



Ayuntamiento de
Talavera la Real

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO PARA PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO CUYA ENTIDAD PROMOTORA SEA EL AYUNTAMIENTO DE TALAVERA LA REAL

PREÁMBULO

El presente documento define la finalidad y objetivos del proyecto, nos sitúa en un marco concreto de actuación, regulando las pautas de comportamiento de las personas que forman parte de este programa mixto de Empleo y formación.

Con la divulgación del presente documento, entendido como una propuesta de mínimos, se pretende conseguir la interiorización de unas normas básicas de convivencia que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y deberes de quienes integran el proyecto.

Fuentes. Las presentes normas que rigen el funcionamiento laboral de los programas de FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CON EL EMPLEO, están basadas en la Ley 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores y sus posteriores modificaciones, como la Ley 63/1997, de 16 de diciembre, de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. Asimismo, se han tenido en cuenta otras normas concordantes como la Ley Básica de Empleo, la Ley de Procedimiento laboral, decisiones del Tribunal Central de Trabajo, etc.

FUNDAMENTOS

Los programas de Formación en alternancia con el empleo se contemplan como una de las acciones más eficaces en la mejora de la ocupabilidad de las personas desempleadas y, con ello, en su inserción en el mercado de trabajo.

Los mismos se configuran como un programa mixto de empleo y formación que tienen como objetivo fundamental promover la inserción laboral de los alumnos-trabajadores participantes (en adelante beneficiarios del programa) y cuyo perfil de participación es de mayores de 18 años inscritos como demandantes de empleo en los centros de empleo del SEXPE. (Sin perjuicio de que la normativa reguladora del programa estipule otra cosa. En ese caso se estará a lo regulado en la normativa al respecto.)

En este sentido el Programa de Escuelas Profesionales Duales (EPD) consiste en el desarrollo de proyectos de formación, basados en un espíritu dinámico y colaborativo y solidario de las personas participantes donde el aprendizaje y la cualificación formativa se alternan con el trabajo productivo en actividades de interés público o social, junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas, para la mejora de la empleabilidad de las personas participantes, a través de la



Ayuntamiento de
Talavera la Real

profesionalización, el acompañamiento y la adquisición de experiencia, con el objetivo último de facilitar su inserción laboral.

La duración total de este proyecto será de doce meses en la que el alumnado trabajador estará contratado por la entidad promotora en la modalidad del "Contrato para la formación en alternancia". La duración de dichos contratos de trabajo no podrá exceder de la fecha de finalización del proyecto. No obstante, la duración máxima de la contratación del personal directivo y docente podrá extenderse 14 días naturales más, siete días antes de su inicio y siete días después de la finalización.

Los proyectos deberán contar con el compromiso de contratación por empresas privadas de 6 meses (a estos efectos no se considerarán como tales a las asociaciones y entidades sin ánimo de lucro), personas autónomas o profesionales colegiados en centros de trabajo de la Comunidad Autónoma de Extremadura del 40 % de las personas participantes, por especialidad, en el plazo de los 3 meses siguientes a la finalización del mismo, durante los cuales los alumnos estarán contratados por las empresas. El acceso a dichas contrataciones será voluntario, con el único requisito de haber superado de manera positiva toda la formación de la primera etapa, sin perjuicio de que la normativa reguladora del programa estipule otra cosa, en ese caso se estará a lo regulado en la normativa aprobada para tal fin

Durante el desarrollo del proyecto, el alumnado, recibirá acompañamiento/tutorización, formación profesional para el empleo y formación complementaria, alternándola con la práctica profesional, como un proceso de guía, acompañamiento y motivación continuada en el desarrollo personal y profesional de cada participante, fortaleciendo su papel social, contribuyendo a mejorar su capacidad para la toma de decisiones y a la realización de las acciones y actividades previstas, en coordinación con las empresas que se hayan comprometido a su contratación posterior.

