

Boletín Completo



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Boletín n.º 230

Anuncio 4823/2020

viernes, 20 de noviembre de 2020

ADMINISTRACIÓN LOCAL AYUNTAMIENTOS

Ayuntamiento de Zalamea de la Serena
Zalamea de la Serena (Badajoz)

Anuncio 4823/2020

« Aprobación definitiva del Reglamento disciplinario del Programa Colaborativo Zalamea Sport »

APROBACIÓN DEFINITIVA DEL REGLAMENTO DISCIPLINARIO DEL PROGRAMA COLABORATIVO ZALAMEA SPORT

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público queda automáticamente elevado a definitivo el acuerdo plenario de este Ayuntamiento, celebrado el día 24 de septiembre de 2020, de aprobación inicial del Reglamento disciplinario del Programa Colaborativo Rural Zalamea Sport, cuyo texto íntegro se hace público en cumplimiento del artículo 49 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO

1.- Derechos y deberes:

1.1.- Derechos:

Todos los trabajadores del proyecto tendrán los siguientes derechos, sin perjuicio de lo establecido en la normativa legal vigente:

- 1.- Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad como persona.
- 2.- A no ser discriminado por razones de sexo, estado civil, edad, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de la lengua.
- 3.- A su integridad física y a una adecuada política de salud laboral.
- 4.- A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que le son propios.
- 5.- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y disposiciones legales vigentes.
- 6.- A recibir un trato respetuoso y adecuado por parte del personal directivo y docente del proyecto.

Además los alumnos-trabajadores del proyecto tienen derecho a:

- 1.- Recibir formación teórico-práctica de calidad.
- 2.- A recibir formación ocupacional específica.
- 3.- A participar en el proyecto mediante los cauces que para tal fin se dispongan.
- 4.- A recibir durante todo el proceso formativo información y orientación sobre su rendimiento.
- 5.- A conocer los objetivos del proyecto, qué va a aprender y qué va a obtener una vez finalizado el mismo.

6.- A adquirir competencias y habilidades necesarias para desenvolverse en el mercado laboral.

7.- Disponer de los medios técnicos y materiales adecuados para el desarrollo óptimo de la formación.

8.- Presentar las quejas y peticiones que estime necesarias y expresar sus opiniones ante personal directivo y docente.

9.- Que sus asuntos personales sean tratados con la mayor reserva y discreción.

1.2.- Deberes:

1.- Respetar la dignidad personal y el trabajo que realizan cuantas personas forman parte del proyecto, así como mantener una actitud cívica en cuanto a su comportamiento personal.

2.- Cumplir con las obligaciones derivadas de su puesto de trabajo con diligencia y buena fe, y realizar de forma responsable las tareas que se deriven del mismo.

3.- Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.

4.- Cumplir con las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones.

5.- Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones legales vigentes.

Además los beneficiarios del proyecto quedan obligados a:

1.- Seguir con aprovechamiento y diligencia las enseñanzas. Por aprovechamiento se entiende la adecuada actitud en relación con el aprendizaje, en orden a la consecución de los objetivos que se les marquen.

2.- Al mantenimiento de actitudes y comportamientos respetuosos con sus compañeros, personal de la entidad promotora, así como con los empleados públicos encargados del seguimiento de las actividades formativas.

3.- Participar de manera activa tanto en los aspectos teóricos como de trabajo efectivo, así como en la evaluación y tutorización de la enseñanza.

4.- Asistir puntual y diariamente al trabajo, cumpliendo los horarios y normas que se estipulen.

5.- Respetar las instalaciones y medios puestos a su disposición, así como el vestuario y material personal de que se dispone para realizar el trabajo. Es obligatorio asistir cada día al puesto de trabajo con el vestuario proporcionado por la entidad.

6.- Comunicar al equipo directivo con antelación las faltas de puntualidad o asistencia y justificarlas debidamente.

