso, Convenio Colectivo de la Entidad Promotora, si lo hubiere.

La duración máxima del contrato es de 12 meses + 14 días, en virtud de la vigencia del programa. No obstante, se estará al documento formalizado a tal efecto.

Los salarios se fijarán en base a la dotación presupuestaria. Las pagas extraordinarias se prorratearán.

### IV. Condiciones del Alumnado.

Define la condición de alumnado del Programa ESCALA "**RIBEROS-T-CUIDA II**" el mantener con La Mancomunidad Riberos del Tajo (en adelante Entidad Promotora) una relación como becario y como alumnado trabajador.

Los proyectos **constarán** de una primera etapa de carácter formativo de iniciación y otra etapa de formación en alternancia con el trabajo. (v. cada etapa)

La **duración** de la primera etapa será de 3 meses, mientras que la segunda etapa tendrá una duración de 9 meses. Una vez transcurrido el tiempo de duración previsto en la correspondiente resolución aprobatoria se entenderá finalizado el proyecto.

La incorporación de las personas participantes a la primera etapa determina la fecha de inicio del proyecto a efectos de cómputo de duración y plazos, incluida la duración máxima de contratación del personal directivo, técnico, docente, de gestión y de apoyo.

### V. El tiempo de trabajo

#### A) JORNADA LABORAL

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

Se considera jornada laboral tanto las horas dedicadas a la formación teórico-práctica, como las dedicadas a trabajo efectivo.

#### B) HORARIO DE TRABAJO

El horario de trabajo de este Programa comienza a las **8.00 horas** y finaliza a las **15:00 horas**, que se distribuirán de lunes a viernes, en horario de mañana.

#### C) DESCANSOS

A la hora que mejor se adapte a las necesidades y eficacia del programa se establecerá un **descanso de treinta minutos**, pasados los cuales el alumnado trabajador se incorporará a las tareas que el personal docente les indique.

El personal y alumnado trabajador 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.

#### D) FIESTAS

Como es preceptivo se respetará el calendario oficial de fiestas laborales, incluidas las autonómicas y locales. Las Fiestas Laborales que tendrán **carácter retribuido y no recuperable, no podrán exceder de catorce al año**, de los cuales dos serán locales (en Casas de Millán, como Entidad Promotora del Programa, los días 20 de enero y 18 de mayo).

En el Centro de Trabajo se dispondrá de un calendario laboral en el que quedarán fijados los días festivos.

#### E) VACACIONES

El período de vacaciones anuales retribuidas será de **30 días naturales o 22 días hábiles** (respecto al alumnado, será proporcional a los 9 meses contratados por la entidad promotora), por año trabajado, cuyo disfrute será obligatorio y no sustituible por compensación económica.

**El período de disfrute de las vacaciones anuales se fijará atendiendo a las necesidades del servicio en beneficio del programa de formación que se ejecuta**, preferentemente coincidiendo con aquellas fechas de mayor significación festiva o de frecuente descanso.

Las vacaciones se disfrutarán de forma conjunta por todas las personas participantes en el proyecto, salvo excepciones.

Dicho período se determinará por el equipo técnico, previamente informado el alumnado trabajador y debiendo ser autorizado por la Entidad Promotora.

#### F) PERMISOS Y LICENCIAS que recoge el Estatuto de Trabajadores (con respecto al Alumnado Trabajador EFAT)

Se entiende por "*permiso o licencia*", la cesación temporal en la prestación de servicios por causas establecidas en la ley que tienen carácter retribuable.

Por consiguiente, cualquier inasistencia al puesto de trabajo deberá **ser COMUNICADA por escrito** a la Dirección del Programa, previo aviso (al menos 3 días de antelación) y justificación previa o posterior.

**No se concederá** permiso para la realización de cualquier actividad cuando la misma pueda llevarse a cabo en horario distinto a la jornada de trabajo.