Con este nuevo modelo de Formación y empleo se pretende el incremento y creación de proyectos emprendedores basados en una metodología de aprender haciendo, y la adquisición de las habilidades emprendedoras necesarias para el desarrollo de cualquier iniciativa emprendedora, permitiendo al alumnado afrontar retos en su futuro personal y profesional.

La finalidad última de este programa será fundamentalmente de orientación, desarrollo de aspectos personales y aquellas que aborden las competencias básicas y genéricas además de fomentar el espíritu y la iniciativa emprendedora y ofrecer al alumnado herramientas para la interpretación del mundo actual en que hay una continua realidad cambiante, exigente y globalizada en el aspecto laboral.

Será contenido necesario del plan formativo en todos los proyectos una serie módulos de Formación Complementaria que deberán incluirse en el plan formativo, de acuerdo con los contenidos que determine el órgano gestor, a excepción de que los mismos ya estuvieran incluidos en las especialidades que lo conforman:



Ayuntamiento de
Talavera la Real

- a) Módulo de prevención de riesgos laborales, cuya duración será al menos de 30 horas.
- b) Módulo de igualdad de género y sensibilización medioambiental, con una duración conjunta de al menos 10 horas.
- c) Módulo de competencia digital, cuya duración será de al menos 20 horas, salvo que el contenido del proyecto requiera una duración menor y así lo justifique la entidad promotora en su plan formativo.

CAPÍTULO I. NORMAS DE CONDUCTA Y CONVIVENCIA LABORAL

Artículo 1. Ámbito de aplicación

Las normas recogidas en el presente documento, serán de aplicación a la totalidad del personal directivo, docente, auxiliar y alumnado, es decir, afectan tanto al equipo técnico y directivo y personal de apoyo como a los alumnos- trabajadores beneficiarios y adscritos a los Programas de formación en alternancia con el empleo y estarán vigentes durante toda la duración del mismo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula los programas, el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto de los Trabajadores, los Convenios Colectivos suscritos por las Entidades Promotoras y demás legislación aplicable.

Los alumnos-trabajadores quedan vinculados a la Entidad Promotora, es decir, al Ayuntamiento de Talavera la Real y asumen los derechos y deberes recogidos en el presente documento, y en su defecto, los generales que se reconocen en el Estatuto Básico del Empleado Público. Su efectividad se hará extensiva tanto a la fase de formación como a la sucesiva de formación en alternancia con empleo, al entender que la adopción de un marco normativo disciplinario desde el inicio del proyecto posibilita el eficaz funcionamiento del programa, así como de las distintas especialidades y cualificaciones profesionales de que consta.

También será de aplicación a todo el personal integrante de cualquier proyecto de formación en alternancia con el empleo, escuelas profesionales duales, programas de formación, aprendizaje o enseñanza que se ejecute por parte del Ayuntamiento de Talavera la Real independientemente de la denominación del proyecto y de la procedencia de los fondos con los que se financie el proyecto de formación.

CAPÍTULO II. NORMAS GENERALES

Artículo 2. Jornada

La jornada laboral será de 37,5 horas semanales.
Los trabajadores tendrán derecho a un descanso diario de 30 minutos.

Artículo 3. Vacaciones



Se establece un periodo de vacaciones ordinario de 22 días laborales/hábiles o 30 días naturales por anualidad, cuyo disfrute será obligatorio y vendrá determinado por la Dirección del Proyecto una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obras o servicios encomendados atendiendo a las necesidades laborales del proyecto.

Dicho período será el fruto de las propuestas del equipo formativo y la valoración final de la Dirección de acuerdo a la ejecución del memoria-proyecto aprobada, el cual, una vez establecido, se informará a la entidad promotora, al equipo técnico y al alumnado.

