

Lunes, 2 de febrero de 2026

### Sección I - Administración Local

#### Ayuntamientos

#### Ayuntamiento de Jaráiz de la Vera

### ANUNCIO. Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Aprendizaje Laboral "Ja-Raíz Cultiva"

#### PREÁMBULO

La necesidad de establecer un marco normativo que regule con carácter interno el Programa de Formación y Empleo, denominado ESCALA, promovido por la Excmo. Ayuntamiento de Jaráiz de la Vera que permita a los integrantes del mismo conocer cuáles son sus derechos y sus obligaciones, ha originado este Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Aprendizaje Laboral "Ja-raíz Cultiva" Nº Exp. 10/EAL/003/25

El Programa de formación y empleo ESCALA se configura como un programa que tiene por objeto mejorar la empleabilidad de las personas desempleadas alternando el aprendizaje y la formación con un trabajo productivo y una posterior experiencia profesional en empresas de la zona, con la finalidad de conseguir su cualificación y facilitar su inserción laboral y responder a las necesidades del mercado.

1. Los proyectos del Programa de formación y empleo ESCALA tienen carácter temporal en los que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en actividades de utilidad pública o social junto con el acompañamiento y tutorización profesional, que permita la inserción, a través de la profesionalización y adquisición de experiencia, de las personas participantes.

2. Los proyectos constarán de:

A. Primera etapa de carácter formativo de iniciación, la duración de la primera etapa será de tres meses, Durante esta 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 artículo 38.1 de este decreto, que será compatible con la percepción de prestaciones o cualquier tipo de subsidios o rentas contempladas dentro del sistema de protección



Lunes, 2 de febrero de 2026

por desempleo. Su percepción será incompatible con la realización de trabajos por cuenta propia o ajena. Las alumnas y alumnos que cesen en su trabajo por cuenta propia o ajena podrán recibir a partir de dicha fecha la beca correspondiente. Las becas y ayudas a la movilidad no computarán como renta a efectos de lo establecido en el artículo 275.4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

- B. Segunda etapa de formación en alternancia con el trabajo que tendrá una duración de nueve meses. Durante esta etapa, el alumnado-trabajador recibirá formación con una duración mínima del 35 por ciento y estará contratado por el Excmo. Ayuntamiento de Jaraíz de la Vera, 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.

Una vez transcurrido el tiempo de duración previsto en la correspondiente resolución aprobatoria se entenderá finalizado el proyecto

3. El proyecto cuenta con el compromiso de contratación por empresas del 100 % de las personas participantes con las condiciones establecidas en el artículo 22 del DECRETO 55/2024, de 18 de junio.

4. El número de participantes en cada especialidad formativa será de doce.

5. La realización efectiva de los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en el empleo y en particular de trato entre mujeres y hombres informarán activamente la ejecución del presente programa, así como la innovación y la iniciativa emprendedora

DESTINATARIOS: Dicho reglamento de régimen interno será de aplicación a la totalidad de los beneficiarios del programa: personal directivo, docente y de apoyo, así como al alumnado trabajador.

Las personas destinatarias del programa estarán contratadas por la Excmo. Ayuntamiento de Jaraíz de la Vera por lo que su relación laboral será regulada por los acuerdos o normativas que se establezcan por esta entidad.



Lunes, 2 de febrero de 2026

### CAPITULO I.-

#### DENOMINACIÓN Y OBJETO. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1.- La Escuela de Aprendizaje Laboral “Ja-raíz Cultiva”. promovida por Excmo. Ayuntamiento de Jaraíz de la Vera, es un proyecto de carácter temporal en el que el aprendizaje y la cualificación se alternan con un trabajo productivo en Actividades Relacionadas con Actividades Auxiliares en Agricultura y Fruticultura, cuya actividad de utilidad pública o social permita la inserción a través de la profesionalización y adquisición de experiencia de los participantes.

Artículo 2.- Las presentes normas que rigen el funcionamiento laboral de los programas de Escuelas de aprendizaje Laboral, están basadas en la Ley 7/2007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura y demás normativa que resulte de directa aplicación.

Artículo 3.- El presente Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a los trabajadores/as que presten sus servicios en la Escuela de Aprendizaje Laboral “Ja-raíz Cultiva”. Nº Expediente Nº Exp. 10/EAL/003/25, promovida por Excmo. Ayuntamiento de Jaraíz de la Vera, subvencionado por el Gobierno de Extremadura, Ministerio de Trabajo y Economía social

El ámbito temporal de este Reglamento disciplinario coincidirá con el periodo de tiempo en el que se desarrollen las actividades que integran la Escuela de Aprendizaje Laboral “Ja-raíz Cultiva”

### CAPITULO II.- DERECHOS Y DEBERES

#### Artículo 4.- Derechos de los alumnos/trabajadores

Son derechos de los alumnos/as – trabajadores:

El respeto a su dignidad personal y a su conciencia cívica, moral y religiosa

Ser formados en condiciones de libertad y dignidad, en la comprensión y en la tolerancia

Formular ante la dirección y personal docente cuantas iniciativas, sugerencia y reclamaciones estime oportunas.