Se podrán conceder permisos, con **derecho a remuneración**, por los **motivos y el tiempo** que a continuación se relacionan, entre otros:

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

M

• **atrimonio o registro de pareja de hecho:** 15 días naturales

- **Accidente o enfermedad grave de familiares:** 5 días por hospitalización o intervención quirúrgica que requiera reposo domiciliario

Para el cuidado de:

- Familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Pareja de hecho o familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
- Cualquier otra persona distinta que conviva con la persona trabajadora en el mismo domicilio y que requiera el cuidado efectivo por parte de la persona trabajadora.

- **Permisos por causa de fuerza mayor:** Se dispone de hasta 4 días al año para atender situaciones familiares urgentes, como enfermedades o accidentes graves de familiares o convivientes, que requieran presencia inmediata. Puede disfrutarse por horas sueltas.

- **Fallecimiento:** 2 días.

Ampliables a 4 días cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento efectivo.

Por fallecimiento de:

- Cónyuge.
- Pareja de hecho.
- Parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.

No obstante, cualquier viaje a otra localidad no genera derecho a una licencia de cuatro días, hay que analizar las circunstancias de cada caso, como la distancia entre los municipios, si hay o no medios de transporte, el tiempo que se tarda de un lugar a otro y otras circunstancias que permiten discriminar positivamente a quien tiene que realizar una travesía más larga y complicada (*sent. del Tribunal Supremo de 4.06.12*).

Los parientes comprendidos en este supuesto, son tanto los del propio trabajador (por consanguinidad), como los de su cónyuge (por afinidad): hijos, nietos, padres, madres, abuelos y hermanos.

- **Por traslado del domicilio habitual (mudanza):** Generalmente 1 día.
- **Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:** El tiempo indispensable.

Se incluyen dentro de este entre otros: la donación de sangre, el desempeño de funciones de jurado y el sufragio activo. También se asimilan, la renovación del DNI, la obtención del carné de manipulador de

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

alimentos, y la asistencia a juicio como testigo o confesante etc

- **Acudir a exámenes** (en caso de cursar, con regularidad, estudios para la obtención de un título académico profesional): Día examen.

- **Permiso retribuido para ir al médico. Permisos para llevar a los hijos al médico.**

La jurisprudencia tiende a considerar la ausencia para llevar a los menores de edad al médico como un «deber inexcusable» de los padres/tutores, lo cual implica el derecho de los trabajadores a utilizar el tiempo necesario, como permiso no recuperable (art. 10 del Código Civil).

- **En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras** tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses.

(Podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo a que llegue con la empresa, respetando, en su caso, lo establecido en aquella).

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción o acogimiento múltiples.

Este permiso puede sustituirse por una reducción de jornada en los términos establecidos en el art. 37.4. del ET

- **Nacimientos de hija o hijo prematuros o que, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto.** Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

En paralelo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de 2 horas, con la disminución proporcional del salario.

Para el disfrute de este permiso, se estará a lo previsto en el art .37.7 del ET.

- **Permiso para exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto.** Tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto. En caso de que dichos exámenes tengan lugar durante el horario de trabajo.

- **Permiso en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción.** Tiempo indispensable para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad.

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

[En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del ET, las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples].

- **Los trabajadores que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o de víctimas del terrorismo** tendrán derecho para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral.

Art. 37.8 del ET; Ley 10/2021, de 9 de julio; Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre; Ley 4/2023, de 28 de febrero; convenios colectivos o acuerdos.

Reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que se utilicen en la empresa.

Realización de su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo si este fuera el sistema establecido, siempre que, en ambos casos, esta modalidad de prestación de servicios sea compatible con el puesto y funciones desarrolladas por la persona.

- **Consultas médicas:** El alumnado/trabajador tendrá derecho a acudir a consulta médica (Centro de Salud o Especialista de la Seguridad Social) o el acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o personas bajo su custodia legal.

Los permisos deben **disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad**, no pudiendo ser trasladados a días hábiles.

Aunque los **DÍAS DE ASUNTOS PROPIOS Y LIBRE DISPOSICIÓN** no vienen incluidos en el **Estatuto de los Trabajadores** como de obligado respeto por parte de las empresas y empleadores en general, lo cual deja al arbitrio de estos últimos su instauración.