CAPÍTULO III. PERMISOS CON DERECHO A RETRIBUCIÓN

Artículo 4. Permisos y licencias

Por licencia o permiso se entiende la cesación temporal, no periódica, de la prestación de servicios por causas determinadas y/o establecidas por la ley que, en general son retribuíbles por el empresario. El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse de su puesto de trabajo, con derecho a remuneración por alguno de los motivos y por el tiempo correspondiente, según las situaciones que a continuación se relacionan. Se entiende por razonable antelación, un mínimo tres días (siempre que sea posible), el alumno-trabajador debe poner en conocimiento de la Dirección del Proyecto el motivo de su ausencia del puesto de trabajo; con el fin de organizar el trabajo y poder sustituirlo en sus funciones. Igualmente debe justificar, previa y posteriormente, el motivo alegado.

Situaciones:

- Quince días naturales en caso de matrimonio o inscripción en el Registro Oficial de Parejas de Hecho.
- Dos días en los casos de fallecimiento, accidente, hospitalización o enfermedad grave de parientes de segundo grado de consanguinidad o afinidad, cónyuge o pareja de hecho. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días. Los parientes comprendidos en este supuesto son tanto los del propio trabajador (por consanguinidad) como los de su cónyuge (por afinidad)
- Tres días en los casos de fallecimiento, accidente, de enfermedad grave u hospitalización de parientes de primer grado de consanguinidad o afinidad. Cuando, con tal motivo, el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cinco días.
- Un día por traslado del domicilio habitual.
- Cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal:
 - Renovación del D.N.I. El tiempo necesario, que ha de figurar en los justificantes de ausencia firmados por los funcionarios de la respectiva



- oficina a la que se acude.
- Ejercicio del derecho de voto-sufragio activo si éste se produce en un día laborable.
 - Los presidentes, los vocales de las mesas electorales y los interventores de las candidaturas tienen derecho a un permiso retribuido de la jornada completa durante el día de la votación, si es laborable, y a una reducción de jornada de 5 horas, igualmente retribuidas al día siguiente.
 - Los apoderados de los representantes de las candidaturas tienen derecho a permiso retribuido el día de la votación, si es laborable.
 - Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
 - Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, 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, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
 - Lactancia de un hijo menor de doce meses: una hora de ausencia del trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Con la misma finalidad, la madre puede sustituir este derecho por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o por el padre en caso de que ambos trabajen.
 - Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, una octava parte y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.
 - Permiso de paternidad de 16 semanas.
 - Permiso por parto adopción o acogimiento de 16 semanas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo o hija y, por cada hijo o hija a partir del segundo en los supuestos de parto múltiple, una para cada uno de los progenitores.
- Exámenes: el trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un curso académico o profesional.
 - Consultas médicas: los trabajadores tendrán derecho a acudir a la visita del médico de cabecera o del médico especialista de la Seguridad Social, ausencia que se justificará mediante Justificante de Ausencia Laboral en el que figurarán las horas de ausencia, la firma y el sello del médico correspondiente y en todo caso aquellas indicaciones que pudieran afectar al desempeño de su trabajo.

NOTAS:



Ayuntamiento de
Talavera la Real

1. Todas las ausencias laborales que se acojan a los supuestos legales anteriormente citados se considerarán como FALTAS JUSTIFICADAS Y RETRIBUIDAS.
2. Todas las ausencias laborales que no se acojan a los supuestos legales anteriormente citados, pero de las que se presente justificante oficial debidamente cumplimentado se considerarán como FALTAS JUSTIFICADAS NO RETRIBUIDAS. En este caso se procederá al descuento de haberes según lo explicado anteriormente.
3. Todas las ausencias laborales que no se acojan a los supuestos legales anteriormente citados y/o no se avisen anteriormente o no se justifiquen en la debida forma se considerarán FALTAS INJUSTIFICADAS. En este caso se procederá al descuento de haberes según lo explicado anteriormente y además será motivo de sanción disciplinaria.
La justificación de las ausencias deberá realizarse en un plazo máximo de 72 horas.
4. Se considerarán días festivos los que se recogen en el calendario oficial de la Comunidad de Extremadura, más las fiestas locales. (Serán consideradas fiestas locales las marcadas por la localidad sede de la Entidad promotora).