Lunes, 2 de febrero de 2026

Una evaluación objetiva mediante criterios objetivos y públicos.

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 y recibir orientación profesional para conseguir el máximo desarrollo personal, profesional y social de acuerdo con sus capacidades, aspiraciones e intereses.

Ser formados de acuerdo con unas adecuadas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

Elegir de forma democrática a sus representantes, encargados de hacer llegar al equipo directivo todas aquellas cuestiones que consideren de interés.

Artículo 5.- Deberes de los alumnos – trabajadores:

Asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan, de acuerdo con las normas de funcionamiento notificadas por la Dirección en función del proyecto aprobado y su normativa de aplicación - Escuela de Aprendizaje Laboral “Ja-raíz Cultiva” (duración del contrato, vacaciones remuneradas, jornada laboral, horario semanal, descansos, etc.)

Respetar la dignidad y funciones de cuantos trabajan en el programa.

Cumplir con las obligaciones del Plan de Formación y realizar de forma responsable las tareas que se derivan del mismo

Respetar los horarios y cumplirlos con puntualidad.

Participar activamente tanto en el trabajo como en las clases teóricas.

No discriminar por razón de raza, sexo o cualquier otra circunstancia personal o social.

Cumplir las orientaciones dadas por los monitores, profesores o Dirección.

Obligación de observar las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo,

Utilización obligatoria y máximo cuidado del material individual suministrado por el programa: ropa de trabajo, botas, medidas de seguridad e higiene, herramientas, material didáctico, etc.

Cumplir las presentes normas del Régimen Interno.



Lunes, 2 de febrero de 2026

### CAPÍTULO III

#### NORMAS DE CONVIVENCIA

##### Artículo 6.- Asistencia

Los alumnos/as – trabajadores/as asistirán a las enseñanzas teórico-prácticas que se imparten en La Escuela de Aprendizaje Laboral “Ja-raíz Cultiva” en el horario determinado en el mismo.

##### Artículo 7.- Control de Asistencia

Diariamente los alumnos/as trabajadores deberán firmar a la entrada y salida en los partes diarios de asistencia elaborados por la misma Escuela.

Justificación documental de ausencia al programa.

Toda ausencia al programa debe ser justificada con antelación y documentalmente. En caso de no poder hacerlo, por ser una urgencia, deberá llamarse por teléfono al programa para comunicarlo y al día siguiente presentar el correspondiente justificante.

Dicha comunicación será personal.

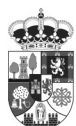
##### Justificantes Médicos.

La asistencia a consultas médicas de especialistas de la seguridad social, deberán acreditarse mediante la carta de citación los días anteriores a la consulta, y posteriormente a ésta, presentar el justificante médico que se solicita en la propia consulta, bien del titular o del acompañante.

La asistencia a consultas médicas en centros de salud o médicos de familia, deberá ser por el tiempo indispensable de las mismas, y comunicadas con anterioridad, (si esto es posible) debiendo incorporarse posteriormente al trabajo una vez finalizada la consulta. Se presentará justificante en la que se hará constar fecha, hora y firma del facultativo.

En el caso de que el facultativo (a su criterio), considere que la enfermedad o indisposición, no permite la incorporación al trabajo, deberá dar de baja al trabajador o indicar en el justificante reposo 24 horas, 48 o el tiempo que estime.

Si la ausencia al trabajo se produce por incapacidad temporal, es obligatorio presentar el parte de baja al ayuntamiento, dentro de los tres días siguientes hábiles.



Lunes, 2 de febrero de 2026

El acompañamiento a consulta médica de la seguridad social, de hijos menores de edad o personas bajo su custodia legal, deberá acreditarse mediante certificación del facultativo en la que se haga constar que el alumno/a-trabajador/a es acompañante del paciente, previo permiso de la dirección del Proyecto.

La asistencia a consulta médicas privadas de carácter privado (odontología, ginecología) deberán realizarse en horario de tarde.

### 2. Realización de Deberes Inexcusables de Carácter Público y Personal

Exámenes de carnet de conducir, oposiciones, exámenes de centros oficiales de formación, etc deberán acreditarse mediante certificación del órgano competente.

Las ausencias para renovación de DNI y/o pasaporte, notarías e ITV del vehículo, no se contemplarán, puesto que pueden realizarse en horario de tarde previa citación.