En caso de disfrutarlos, se estará a la distribución de los mismos atendiendo a las necesidades del programa y conforme a la planificación y organización de la formación y trabajo real por el equipo técnico.

Los asuntos propios se podrán disfrutar en periodos de 1/2 jornada cada día, al principio o final de la jornada, previa solicitud, y siempre que el servicio lo permita.

**Se solicitarán** a la Dirección del proyecto con al menos 3 días de antelación y no podrán disfrutarse por más de un 30% del alumnado el mismo día; no obstante, podrán establecerse "*días de asuntos propios conjuntos*" para todas las personas participantes en el proyecto, decidido por la mayoría a propuesta del equipo técnico.

El Estatuto de los Trabajadores representa el **marco legal** de base para cualquier pacto o convenio colectivo que

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



## Mancomunidad Riberos del Tajo

se suscriba entre las empresas y sus empleados/as, siendo admisible introducir modificaciones de esas condiciones en beneficio de los/as trabajadores/as, pero nunca en sentido contrario.

### G) LIMITACIÓN DEL TIEMPO DE AUSENCIA AL TRABAJO

Conforme preceptúa la normativa reguladora de los Certificados de Profesionalidad para poder presentarse a la prueba de evaluación final de un Módulo Formativo, el alumnado deberá justificar una asistencia al menos del 75% de las horas totales del mismo. La ausencia por tiempo superior a un 25% de dichas horas, ya sea por faltas de asistencia no justificadas como por faltas de asistencia justificadas, da lugar a la imposibilidad de obtener el Certificado de Profesionalidad a la finalización del proyecto.

Por consiguiente, la falta de asistencias **JUSTIFICADAS** implica que esas horas no se reflejarán en el diploma por no asistir el alumnado a esa formación.

Por su parte, la falta de asistencias **NO JUSTIFICADA** conlleva descontar en su nómina un día de salario y conjuntamente quitar esas horas de formación a las que no se asiste. Si el alumnado se reitera en esta conducta daría lugar a la apertura del expediente sancionador e imposición de la sanción correspondiente.

## VI. Normas Generales.

### 1. Justificación documental de ausencia al programa.

Toda ausencia al programa debe ser justificada documentalmente.

Cuando se trate de un justificante médico. La ausencia se justificará mediante justificante del facultativo en el que se hagan constar las horas de citación y consulta, firma y sello del facultativo correspondiente.

Si la dolencia le impide reincorporarse al programa con normalidad después de la consulta, **el facultativo** deberá dejar constancia de ello. Pudiendo darle la baja médica. De no ser así, se considerará que puede volver al programa tras la consulta.

En el caso de saber con antelación que se va a faltar, se debe comunicar al personal técnico del Programa, además de aportar el justificante correspondiente.

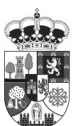
Cuando se aporte justificante de ausencia donde se establezca claramente el periodo de tiempo justificado; de producirse retraso injustificado a su incorporación a las actividades del programa, podrá ser motivo de sanción.

Los **viernes** de cada semana se establecen como día final de entrega de justificantes.

#### El reposo médico o la baja laboral

El trabajador que no se encuentre capacitado para trabajar tiene que presentar el correspondiente justificante

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

médico que acredite dicha situación.

Lo normal es que el médico de cabecera expida el **parte de baja médico**. Sólo el parte de baja médica acredita la situación de incapacidad laboral y por lo tanto permite que ese trabajador se ausente de su puesto de trabajo de manera justificada.

Sin embargo, en otras ocasiones, los médicos ya sea el médico de urgencias u otro facultativo expide un **justificante médico en el que se indica la fecha y hora en la que el trabajador acudió a la consulta y, en su caso, la necesidad de un reposo**, es decir un parte médico por un periodo no superior a 72 horas, pero sin dar un parte de baja médico.

Se recomienda no abusar de este tipo de faltas, ya que pueden ser consideradas como faltas de responsabilidad o compromiso con el trabajo, especialmente si se producen con frecuencia.