CAPÍTULO IV SUSPENSIÓN CON RESERVA DEL PUESTO DE TRABAJO POR PARTO

Artículo 5

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

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



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

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos a que se refiere este apartado, así como en los previstos en el siguiente apartado y en el artículo 48 bis.

CAPÍTULO V. MEDIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Artículo 6.

- El uso de vestuario y equipos de protección individual entregado a los alumnos/as- trabajadores/as es obligatorio y su mantenimiento es responsabilidad directa de cada trabajador.
- Todo el personal está sujeto a comunicar a la dirección del centro, cualquier desperfecto que apreciase tanto en instalaciones, mobiliario, equipos, herramientas, así como el abandono o incumplimiento de normas de seguridad e



Ayuntamiento de
Talavera la Real

higiene.

- De acuerdo con la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, de medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco, no se permitirá fumar en ninguna de las instalaciones del centro.

CAPÍTULO VI. LA CONFIDENCIALIDAD, EL SECRETO PROFESIONAL Y LA PROTECCIÓN DE DATOS.

Artículo 7

El secreto profesional se encuentra regulado en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que otorga a su titular un poder de control sobre ellos, así como sobre el uso y destino de los mismos, con el fin de evitar su tráfico ilícito y lesivo. Este derecho impone a terceros la realización u omisión de determinados comportamientos relacionados con la información de datos personales.

De este modo su art. 5 establece que:

1. Los responsables y encargados del tratamiento de datos, así como todas las personas que intervengan en cualquier fase de este estarán sujetas al deber de confidencialidad al que se refiere el artículo 5.1.f) del Reglamento (UE) 2016/679.
2. La obligación general señalada en el apartado anterior será complementaria de los deberes de secreto profesional de conformidad con su normativa aplicable.
3. Las obligaciones establecidas en los apartados anteriores se mantendrán aun cuando hubiese finalizado la relación del obligado con el responsable o encargado del tratamiento.

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

Así, para proteger y salvaguardar el tráfico de información en estos programas de formación en alternancia con el empleo, se anexa a este documento declaración de confidencialidad y secreto profesional firmado por cada uno de los miembros del programa de formación en alternancia con el empleo.

CAPÍTULO VII. DERECHOS Y DEBERES DE LOS/AS ALUMNOS/AS TRABAJADORES/AS



Artículo 8. Derechos.

1. Que se respete su dignidad personal, así como su conciencia cívica y moral.
2. A no ser discriminados por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites que establece la normativa que regula el programa de Escuelas Profesionales), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.
3. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
4. Recibir una formación conforme a los objetivos del Programa y a las necesidades y posibilidades personales de cada alumno-trabajador.
5. Realizar cuantas actividades culturales complementarias ayuden a fomentar su formación integral.
6. Utilizar las instalaciones, mobiliario y material del Programa para los fines que le son propios.
7. Disponer del vestuario y utensilios adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
8. Elegir a sus delegados y representantes y consecuentemente participar en el proyecto a través de los mismos, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.
9. Los alumnos-trabajadores podrán participar en los asuntos formativos y laborales que les competen a través de los Delegados elegidos libremente por los integrantes de cada especialidad, formulando consultas, propuestas, sugerencias, reclamaciones, etc. En cada centro se seleccionará por mayoría de votos un delegado y un Subdelegado (que asumirá las funciones de aquél en caso de ausencia), que actuarán como vocales de su grupo de trabajo. Delegados y Subdelegados dejarán de serlo por dimisión o por decisión mayoritaria del grupo que los eligió, pasando a ocupar su puesto quienes hubiesen obtenido más votos en la selección. Si se hubiera agotado la lista de candidatos votados, se procederá a realizar una nueva votación. La selección de vocales se realizará con la presencia de uno de los miembros del Equipo Técnico, quien levantará acta de la sesión.
10. Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.
11. A ser asesorados en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para la inserción laboral acorde a sus necesidades específicas.
12. Los Propios del EBEP y del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Artículo 9. Deberes.