La comparecencia a demanda a juzgados o aquellos otros reconocidos por norma legal, deberán acreditarse mediante la citación correspondiente que se presentará con antelación.

### Artículo 8.- Faltas de asistencia

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

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

Por motivos de salud: si por motivos de salud se produce una falta de asistencia, ésta debe acreditarse mediante un justificante o parte de baja médica.

Permisos retribuidos: el trabajador podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos contemplados en el Artículo 37.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Faltas no justificadas: son aquellas que no se encuentra 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 trabajador.



Lunes, 2 de febrero de 2026

Faltas de puntualidad: se considera falta de puntualidad llegar al lugar de trabajo con diez 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 sin que se produzca su descuento en la nómina.

También se considera falta de puntualidad, el retraso tras los descansos.

Artículo 9.- Normas de Convivencia. Comportamientos y actitudes.

El alumno-a/trabajador-a ha de mantener, dentro y fuera de la Escuela Aprendizaje Laboral, actitudes y comportamientos respetuosos con sus compañeros, profesores y terceros (vecinos, proveedores, técnicos, etc) en general, y en particular:

Deberá conservar y utilizar correctamente las instalaciones, máquinas, materiales y herramientas

No está permitido el consumo de alcohol y drogas dentro del horario laboral.

Deberá llevarse en todo momento el vestuario laboral de forma correcta y completa, siendo además por cuenta del alumno/trabajador la limpieza y conservación del mismo.

Durante las clases y el trabajo efectivo, los dispositivos móviles o electrónicos deberán estar apagados y no podrán utilizarse, ni estar visibles sobre la mesa de trabajo. Sólo se permitirá su utilización, durante los períodos de descanso, que se establecerá siempre a criterio de los técnicos. En caso de incumplimiento, se podrá llegar a la custodia de los mismos.

Durante las clases y en el interior del edificio, no se podrá comer.

Está prohibido fumar dentro de las instalaciones según la ley 42/2010 de 30 de diciembre de medidas sanitarias frente al tabaquismo. Se podrán establecer dos períodos de descansos breves para fumar y/o ir al baño, siempre a criterio de los técnicos. Se instalarán ceniceros en zona habilitada, y el hecho de tirar colillas al suelo, podrá ser motivo de sanción.

Antes de abandonar el aula, ésta deberá quedar totalmente recogida y limpia.

En el transcurso de las clases en el aula los alumnos/as-trabajadores deberán solicitar permiso para abandonarla, en caso de necesidad.



Lunes, 2 de febrero de 2026

**ACCESO A TALLERES.-** Queda prohibido el acceso a las instalaciones a toda persona ajena a los mismos. Sólo será permitido con autorización verbal o escrita de directores o monitores responsables dado que los trabajadores formalizan un contrato de trabajo, desde el punto de vista disciplinario están sometidos a la normativa laboral vigente y en concreto al régimen disciplinario que marca el Estatuto de los Trabajadores

**PRODUCTOS.-** Todo lo producido durante el desarrollo del curso es propiedad del ente promotor. No se pueden realizar trabajos de índole personal.

**HERRAMIENTAS.-** Ni los materiales ni las herramientas o maquinaria son propiedad de los alumnos. Es una falta grave y motivo de exclusión, el mal uso, la apropiación sin permiso o la destrucción voluntaria de las mismas. La herramienta individual entregada a cada alumno queda bajo su estricta responsabilidad, debiendo reponerla en caso de pérdida o deterioro por mal uso o negligencia.

**PERMISOS.-** Se podrá solicitar siempre por escrito y con la debida antelación, el permiso para abandonar el puesto de trabajo dentro del horario laboral. En el caso de urgente necesidad o causa de fuerza mayor, se firmará en el acto, el formulario de solicitud de permiso explicando brevemente el motivo de la ausencia. Posteriormente se adjuntará el justificante correspondiente y en el caso de no tener la posibilidad de obtener un justificante, se compensará la ausencia descontando la parte proporcional del salario o mediante la compensación en tiempo cuando la Entidad Promotora estime.

**Artículo 10.- Causas de exclusión de los alumnos/as - trabajadores/as.**

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.

Incurrir en tres faltas no justificadas de asistencia en un mes o cinco faltas de asistencia no justificadas en toda la etapa, teniendo tres días hábiles de plazo para la justificación de la ausencia ante la entidad promotora.

Serán consideradas causas justificadas las que se contemplan como contingencias o riesgos comunes (como enfermedad, maternidad, paternidad, ...) y contingencias o riesgos



Lunes, 2 de febrero de 2026

profesionales en el sistema de la Seguridad Social (accidentes y enfermedades profesionales), o el cumplimiento de una obligación personal impuesta por la Administración.