7.- Permanecer en las aulas, talleres u otros sitios designados para la formación y no abandonarlos sin autorización.

2.- Faltas y sanciones:

2.1.- Faltas.

Las faltas que pueden cometer los trabajadores con ocasión de su trabajo pueden ser: Graves o muy graves.

A) Faltas graves:

1.- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el periodo de un mes.

2.- Dos faltas de asistencia sin causa justificada en el periodo de un mes.

3.- El incumplimiento de las órdenes e instrucciones de los superiores en el ejercicio de su trabajo, así como de las obligaciones concretas del mismo del que se derive o pueda derivarse un perjuicio para el trabajo o para resto de compañeros.

4.- El incumplimiento o abandono de las normas o medidas de seguridad e higiene en el trabajo cuando del mismo pueden derivarse riesgos para la salud o la integridad física del propio trabajador o de otros trabajadores.

5.- La reiteración en la falta de aprovechamiento o atención.

6.- La ausencia de participación o negación a la realización de actividades o trabajos propuestos desde el proyecto.

7.- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo o los manifiestos síntomas de intoxicación que repercutan negativamente en la realización del mismo.

8.- El uso inadecuado de las instalaciones herramientas, materiales...

9.- La violación grave del derecho a la intimidad o a la dignidad de cualquier persona con la que se tenga relación por motivo laboral, así como toda actuación que suponga discriminación por cualquier circunstancia personal o social.

10.- La utilización o difusión indebida de datos o asuntos de los que se tenga conocimiento por razón del trabajo.

11.- La utilización de cualquier tipo de juego, uso de móviles o máquinas encaminadas a distraer la atención de los alumnos trabajadores durante el horario de trabajo y formación. El móvil deberá permanecer apagado exceptuando el descanso.

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

13.- La ejecución deficiente de los trabajos encomendados, siempre que de ello no se derive perjuicio grave para las personas o las cosas.

14.- Introducir en el centro de trabajo a personas ajenas al proyecto.

(*) La acumulación de dos faltas graves constituirá una muy grave, aunque sean de distinta naturaleza y hayan sido previamente sancionada.

B) Faltas muy graves:

1.- Cualquier conducta constitutiva de delito o falta penal producida en el desempeño de sus funciones o en el centro de trabajo.

2.- Las faltas de puntualidad durante más de seis ocasiones al mes. Se considera falta de puntualidad llegar al puesto de trabajo pasados 10 minutos desde el inicio de la jornada.

3.- La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, durante más de tres días en el periodo de un mes.

4.- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones, así como la desobediencia a los superiores en el ejercicio de la autoridad propia de su cargo.

5.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, materiales, útiles, vestuario..., así como su manipulación intencionada, temeraria e irresponsable que puedan ocasionar daños materiales o poner en peligro la seguridad propia y ajena, y en general cualquier conducta dolosa en tal sentido.

6.- El consumo habitual de drogas o alcohol que repercuta gravemente en el trabajo o en la actitud hacia sus compañeros o cualquier persona con la que se tenga relación por causa laboral.

7.- La violación grave del derecho a la intimidad y a la consideración debida a la dignidad de cualquier persona con la que se tenga relación por motivo laboral.

8.- El maltrato verbal o físico o la falta grave de respeto y consideración, así como mantener conductas antisociales o violentas en horario de trabajo y hacia cualquier persona con la que se tenga relación por motivo laboral.

9.- El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.

10.- Cualquier otro que por su reiteración, intensidad, intencionalidad o gravedad pueda ser calificado como tal.

11.- Porte o tenencia de armas de cualquier tipo o clase.

(*) En cuanto a las faltas de asistencia justificadas o injustificadas, además del resto de consecuencias que conforme a este Reglamento o demás de legislación aplicable puedan tener conllevarán la reducción del salario los días en que se haya faltado.

(*) La falta muy grave situará al alumno que la cometa en periodo de prueba disciplinario. Su continuidad en el proyecto quedará condicionada a la observación de buena conducta.