1. Respetar las normas internas del Centro y las órdenes e instrucciones de todo el equipo técnico y además las impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones y que integran el equipo directivo.
2. Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas forman parte del Programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.



Ayuntamiento de
Talavera la Real

3. Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan de Formación y realizar de forma responsable las tareas efectivas que se deriven del mismo.
4. Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
5. Cumplir los horarios establecidos en el centro, asistiendo con puntualidad a cuantas tareas se realicen durante la jornada.
6. Evitar durante la jornada laboral interferencias ajenas al trabajo que puedan afectar al mismo: llamadas, visitas y mensajes de texto vía móvil, etc.
7. Solicitar autorización antes de ausentarse del trabajo, poniendo en conocimiento del monitor correspondiente o de la Dirección del Proyecto las causas que motiven la ausencia lo antes posible desde el momento en que el alumno-trabajador tenga conocimiento de ellas. Cuando el alumno-trabajador no se incorpore a su trabajo al comienzo de la jornada por causas sobrevenidas con posterioridad a la finalización de la jornada anterior, deberá comunicarlo a la mayor brevedad en el centro de trabajo dentro del horario habitual.
8. Justificar todos los períodos de ausencia en el trabajo mediante la presentación de los documentos oportunos, conforme a las indicaciones facilitadas desde la dirección. Los justificantes para acreditar tiempos de ausencia habrán de presentarse el mismo día en que se produzca el hecho que motivó la ausencia o en los dos días hábiles inmediatamente posteriores. Los justificantes presentados fuera del mencionado plazo o que no reúnan las condiciones establecidas por el Equipo Técnico del proyecto carecerán de validez, salvo que se quede suficientemente confirmada la imposibilidad de presentarlos en tiempo y forma.
9. Respetar las instalaciones, mobiliarios y material del centro.
10. Mantener limpias las distintas dependencias del programa de formación en alternancia con el empleo colaborando activamente, si fuese necesario, en las tareas de limpieza, conservación e higiene.
11. Usar y cuidar adecuadamente el vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo, reponiéndolo en caso de pérdida de la herramienta personal.
12. Comunicar a los monitores o Dirección del Proyecto cualquier enfermedad o tratamiento médico que pueda afectar en el rendimiento del trabajo o que ponga en peligro su integridad física o la del resto del personal del proyecto, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad.
13. No se permitirá fumar durante la jornada laboral, salvo en el descanso diario o en los criterios establecidos por los Monitores a tal fin, y siempre en espacios exteriores abiertos. Queda totalmente prohibido el consumo de alcohol o cualquier otra droga o sustancia que pueda alterar las facultades físicas o mentales del trabajador, salvo por prescripción médica debidamente acreditada y siempre que ello no impida cumplir con normalidad los deberes propios del puesto.
14. Se prohíbe la tenencia, uso o exhibición de cualquier tipo de arma blanca u objetos similares en las sedes de formación y entornos de trabajo.
15. Cumplir las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene en el trabajo.
16. Los Propios del Estatuto Básico del Empleado Público y del Estatuto de los Trabajadores, así como cuantos otros se deriven específicamente del contrato de



trabajo y demás disposiciones concordantes.

CAPÍTULO VIII. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 10.

Todos los integrantes de dicho Programa somos responsables del cuidado de los centros y todo lo que contienen.

Para el buen funcionamiento del mismo es necesario el silencio, la limpieza, el respeto y todos velaremos por mantenerlo.

Estas instrucciones se aplicarán también en todas las actividades formativas complementarias realizadas por los alumnos organizadas fuera de su entorno formativo o laboral.

Artículo 11. Graduación de la Faltas.

Las faltas cometidas por los alumnos trabajadores se clasificarán atendiendo a su importancia, y en su caso a su reincidencia, en leves, graves y muy graves.