En caso de producirse alguna de las causas de exclusión señaladas, la entidad promotora pondrá de manifiesto por escrito a la persona alumna los hechos que fundamentan la propuesta de expulsión, disponiendo de un plazo de tres días para presentar las alegaciones oportunas. Transcurrido este plazo, y vistas las alegaciones en su caso, la persona responsable del proyecto resolverá lo que estime procedente, debiendo comunicar la decisión adoptada al SEXPE. 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.

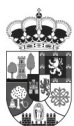
A partir de la comunicación del inicio del procedimiento de exclusión, se producirá su suspensión cautelar, y no se podrá asistir al proyecto ni tener derecho a percibir la beca y ayuda, en su caso, hasta que se resuelva sobre la exclusión. Si la resolución fuese favorable a la exclusión, esta se producirá con efectos desde la fecha de comunicación de inicio del procedimiento. Si no procediera la exclusión, se reincorporará, con derecho a percibir la beca al periodo de suspensión cautelar.

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. La presentación a entrevistas de trabajo o procesos de selección se acreditará mediante justificante en el que conste identificación de la parte convocante (empresa, persona física) y del responsable de la entrevista, puesto y categoría profesional al que se opta, fecha y duración de la misma.

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.

Se entiende por incumplimiento horario tanto el retraso en la hora de entrada como en la salida anticipada o las ausencias durante parte de las horas lectivas, en los siguientes términos:

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



Lunes, 2 de febrero de 2026

Para el cómputo de ausencias no justificadas se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

Las faltas se entienden por meses naturales de la etapa formativa inicial

Si en el primer o en último mes de celebración de la etapa formativa inicial hay entre 20 y 31 días naturales se podrá faltar sin justificar hasta tres días.

Si en el primer o en último mes de celebración del de la etapa formativa inicial hay entre 10 y 19 días naturales se podrá faltar sin justificar hasta dos días.

Si en el primer o en último mes de celebración del de la etapa formativa inicial hay entre 1 y 9 días naturales se podrá faltar sin justificar hasta un día

En el supuesto de producirse alguna de las causas de exclusión señaladas, la entidad promotora pondrá de manifiesto por escrito a la persona participante los hechos que fundamentan la propuesta de expulsión, disponiendo de un plazo de tres días para presentar las alegaciones que estime oportunas. Transcurrido este plazo, y vistas las alegaciones en su caso, la persona responsable del proyecto resolverá lo que estime procedente, 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 periodo de suspensión cautelar.

Artículo 11.- Aprovechamiento y aprendizaje.

Se considerarán faltas de actitud en relación con el aprendizaje todas las que representen un escaso o nulo interés del alumno por su formación en cualquiera de sus vertientes y situaciones (atención en clases, interés en las prácticas, realización de las tareas encomendadas, respeto en clase al profesor, etc.)

EVALUACIÓN.- Todos los alumnos serán evaluados por monitores, profesores de apoyo y dirección, siendo el resultado de esa evaluación el que determine la continuidad de los alumnos en el programa. La evaluación se dirigirá a la actitud, aptitud, rendimiento y comportamiento del



Lunes, 2 de febrero de 2026

alumnado, tendrá un carácter permanente y se podrá complementar con cuantas pruebas y/o exámenes se estimen oportunos.

Para comprobar la consecución de los objetivos formativos, se llevarán a cabo controles basados en una evaluación continua. En ellos se observarán y valorarán aptitudes, actitudes y conocimientos teóricos, así como la progresión y la situación personal.

## CAPÍTULO IV

### Artículo 12.- Seguridad Laboral

Para garantizar la seguridad y salud de los alumnos/as - trabajadores/as y del personal de la Escuela Profesional Dual a la hora de manejar los diferentes equipos, utensilios, maquinaria, etc, deberán tenerse en cuenta las siguientes instrucciones:

Adoptar las mejores medidas de prevención de contagio del coronavirus en el ámbito del trabajo, tanto individual como colectivamente, tomando todas las aquellas que sean necesarias para garantizar que todos los miembros de la Escuela de Aprendizaje Laboral "Ja-raíz Cultiva" trabajen de forma segura, evitando cualquier situación de exposición innecesaria.

Los alumnos/as - trabajadores/as no podrán utilizar o poner en funcionamiento una máquina sin autorización expresa de su profesor. Cuando se trate de actividades peligrosas o con cierto grado de dificultad, lo harán bajo la supervisión directa del mismo.

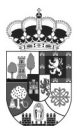
No se podrá hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipos o maquinas ajenos al propio programa.

No se permite el uso de máquinas sin sus protecciones, así como manipular las misma o las protecciones personales.