Los justificantes que permiten faltar hasta 3 días sin necesidad de tener una baja médica **sólo se admitirán uno en el transcurso del programa**. Ya que este documento, en lo sucesivo, sólo valdrá para justificar la ausencia, pero en ningún caso será retribuido ese día, e incluso, la cotización podría ser inferior a un día normal de trabajo.

2. El alumnado está **obligado a ser puntuales**.

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

4. **El uso del móvil en las horas de clase queda prohibido**. Si algún alumno/a necesita estar localizable durante ese periodo de tiempo, se habilita a estos efectos el teléfono del centro o pedirá permiso al personal docente que se encuentra en ese momento impartiendo la formación.

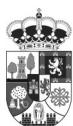
5. **Normas de utilización de material del programa**. El alumnado se compromete al uso adecuado del material propio y cedido por el programa para su formación.

El alumnado no podrá hacer **uso del material sociosanitario**, salvo autorización expresa del personal docente de la especialidad.

6. **El alumnado/trabajador debe venir con la ropa de trabajo asignada**. El uso de la indumentaria será exclusivo para el adecuado funcionamiento del programa. Los equipos de uso individual son de uso obligatorio. Asimismo, se debe velar por la limpieza y conservación de la misma. El alumno/a-trabajador deberá reponer por su cuenta los elementos del equipo personal (vestuario, protecciones personales o herramienta personal) en caso de extravío o por deterioro no derivado de su uso normal y propio.

7. **No se puede comer en el aula ni durante las horas de trabajo efectivo**. Se podrá aprovechar a tal efecto el tiempo de descanso.

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

El alumnado velará por el buen uso del aula, servicio y centros de trabajo.

**8. Durante las horas de trabajo y dentro de las instalaciones queda prohibido el consumo de bebidas alcohólicas y atendiendo a la ley antitabaco 28/2005, 26 dic** no se permitirá fumar en el lugar de trabajo, en las aulas de formación y en el recinto en general. Así mismo está prohibido acudir en estados que dificulten o alteren el desarrollo de la labor formativa y de trabajo.

Cuando por el motivo que fuese (al tomar ciertos medicamentos se desaconseja la utilización de máquinas peligrosas) algún alumno/a no se encuentre en pleno uso de sus facultades, deberá comunicarlo al profesor y abstenerse de trabajar en situaciones de riesgo.

#### **9. Aprovechamiento y aprendizaje.**

Se consideran faltas de actitud hacia el aprendizaje todas aquellas que representen un escaso o nulo interés del alumnado por su formación en cualquiera de sus vertientes y situaciones (atención en clases, interés en las prácticas, realización de las tareas encomendadas, respeto al docente etc). Para comprobar la consecución de los objetivos formativos se llevará a cabo una evaluación continua. En ella se observará y valorará no sólo las aptitudes sino también las actitudes que formarán parte de la evaluación final del alumno. No seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan será causa de exclusión.

**10.** Queda prohibida la utilización de vehículo propio durante el horario de trabajo en el entorno de actuación, salvo excepciones, y siempre con la previa autorización del personal docente de la especialidad.

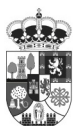
#### **12.** El alumno trabajador está obligado a **cumplir con la normativa de prevención de riesgos laborales.**

El alumnado trabajador deberá cumplir siempre con 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.

#### **VII. Derechos.** Los que a continuación se relacionan, entre otros:

- a) Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
- b) A no ser discriminado por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, disminución física, así como por razón de lengua... según lo establecido en la Ley.
- c) A su integridad física y a una adecuada puesta en práctica de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- d) A disponer del vestuario y de los utensilios adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- e) A la utilización con la corrección debida las instalaciones, mobiliario y material del programa.
- f) A 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 posibilidad personal de cada uno/a.
- g) A recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdeltajo.es - www.riberosdeltajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

- h) A realizar cuantas actividades culturales complementarias que contribuyan a fomentar su formación integral.
- i) A ser asesorados en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para su inserción laboral.
- j) A participar en la organización del programa a través de los representantes elegidos o mediante los cauces que para tal fin se dispongan.
- k) A la percepción de la remuneración legalmente establecida.
- l) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