3.- Sanciones:

Las sanciones a imponer dependiendo de la falta cometida podrán ser las siguientes:

FALTAS GRAVES:

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento por escrito.
- Suspensión de sueldo de 3 días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivaron.

FALTAS MUY GRAVES:

- Suspensión de sueldo de 15 a 30 días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivaron.

4.- Procedimiento sancionador.

Corresponde al representante legal de la entidad promotora del proyecto, o persona en quien delegue, conjuntamente con la dirección del proyecto la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados de acuerdo con el procedimiento legalmente establecido.

En las faltas graves, las amonestaciones verbales o escritas podrán ser impuestas por el equipo directivo y docente del proyecto de forma conjunta.

En cualquier caso, la facultad para determinar cualquier tipo de falta y su graduación, así como las sanciones correspondientes serán facultad del equipo técnico del proyecto en lo que se refiere a amonestaciones verbales o escritas por faltas graves y a la entidad promotora en lo que se refiere a otro tipo de sanciones, las cuales podrán ser propuestas por la dirección del proyecto.

1.- Faltas graves:

La instrucción del expediente sancionador será iniciada por la dirección del proyecto, a propuesta escrita del equipo técnico del proyecto o por propia iniciativa.

Requerirá comunicación escrita y motivada al interesado concediéndole un plazo de 48 horas para que alegue a su defensa lo que estime oportuno. Finalizado el trámite, la dirección del proyecto, junto con el equipo técnico decidirá si la sanción a imponer consistirá en una amonestación, en cuyo caso la ejecutará, o en otro tipo de sanción, en cuyo caso la dirección dará traslado de la propuesta de sanción a la entidad promotora, que dictará la resolución definitiva con notificación al interesado.

2.- Faltas muy graves:

El procedimiento a seguir será el contemplado para las faltas graves.

5.- Descripción de falta justificadas y no justificadas.**5.1.- Falta justificada.**

Se considera faltas justificadas las que se encuentran en las siguientes situaciones, siempre y cuando se presente documento oficial a modo de justificante:

- Ausencia por enfermedad.
- Asistencia a exámenes oficiales.
- Asistencia a juzgados siempre que sea inexcusable ir.
- Enfermedad grave y / o operación del cónyuge, padres, hermano/as, hijos/as y abuelos/as.
- Fallecimiento del cónyuge, padres, hijo/as y abuelos/as.

La justificación se presentará de la siguiente manera:

Las faltas deberán justificarse con un documento oficial. En caso de enfermedad el justificante médico correspondiente, en caso de examen justificante de asistencia, en caso de fallecimiento justificante expedido por el tanatorio, etc....

Cuando la ausencia sea inferior a una jornada se informará con anterioridad del día y motivo de la ausencia. Siendo obligatorio posteriormente la entrega de justificante al reincorporarse en alumno al curso.

Las ausencias que no estén debidamente justificadas serán consideradas faltas de asistencia injustificadas.

5.2.- Faltas no justificadas.

- Vender o hacer recados personales o de familia.
- Dormirse.
- Papeleos que puedan hacer otros en su nombre o en otro horario.
- Abandono del curso.
- El resto de situaciones no recogidas en faltas justificadas.

6.- Prescripción de las faltas:

Las faltas graves prescribirán a los 15 días, las muy graves a los 30 días, a partir de la fecha en que el equipo técnico del proyecto tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los 3 meses de haberse cometido.

7.- El tiempo de trabajo.

A.- Jornada laboral.

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

B.- Descansos.

Los trabajadores tendrán derecho a un descanso de 30 minutos sobre su jornada laboral diaria. El descanso se realizará en el horario que disponga el equipo técnico y docente del proyecto.

C.- Fiestas.

Como es preceptivo se respetará el calendario oficial de fiestas laborales, incluidas las autonómicas y locales.