En los periodos de descanso establecidos no se podrá hacer uso de las máquinas o herramientas

Cuando por el motivo que fuese (por ejemplo, tomando ciertos medicamentos) los alumnos/as - trabajadores/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 profesor, se procederá de igual manera

Los 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



Lunes, 2 de febrero de 2026

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 alumnos/as - trabajadores/as deberán dejar el puesto de trabajo, las herramientas, etc., ordenadas y limpias.

Mantener limpias tanto aulas como las distintas dependencias de la Escuela Profesional Dual colaborando activamente, si fuese necesario, en las tareas de limpieza, conservación e higiene

La limpieza del vehículo correrá a cargo de los alumnos/as-trabajadores/as, siempre que sea necesario y/o cada 15 días como máximo

Deberá avisarse inmediatamente al monitor/a de aquellas situaciones o circunstancias que puedan producir accidentes.

## CAPÍTULO V

### De Faltas y Sanciones

#### Artículo 13. Faltas

##### 1. Se consideran como Faltas Leves:

- a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta tres ocasiones en un mes por un tiempo total inferior a veinte minutos.
- b) La inasistencia injustificada al trabajo de un día durante el período de un mes.
- c) La no comunicación con la antelación previa debida de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.
- d) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves períodos de tiempo y siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas o de las cosas, en cuyo caso podrá ser calificado, según la gravedad, como falta grave o muy grave.
- e) La desatención y falta de corrección en el trato con el público cuando no perjudiquen gravemente la imagen de la empresa.
- f) Los descuidos en la conservación del material que se tuviere a cargo o fuere responsable y que produzcan deterioros leves del mismo.



Lunes, 2 de febrero de 2026

2. Se considerarán como Faltas Graves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes. Será considerado falta de puntualidad todo el retraso superior a 10 minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.

c) El entorpecimiento, la omisión maliciosa y el falseamiento de los datos que tuvieran incidencia en la Seguridad Social.

d) La simulación de enfermedad o accidente.

e) La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.

f) La DESOBEDIENCIA A LAS INSTRUCCIONES U ÓRDENES DE TRABAJO, incluidas las relativas a las normas de seguridad e higiene, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo, salvo que de ellas derivasen perjuicios graves a la empresa, causaren averías a las instalaciones, maquinarias y, en general, bienes de la empresa o comportasen riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso serán consideradas como faltas muy graves.

g) La falta de comunicación a la empresa de los desperfectos o anomalías observados en los útiles, herramientas, vehículos y obras a su cargo, cuando de ello se hubiere derivado un perjuicio grave a la empresa.

h) La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria, vehículos y, en general, bienes de la empresa para los que no estuviera autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.

i) El quebrantamiento o la violación de secretos de obligada reserva que no produzca grave perjuicio para la empresa.

j) La embriaguez habitual en el trabajo.

k) La falta de aseo y limpieza personal cuando pueda afectar al proceso productivo o a la prestación del servicio y siempre que, previamente, hubiere mediado la oportuna advertencia de la empresa.



Lunes, 2 de febrero de 2026

l) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para las personas o las cosas.

ll) La disminución del rendimiento normal en el trabajo de manera no repetida.

m) Las ofensas de palabra proferidas o de obra cometidas contra las personas, dentro del centro de trabajo, cuando revistan acusada gravedad.

n) Utilización personal de dispositivos tecnológicos (móviles, tablet,...) en horas de trabajo o formación, sin permiso de la persona responsable en ese momento.

o) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre.

3) Se considerarán como Faltas Muy Graves:

La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo en diez ocasiones durante seis meses o en veinte durante un año debidamente advertido.

La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes.

El fraude, deslealtad o abuso de confianza en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la empresa, de compañeros o de cualesquiera otras personas dentro de las dependencias de la empresa.

La simulación de enfermedad o accidente o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.

El quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio para la empresa.

El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo/formación en aula, y/o los claros síntomas de estar bajo los efectos de drogas (incluidos los periodos de descanso del bocadillo).

La realización de actividades que impliquen competencia desleal a la empresa.

La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

La inobservancia de los servicios de mantenimiento en caso de huelga.



Lunes, 2 de febrero de 2026

El abuso de autoridad ejercido por quienes desempeñan funciones de mando.

Las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.

La reiterada no utilización de los elementos de protección en materia de seguridad e higiene, debidamente advertida.

Las derivadas de los apartados 1,d) y 2,l) y m) del presente artículo.

El acoso laboral.

También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en la legislación correspondiente o en el Acuerdo- Convenio.

La reincidencia o reiteración en la comisión de faltas graves, considerando como tal aquella situación en la que, con anterioridad al momento de la comisión del hecho, el trabajador ha sido sancionado dos o más veces por faltas graves, aun de distinta naturaleza, durante el período de un año.