#### VIII. Deberes. Los que a continuación se relacionan, entre otros:

- a) Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas forman parte del programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- b) Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.
- c) Respetar las normas internas del programa y cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones.
- d) Cumplir los horarios establecidos en el centro, asistiendo con puntualidad a cuantas tareas se realicen durante la jornada.
- e) Observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo que se adopten, utilizando correctamente las protecciones y medios que el programa pone a su disposición.
- f) Respetar las instalaciones, mobiliario y medios puestos a su disposición por el programa y la Entidad Promotora.
- g) Usar y cuidar adecuadamente el vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo, haciéndose cargo de su reposición en caso de pérdida o deterioro por mal uso del mismo, siempre que se demuestre la falta de diligencia del alumnado en tales circunstancias. En tal sentido indicar que la ropa de trabajo ha de ser utilizada únicamente en actividades desarrolladas en el Programa y por personal autorizado.
- h) Queda prohibido sacar material, herramientas, etc del programa para uso personal.
- i) Participar activamente en la vida y funcionamiento del programa.
- j) Informar al programa, en horario de 8:00 a 8:30, de la no asistencia al trabajo cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación al centro.
- k) 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 programa, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad.
- l) Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



### Mancomunidad Riberos del Tajo

Además, las personas beneficiarias del programa quedarán obligadas a:

- Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo.
- Participar activamente en la vida y funcionamiento del Centro.
- Respetar las instalaciones y medios puestos a su disposición.
- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.
- Justificar todas sus faltas de asistencia, en caso de enfermedad con un certificado médico o informe médico.
- Tratar a los demás miembros de la Escuela Profesional Dual con educación y respeto teniendo una actitud cívica en su comportamiento personal.
- No podrán fumar en las aulas, pasillos, servicios, talleres... Sólo les está permitido hacerlo en la dependencia habilitada a tal efecto.
- En horario de clase no deberá utilizarse el teléfono móvil por interrumpir el desarrollo normal de la clase.
- Asistir a clase con puntualidad. En caso de retraso, tal contingencia deberá figurar en el parte de faltas.

#### IX. Régimen disciplinario: Faltas, sanciones, competencia, prescripción y procedimiento.

El régimen disciplinario que se aplicará al alumnado del programa ESCALA durante la EFAT (Etapa Formativa en Alternancia con el Trabajo) será el de aplicación a las personas trabajadoras de la Mancomunidad Riberos del Tajo, y a tenor de lo establecido en la legislación vigente.

#### Marco legal de las sanciones en el Estatuto de los Trabajadores:

- La **potestad disciplinaria de la empresa** se encuentra regulada por el Estatuto de los Trabajadores, artículo 20, que da origen a la potestad disciplinaria del empleador.
- Artículo 54, detalla los **incumplimientos contractuales**, que en caso de calificarse como graves o muy graves pueden dar origen al despido disciplinario.
- Artículo 58, que define la **falta en el trabajo**, la potestad sancionatoria de la empresa, qué tipo de sanciones no se pueden imponer, procedimiento, entre otros puntos.
- Artículo 60 sobre **prescripciones**. Además, cada convenio colectivo establece las faltas comunes a todo tipo de trabajo y las específicas del sector.
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, capítulo II, Infracciones laborales, define las **faltas de la empresa en materia de higiene y salud laborales y su graduación**.

Artículo 58. Faltas y sanciones. Son:

- Ausencias o impuntualidades repetidas e injustificadas.
- Indisciplina o desobediencia.

C/Real,62, 2ªA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



## Mancomunidad Riberos del Tajo

- Ofensas verbales o físicas al empresario, trabajadores o sus familias.
- Transgresión de la buena fe contractual.
- Abuso de confianza en el trabajo.
- Disminución continuada y voluntaria del rendimiento normal.
- Embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
- Acoso discriminatorio y acoso sexual al empresario o trabajadores.