Se consideran faltas leves:

- La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes. Considerándose como tal todo retraso superior a diez minutos.
- La no comunicación con la antelación debida de una falta por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Faltar un día al mes sin causa justificada.
- El bajo rendimiento e interés, en las actividades tanto formativas como de trabajo efectivo, cuando se produzca puntualmente.
- El descuido o mal uso de las instalaciones, mobiliario, herramientas y materiales del Centro.
- Falta de respeto y consideración a los compañeros y/o personal del centro o visitante.
- El mal uso y/o descuido del vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo, así como la falta de aseo personal.
- Desobedecer una orden de un miembro del equipo técnico/monitores en el ejercicio de sus funciones.
- No aportar el material necesario para el desarrollo de cada clase y usarlo inadecuadamente.
- La no presentación en tiempo oportuno de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Fumar en zonas no permitidas: aulas, pasillos y servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido



Ayuntamiento de
Talavera la Real

inexcusable.

Se consideran faltas graves:

- La impuntualidad no justificada a la entrada o salida del trabajo hasta en tres ocasiones en un mes por un tiempo total de hasta sesenta minutos.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos a cuatro días durante el período de un mes.
- La indisciplina, desobediencia en el trabajo y la falta de respeto al personal del Centro.
- Atacar a la integridad física o moral de los compañeros/as y en general mantener conductas antisociales y/o violentas.
- La simulación de enfermedad o accidente, así como el abuso del tiempo dedicado a consulta médica. Se exigirá por parte de la dirección del proyecto, los justificantes de faltas de asistencia donde se hará constar la hora de la citación, así como la hora de salida de la consulta.
- La disminución voluntaria y continuada en el rendimiento del trabajo o de la formación.
- La embriaguez o toxicomanía no habitual (entendida como el consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los claros síntomas de estar bajo los efectos del alcohol y la droga).
- El incumplimiento o abandono de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, así como la falta de uniforme o material facilitado por el centro.
- El abandono del puesto de trabajo sin permiso y sin causa que lo justifique.
- El acoso por razón de origen religión, edad, sexo, etc.
- El destrozo intencionado de instalaciones, mobiliario, maquinaria, herramientas y materiales.
- Los pequeños hurtos o robos a los alumnos, al personal o al propio Centro.
- La realización sin el oportuno permiso de trabajos particulares durante la jornada, así como el empleo de útiles, herramientas, maquinaria y, en general, bienes del programa para los que no estuviese autorizado o para usos ajenos a los del trabajo encomendado, incluso fuera de la jornada laboral.
- La reincidencia en la comisión de cuatro faltas leves, aunque sea de distinta naturaleza y siempre que hubiere mediado sanción distinta de la amonestación verbal, dentro de un trimestre

Se consideran faltas muy graves:

- Faltas de puntualidad no justificadas en la entrada o salida del centro en seis ocasiones en el período de un mes o en 8 o más ocasiones cometidas en el período de seis meses.
- La inasistencia injustificada al trabajo durante tres días consecutivos o cinco alternos en un período de un mes o nueve días, consecutivos o no, durante el período de seis meses. (Este punto implica la expulsión inmediata del programa de formación en alternancia con el empleo).
- El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza en gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad del Centro, de compañeros o de



Ayuntamiento de
Talavera la Real

cualquier otra persona.

- La simulación de accidente o enfermedad o la prolongación de la baja por enfermedad o accidente con la finalidad de realizar cualquier trabajo por cuenta propia o ajena.
- La embriaguez o toxicomanía habitual en horario de trabajo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos en máquinas, aparatos, herramientas o materiales, instalaciones, edificios, enseres, documentos y departamentos del Programa y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- La apropiación hurto o robo de bienes ajenos.
- La agresión, malos tratos de palabra u obra o faltas muy graves de respeto y consideración a los superiores, compañeros o subordinados.
- La desobediencia e indisciplina reiteradas o continuadas en el trabajo.
- La Imprudencia o negligencia inexcusables en el desempeño del trabajo, así como el incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo cuando sean causantes de accidente laboral grave o produzcan graves daños a la empresa.
- La reincidencia en comisión de falta grave, dos o más veces, en un período de tres meses, aunque sea de distinta naturaleza.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta grave.