#### Artículo 14- Sanciones

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

##### A) LEVES

Amonestación verbal

Apercibimiento por escrito

Suspensión de empleo y sueldo de un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan

##### B) GRAVES

Expulsión de uno a dos días en el periodo de un mes, con suspensión de empleo y sueldo, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan

Suspensión de empleo y sueldo de dos a veinte días, mediante comunicación escrita de las causas que lo motivan



Lunes, 2 de febrero de 2026

## C) MUY GRAVES

Exclusión definitiva del programa

Suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días, mediante comunicación de las causas que la motivan

Despido disciplinario

### Artículo 15.- Procedimiento Sancionador.

El Alcalde Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Jaraíz de la Vera tiene entre sus atribuciones desempeñar la jefatura del personal y acordar la imposición sanciones por cualquier tipo de falta.

#### Procedimiento

No podrá imponerse sanción por la comisión de faltas muy graves o graves sino mediante el procedimiento previamente establecido.

La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por procedimiento sumario con audiencia al interesado.

El procedimiento será el establecido en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y en la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura y se regirá por los principios de eficacia, celeridad, economía procesal y con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del interesado, en particular:

- a) La presunción de inocencia.
- b) La notificación del nombramiento de instructor y, en su caso, de Secretario, así como la posibilidad de su recusación.
- c) La notificación de los hechos imputados, de la infracción que pudieran constituir y de la sanción que, en su caso, pudiera ser impuesta.
- d) La notificación de la resolución sancionadora.
- e) La formulación de alegaciones en cualquier fase del procedimiento.



Lunes, 2 de febrero de 2026

f) La proposición de cuantas pruebas considere oportunas para su defensa y el esclarecimiento de los hechos imputados y de las posibles responsabilidades.

g) La asistencia de letrado, y/o de representante sindical si así lo considerara necesario.

2. En ningún caso se podrá imponer una sanción sin que se haya tramitado el correspondiente procedimiento.

## CAPÍTULO VII

### “SUSPENSIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO”

Artículo 16. Extinción del contrato por causas objetivas.

El contrato podrá extinguirse:

a) Por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida con posterioridad a su colocación efectiva en la empresa.

b) Por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos, o el 25 % en cuatro meses discontinuos dentro de un período de doce meses, siempre que el índice de absentismo total de la plantilla del centro de trabajo supere el 2,5 % en los mismos períodos de tiempo.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Artículo 17 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.



Lunes, 2 de febrero de 2026

- b) La indisciplina o desobediencia en el puesto de 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.

#### Artículo 18. Faltas y sanciones de los trabajadores.

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.
2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción competente. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.
3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

#### CAPÍTULO VIII

##### TIEMPO DE TRABAJO

##### 1.- Jornada y Horario

La jornada ordinaria de trabajo es de treinta y siete horas y media semanales de trabajo efectivo de lunes a domingo (7 horas diarias de trabajo computado y 2 horas y media para compensar aquellas jornadas donde la actividad laboral supere dicha jornada ordinaria).



Lunes, 2 de febrero de 2026

Los horarios se acomodarán a las necesidades del servicio respondiendo al criterio de facilitar la prestación de servicios y/o las actividades relacionadas con la formación y prácticas de la Escuela de Aprendizaje Laboral “Ja-raíz Cultiva”

Es obligada la concurrencia y permanencia en el puesto de trabajo de todo el personal.

Durante la jornada de trabajo se dispone de un descanso de 30 minutos que se computará como tiempo efectivo de trabajo, que será de 11:00 a 11:30, pudiendo variar en casos excepcionales por requerimiento de servicios o de formación.

Durante el período de descanso no podrán abandonar el centro de trabajo, entendiéndose como centro de trabajo la localidad donde se encuentren desarrollando su Actividad y dentro del Municipio de Jaraíz de la Vera.

### 2.- Vacaciones Anuales

El período de vacaciones anuales retribuidas no sustituibles por compensación económica, será de 22 días hábiles.

El equipo técnico establecerá el período vacacional en función del itinerario formativo y la prestación del servicio como trabajo real, evitando cualquier repercusión negativa en el mismo.

El calendario de vacaciones será pactado por el equipo técnico y alumnos/as trabajadores/as, contando con el visto bueno de la entidad promotora.

Dicho calendario será expuesto con antelación en lugar visible para los interesados.

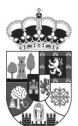
### 3.- Fiestas

Las fiestas laborales serán las que recoge el Diario Oficial de Extremadura, en el calendario laboral del año 2025 y año 2026 y 2 festividades locales que se corresponderán con las fiestas del municipio de Jaraíz de la Vera.