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

D.- Permisos y licencias.

Se entiende por permiso o licencia la cesación temporal en la prestación de servicios por causas establecidas en la Ley que tienen carácter retribuible.

En estos casos, el trabajador debe poner en conocimiento de la dirección del proyecto, con una antelación razonable el motivo de la ausencia al puesto de trabajo, justificando posteriormente el motivo alegado.

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.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

a) Quince días naturales en caso de matrimonio.

b) Dos días por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.

c) Un día por traslado del domicilio habitual.

d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que esta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del veinte por ciento de las horas laborables en un periodo de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el artículo 46.1.

En el supuesto de que el trabajador, por cumplimiento del deber o desempeño del cargo, perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

e) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.

f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, 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, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo.

4. En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), 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.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, 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 reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa, que deberá comunicar por escrito.

Cuando ambos progenitores, adoptantes, guardadores o acogedores ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el periodo de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

5. Las personas trabajadoras tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora en el caso de nacimiento prematuro de hijo o hija, o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 7.

6. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de doce años o una persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

El progenitor, adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor permanente tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario de, al menos, la mitad de la duración de aquella, para el cuidado, durante la hospitalización y tratamiento continuado, del menor a su cargo afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas y carcinomas), o por cualquier otra enfermedad grave, que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente, acreditado por el informe del servicio público de salud u órgano administrativo sanitario de la comunidad autónoma correspondiente y, como máximo, hasta que el menor cumpla los dieciocho años. Por convenio colectivo, se podrán establecer las condiciones y supuestos en los que esta reducción de jornada se podrá acumular en jornadas completas.

Las reducciones de jornada contempladas en este apartado constituyen un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

7. La concreción horaria y la determinación de los permisos y reducciones de jornada, previstos en los apartados 4, 5 y 6, corresponderán a la persona trabajadora dentro de su jornada ordinaria. No obstante, los convenios colectivos podrán establecer criterios para la concreción horaria de la reducción de jornada a que se refiere el apartado 6, en atención a los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de la persona trabajadora y las necesidades productivas y organizativas de las empresas. La persona trabajadora, salvo fuerza mayor, deberá preavisar al empresario con una antelación de quince días o la que se determine en el convenio colectivo aplicable, precisando la fecha en que iniciará y finalizará el permiso de cuidado del lactante o la reducción de jornada.

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4, 5 y 6 serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

8. 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, a la reducción de la jornada de trabajo con disminución proporcional del salario o a 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 se utilicen en la empresa.

Estos derechos se podrán ejercitar en los términos que para estos supuestos concretos se establezcan en los convenios colectivos o en los acuerdos entre la empresa y los representantes de los trabajadores, o conforme al acuerdo entre la empresa y los trabajadores afectados. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a estos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

8.- Vacaciones y asuntos propios.

1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

Para aquellos/las trabajadores/as con contrato de trabajo inferior al año natural los días de vacaciones se calcularán proporcionalmente al de la duración de su contrato durante el correspondiente año. Las vacaciones se disfrutarán de forma conjunta por todos los miembros del proyecto. Las fechas de las mismas se decidirán por el equipo directivo del proyecto para garantizar el correcto funcionamiento del mismo.

Los/las trabajadores/as tendrán derecho a seis días de asuntos propios en cada año natural. Para el disfrute de los días de asuntos propios se deberá solicitar por escrito, siempre que sea posible, con una antelación previa de cinco días, de entre los cuales debe haber tres días laborales, a la persona responsable del/la trabajador/a o coordinador/a del equipo y ser debidamente autorizados por este/a.

Los/las trabajadores/as vinculados por un contrato de trabajo de duración inferior a un año disfrutarán de los días de asuntos propios proporcionales a la duración de su contrato de trabajo en el correspondiente año.

En Zalamea de la Serena, a 16 de noviembre de 2020.- La Secretaría General, María José Parras Mendoza.