Será motivo de suspensión de sueldo por un día:

- La falta de puntualidad en 3 ocasiones en el periodo de un mes.
- La negativa a realizar cualquier tarea indicada por el personal del centro supondrá la suspensión de empleo y sueldo del mismo día.
- El abandono del puesto de trabajo o de las aulas sin permiso del personal del centro y sin justificación alguna hasta en 3 ocasiones en el periodo de un mes.
- No aportar el justificante de asistencia a consulta médica con la hora de entrada y salida.
- El no traer el uniforme y material completo proporcionado por el centro, así como no utilizar las medidas de seguridad.

Artículo 12. Sanciones.

Las sanciones que se aplicarán, según la gravedad y las circunstancias de las faltas cometidas, serán las siguientes:

- A. Faltas leves: Amonestación verbal y apercibimiento por escrito. Suspensión de uno a cuatro días de sueldo, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.
- B. Faltas graves: Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días (expulsión) en el período de un mes, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.
- C. Faltas muy graves: Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días (expulsión) y/o despido disciplinario, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

Será de aplicación la suspensión cautelar del inculpado hasta la resolución del



Ayuntamiento de
Talavera la Real

expediente cuando su permanencia en el Programa impida el normal desarrollo del mismo.

Para la graduación de la gravedad o levedad de las sanciones se atenderá a los siguientes criterios:

- El grado de intencionalidad
- El grado de perturbación producida en el funcionamiento del Programa
- Los daños producidos a las personas o en las cosas
- La reincidencia

Corresponde al representante legal de la entidad promotora del proyecto, o persona en quien delegue, la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo de Régimen Interno, **en el caso de faltas graves o muy graves.**

Corresponde a la Dirección del proyecto, con conocimiento de los alumnos-trabajadores, la facultad de imponer y sancionar disciplinariamente a los alumnos-trabajadores, observando en todo caso las disposiciones legales en vigor **en el caso de faltas leves.**

CAPÍTULO IX. PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Artículo 13. Prescripción

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

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar del que pueda instruirse, incluida la audiencia propia al interesado, siempre que la duración en su conjunto no supere el plazo de tres meses, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

Artículo 14. Procedimiento sancionador.

El proceso de inicio del expediente corresponderá a cualquier miembro del equipo técnico y docente del Programa (previo informe del Director/a del Proyecto)

La apertura del expediente será comunicada al alumno-trabajador, con expresión de los hechos que la motivaron y la fecha en que ocurrieron.

Para la imposición de sanciones por faltas leves no será preceptiva la instrucción del expediente sancionador, salvo el trámite de audiencia al inculpado, así como la



Ayuntamiento de
Talavera la Real

comunicación escrita motivada.

La comunicación de apertura de expediente sancionador al trabajador servirá de notificación de los hechos imputados y éste tendrá un plazo de 3 días hábiles para formular alegaciones.

Recibidas las alegaciones, o pasado el plazo para hacerlo, **se dará traslado de la propuesta de sanción a la Entidad Promotora**, que dictará la resolución definitiva, la cual será comunicada por escrito al trabajador.

En las faltas muy graves la instrucción del expediente sancionador será iniciada por la Dirección, a propuesta escrita del equipo técnico y docente o por propia iniciativa.

La sanción será impuesta por el representante legal de la entidad promotora, a propuesta de la Dirección del centro, y requerirá comunicación escrita y motivada al inculpado, concediéndole un plazo de 72 horas para que alegue en su defensa lo que estime oportuno. Seguidamente, la dirección dará traslado de la propuesta de sanción a la entidad promotora, que dictará la resolución definitiva con notificación al interesado.

La baja definitiva requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa de formación en alternancia con el empleo.

****Fecha de publicación en el B.O.P. de Badajoz: 06/02/2022***