Los días 24 y 31 de diciembre tienen el carácter de festivos abonables y no recuperables, si estos dos últimos días coinciden en sábado y domingo, se añadirán a los asuntos particulares

### 4.- Permisos y licencias con derecho a retribución

El personal de la Escuela de Aprendizaje laboral “Ja-raíz Cultiva”, previa comunicación y posterior justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y períodos de tiempo que a continuación se relacionan, siempre atendiendo a las



Lunes, 2 de febrero de 2026

circunstancias de cada caso y apelando a la responsabilidad y buena fe:

1. Asuntos particulares: 6 días. Incrementándose en dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo; tal como recoge el art. 48.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

Estos días no podrán acumularse, en ningún caso a las vacaciones anuales retribuidas, ni más de dos días seguidos. En los puentes se establecerá un sistema de turnos entre los empleados.

Se podrán disfrutar estos días a conveniencia del empleado, previa visto bueno del equipo técnico docente del proyecto ESCALA y comunicación al Sr. Alcalde o, en su caso, al concejal delegado del Área de Personal, con dos días de antelación como mínimo y respetando siempre las necesidades del servicio.

2. Los días 24 y 31 de diciembre permanecerán cerradas las instalaciones

3. Asistencia a consultorio médico: Cuando por razón de enfermedad del trabajador, su cónyuge o hijo menor de 18 años, precise la asistencia a consultorio médico fuera de la localidad en horas coincidentes con su jornada laboral, la empresa concederá sin pérdida de retribución alguna, el permiso necesario, debiendo éste justificarse con el correspondiente volante visado por el facultativo que le atendió, que deberá entregarse con la petición del día para ausentarse del puesto, y el posterior justificante. De igual forma, cuando por razón de enfermedad de un hijo menor de 18 años deba asistir a consulta médica, dentro de la localidad, la empresa concederá el permiso por el tiempo necesario (debiendo constar en el justificante la hora de entrada y salida) sin pérdida de retribución alguna.

4. Permiso por razón de violencia de género sobre el/la personal laboral fijo: las faltas de asistencia de las víctimas de violencia de género, total o parcial, 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.

Asimismo, las víctimas de violencia de género, para hacer efectiva su protección o su derecho de asistencia social integral, tendrán derecho a la reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras formas de ordenación del tiempo de trabajo que sean aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente en cada caso.



Lunes, 2 de febrero de 2026

5. Cinco días hábiles por el fallecimiento de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y siete días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

Tres días hábiles cuando se trate del fallecimiento de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

Un día hábil cuando se trate del fallecimiento de un familiar del tercer y cuarto grado de consanguinidad o afinidad cuando se produzca tanto dentro o fuera de la localidad.

Cuando se mencionan las denominaciones de los parientes consanguíneos ha de entenderse, referido también a los parientes por afinidad según el siguiente cuadro:

- Primer grado: Padre, madre e hijo/a, cónyuge o pareja debidamente inscrita.
- Segundo grado: Abuelo/a, hermano/a y nieto/a.
- Tercer grado: Bisabuelo/a, tío/a, sobrino/a y biznieto/a.
- Cuarto grado: Primo/a hermano/a.

6. Tres días hábiles por enfermedad grave o accidente de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad.

Dos días hábiles por enfermedad grave o accidente de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad y se produzca en la misma localidad, y cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en distinta localidad, debiendo justificar la fecha de ingreso y alta.

7. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo, diez días hábiles a disfrutar por el padre a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

8. Dos días por traslado del domicilio habitual cuando sea fuera de la localidad y un día cuando el traslado se realice dentro de la localidad donde se tiene el puesto de trabajo.

9. Un día por matrimonio de hijos, padres, padres políticos, nietos, abuelos, abuelos del cónyuge, hermanos y cuñados, que deberá disfrutarse en la fecha de celebración. Los permisos relacionados en este apartado serán susceptibles de ampliación a dos días si el acontecimiento tuviera lugar fuera de la provincia.



Lunes, 2 de febrero de 2026

10. El tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal.

11. Por concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud y evaluación en centros oficiales, durante los días de su celebración, que deberán ser justificados igualmente.

12. Para concurrir a exámenes o pruebas relacionadas con la promoción, durante los días de su celebración.

13. Durante el tiempo que duren los congresos o reuniones de carácter profesional, social a los que asista el personal municipal, o formando parte integrante de los mismos, con la debida justificación y hasta un máximo de seis días al año, sin que en estos casos tenga derecho el trabajador a percibir ningún tipo de indemnización en concepto de dietas, desplazamientos, etc.