### Artículo 54. Despido disciplinario.

1. El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.

2. Se considerarán incumplimientos contractuales:

- a) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o puntualidad al trabajo.
  - b) La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
  - c) Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajan en la empresa o a los familiares que convivan con ellos.
  - d) La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
  - e) La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
  - f) La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.
  - g) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo al empresario o a las personas que trabajan en la empresa.
- A) Las **FALTAS** se clasifican en leves, graves y muy graves. No obstante, a estos efectos, este Reglamento de Régimen Interno, establece como **faltas leves**:
- Hasta tres faltas de puntualidad no justificada en la entrada al centro o en la incorporación a las distintas tareas y actividades, en el plazo de un mes. Será considerado impuntualidad todo retraso superior a veinte minutos (60 minutos al mes).
  - La incorrección en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.
  - El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada y sin el permiso correspondiente.
  - Una falta de asistencia sin causa justificada.
  - El bajo rendimiento y falta de interés en las actividades tanto formativas como de trabajo efectivo del programa.
  - Interrupciones que entorpezcan tanto las clases teóricas como el trabajo efectivo (por ej uso de móviles).
  - Presentarse a clase sin los útiles necesarios por descuido inexcusable.

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdeltajo.es - www.riberosdeltajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



## Mancomunidad Riberos del Tajo

- No usar y/o descuidar en la conservación de las instalaciones, mobiliario, herramientas o materiales del centro, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados (durante la totalidad de la jornada laboral).
- La no presentación en tiempo oportuno (tres días hábiles) de los justificantes, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Fumar en zonas no permitidas: Aulas, pasillos y servicios.
- Falta de aseo y limpieza personal.
- Introducir en el centro de trabajo a personas ajenas al programa de formación.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Por consiguiente, según la falta cometida, **sólo se permitirá la reiteración de alguna de las faltas** anteriores; y, en cualquier caso, se pondrá en conocimiento de la Entidad Promotora para que proceda conforme al régimen disciplinario establecido a tal efecto para el personal de la Entidad Promotora, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

### B) SANCIONES:

Atendiendo a la gravedad de la falta cometida, se sancionará del modo siguiente, con la consiguiente apertura de expediente disciplinario.

#### B.1.- Faltas leves:

- Amonestación verbal por personal directivo y docente.
- Exclusión de la actividad que se está realizando (por personal docente) y apercibimiento por escrito de la Dirección.

Las faltas de asistencias no justificadas (no aportar justificante en tiempo y forma) conlleva descontar día de salario y apertura expediente disciplinario.

#### B.2.- Faltas graves y muy graves

- Suspensión de empleo y sueldo del programa (el periodo que la Entidad Promotora estime conveniente conforme a la normativa aplicable), mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.
- Expulsión, extinción del contrato por despido disciplinario.

Los días de expulsión se computarán como faltas no justificadas. Superar el 20% del total de horas, con faltas justificadas o no, no dará derecho a recibir el correspondiente certificado profesional.

### C) Competencia:

Corresponde al representante de la Entidad Promotora, de conformidad con las atribuciones que le confiere, el artículo 21.º.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, la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente Reglamento de régimen interno.

C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdeltajo.es - www.riberosdeltajo.es



Jueves, 9 de abril de 2026



## Mancomunidad Riberos del Tajo

A tener en cuenta que:

### C.1. Faltas LEVES.

Para la imposición de sanciones por FALTAS LEVES no será preceptiva la instrucción del expediente sancionador, salvo el trámite de audiencia a la persona interesada para que alegue lo que a su derecho convenga.

Es aconsejable que sea por escrito para que quede constancia de la fecha, los hechos que han sucedido y posible sanción.

### C.2. Faltas GRAVES y MUY GRAVES.

Para la imposición de sanciones por FALTAS GRAVES Y MUY GRAVES es **preceptiva la instrucción del expediente sancionador**, iniciada por la Dirección, por propia iniciativa o a propuesta escrita de cualquier miembro del equipo técnico.

Comunicación por escrito a la Entidad Promotora, por parte de la Dirección del programa ESCALA, de los hechos que motivan la falta GRAVE y MUY GRAVE.