14. Por asuntos ineludibles, entendiéndose por tales aquellos asuntos que no puedan realizarse fuera de la jornada de trabajo, ni puedan disfrutarse con cargo a cualquiera de los apartados que recoge este artículo, y no se basen en una causa de carácter personal o particular, razonándose la necesidad y solicitándolo directamente a la Alcaldía, con una antelación de cinco días hábiles al disfrute de los mismos.

15. Para la realización de funciones o actividades sindicales en los términos previstos en la normativa vigente.

16. Las empleadas embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, por el tiempo necesario para su práctica y previa justificación de la necesidad de su realización dentro de la jornada de trabajo.

Los días no trabajados por las causas recogidas en los apartados g), h) y j) no excederán a quince días al año y en ningún caso podrán acumularse a las vacaciones o licencias que se regulan en este reglamento.

Estos permisos serán concedidos por la Alcaldía teniendo en cuenta las necesidades del servicio y con previa o posterior justificación si ésta lo encuentra necesario.

- a. Licencia por matrimonio: Por razón de matrimonio propio, el empleado tendrá derecho a una licencia de quince días naturales de duración, que podrá disfrutar con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo dicha fecha, pudiendo también hacerlo sin solución de continuidad con las vacaciones anuales reglamentarias.



Lunes, 2 de febrero de 2026

- b. Licencia por gestación, alumbramiento y lactancia: En este apartado será aplicable lo dispuesto en el artículo quinto de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras.

En todo caso, si una vez agotado el período total de licencia la mujer funcionaria presentase cuadro clínico que le impidiera la reincorporación al normal desempeño de su trabajo, pasará a la situación de baja por enfermedad, debiendo observar al efecto los trámites preceptivos.

Asimismo, la mujer tendrá derecho a una pausa de una hora en su trabajo, que podrá dividir en dos fracciones cuando se destine a la lactancia natural o artificial de su hijo menor de doce meses. La mujer, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción en la jornada de trabajo normal en una hora con la misma finalidad o podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente.

El derecho a la pausa o reducción de la jornada laboral para el caso de lactancia artificial podrá hacerse extensivo al padre, previa solicitud por parte de éste, siempre que no pueda hacer uso de él la madre.

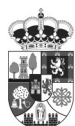
Las licencias a que hacen referencia los párrafos anteriores se concederán con plenitud de derechos económicos.

Las Actividades que conlleven un incremento del horario laboral (Viajes formativos, convivencias del SEXPE, etc) Su compensación será mediante descanso, y por norma general a partir del día hábil siguiente y se hará de acuerdo a los siguientes términos a razón de:

El valor de la hora extraordinaria queda fijado en la cantidad que correspondería a cada hora ordinaria incrementada en un 50% (1,5 horas) las realizadas en horario diurno y día laborable, en un 80% (1,8 horas) las realizadas en horario nocturno o festivo diurno

Las peticiones de estos permisos se concederán siempre que sean cursadas con una antelación de, al menos cinco días, excepto en los casos impredecibles, si existiese repuesta negativa habrá de ser motivada y comunicada a los órganos de representación de personal, siendo el plazo de contestación de 3 días máximo.

NOTA: El Estatuto de los Trabajadores prevalecerá, en caso de existir alguna discrepancia con el Reglamento de Régimen Interno y en aquellos aspectos que el reglamento no recoja. El reglamento de Régimen Interno podrá ser susceptible de modificación o incorporación de nuevas normas que sean necesarias para mejorar la convivencia.



Lunes, 2 de febrero de 2026

### Acuerdo de Cobertura de Vacíos

El presente acuerdo de cobertura de vacíos procede de las coberturas de vacíos de los Convenios Colectivos nacionales y autonómicos y se aplicará, como complemento al Estatuto de los Trabajadores, a los alumnos trabajadores de Escuelas Profesionales duales, talleres de Empleo y colaborativos Rurales, así como de cualquier otro programa donde se suscite una relación contractual. Esta cobertura de vacíos tipifica las faltas cometidas por los trabajadores y señala las sanciones correspondientes.

### Disposición Adicional. -

Primera: El presente Reglamento es de aplicación a todas las personas que forman parte de la Escuela de Aprendizaje Laboral "Ja-raíz Cultiva" promovida por la Excmo. Ayuntamiento de Jaráiz de la Vera, estando a su disposición cualquier consulta.

### Disposiciones Finales. -

Primera: En lo no regulado en el presente Reglamento en materia de organización, funcionamiento y régimen jurídico, se estará a lo previsto en la normativa específica de las Escuelas de Aprendizaje Laboral.

Jaráiz de la Vera, 16 de enero de 2026

Luis Miguel Nuñez Romero  
ALCALDE-PRESIDENTE