El régimen disciplinario que se aplicará a los/as trabajadores/as de la Entidad Promotora será el establecido en la legislación vigente.

### D) Prescripción de las faltas.

Según el artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores, se establecen los siguientes plazos de prescripción, es decir que la falta caduca si el empresario no realiza ninguna sanción:

- Las faltas LEVES prescriben a los diez días.
- Las faltas GRAVES a los veinte días.
- Las faltas MUY GRAVES a los sesenta días.

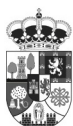
El plazo de prescripción se cuenta desde que la Entidad Promotora tuvo conocimiento de la comisión de la falta y, en cualquier caso, a los seis meses de haberse cometido.

**Cualquier tipo de falta, así como la sanción a que dé lugar será recogida en el expediente individual del alumnado y se remitirá informe al SEXPE de las faltas graves y muy graves.**

**Modificaciones/Reforma.** La Entidad Promotora a iniciativa propia o a requerimiento de la Dirección del programa podrá acordar las modificaciones que se estimen convenientes al presente Reglamento Interno, 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.

**Régimen jurídico.** En lo no establecido en el presente Reglamento Interno, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral, legislación de régimen local, normativa del Organismo Autónomo del Servicio Extremeño



Jueves, 9 de abril de 2026



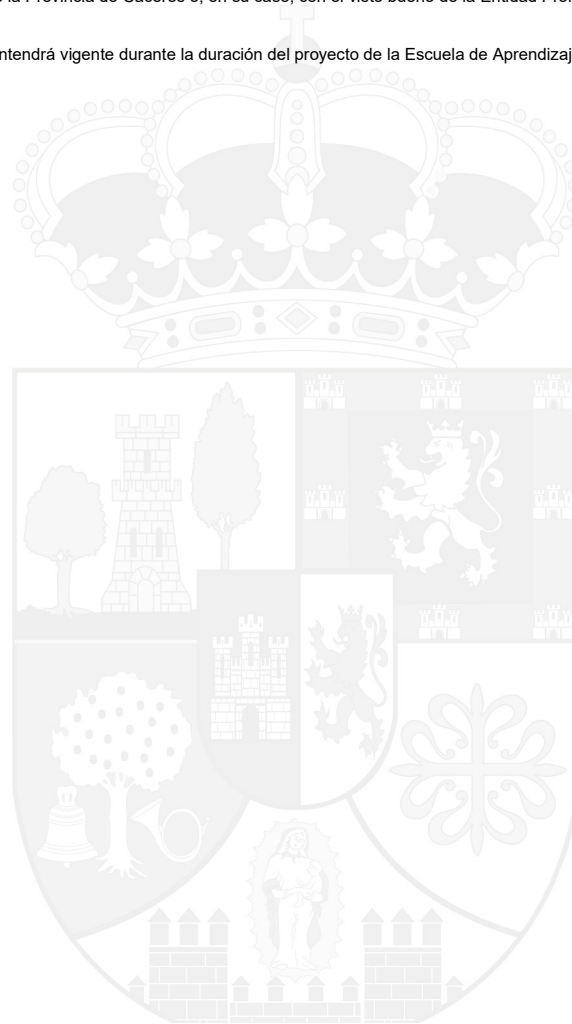
### Mancomunidad Riberos del Tajo

Público de Empleo y demás aplicable.

Jurisdicción competente. La jurisdicción Social es la competente para conocer acerca de las cuestiones que conciernen a las relaciones laborales que puedan suscitar entre la Entidad Promotora y el alumnado, así como entre ésta y los integrantes del equipo formativo.

Entrada en vigor. El presente Reglamento, entrará en vigor una vez haya sido publicado íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia de Cáceres o, en su caso, con el visto bueno de la Entidad Promotora.

Vigencia. Se mantendrá vigente durante la duración del proyecto de la Escuela de Aprendizaje Laboral "Riberos-T-Ciuda II".



C/Real,62, 2ºA. 10820 Cañaveral (Cáceres)  
Tel: 927 300 400 - administracion@riberosdelatajo.es - www.riberosdelatajo.es

