

ANUNCIO

Transcurrido el periodo de exposición pública inicial sin reclamaciones ni sugerencias, se procede a la aprobación definitiva del Reglamento de Régimen Interno de la Escuela de Aprendizaje Laboral “Furnayus II”, especialidad INSTALACION Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES, aprobado por la Asamblea General de la Mancomunidad Tierra de Barros Río Matachel, en sesión celebrada el 05 de mayo de 2026 con el siguiente tenor literal:

PROYECTOS DE ESCUELAS DE APRENDIZAJE LABORAL

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE LA ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL “FURNAYUS II”

ESPECIALIDAD: INSTALACIÓN Y MANTENIMIENTO DE JARDINES Y ZONAS VERDES

Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE LA ESCUELA DE APRENDIZAJE LABORAL “FURNAYUS II”

ÍNDICE

Artículo 1.- Introducción.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

Artículo 3.- Condiciones del personal técnico

Artículo 4.- Condiciones del alumno-trabajador.

Artículo 5.- Becas y ayudas a la movilidad.

Artículo 6.- Remuneración.

Artículo 7.- El representante de los alumnos/as-trabajadores/as y sus funciones.

Artículo 8.- Horario de trabajo.

Artículo 9.- Calendario laboral.

Artículo 10.- Descanso semanal.

Artículo 11.- Vacaciones anuales.

Artículo 12.- Permisos y licencias.

Artículo 13.- Derechos.

Artículo 14.- Deberes.

Artículo 15.- Salud Laboral.

Artículo 16.- Régimen disciplinario: faltas, sanciones, competencia, prescripción y procedimiento.

Artículo 17.- Régimen jurídico, jurisdicción competente, entrada en vigor vigencia y modificación.

Preámbulo:

El Programa de Escuelas de Aprendizaje Laboral de Extremadura consiste en el desarrollo de proyectos que combinan el aprendizaje y la cualificación con el trabajo efectivo en actividades de utilidad pública o interés social, basados en un espíritu dinámico, colaborativo y solidario y junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas, para la mejora de la empleabilidad de las personas participantes, a través de la profesionalización, el acompañamiento y la adquisición de experiencia, con el objetivo último de facilitar su inserción laboral.

El programa Escuelas de Aprendizaje Laboral se fundamenta en el trabajo de las competencias sociales, personales y profesionales, así como en el desarrollo de un espíritu dinámico, colaborativo y solidario como método más efectivo para preparar al alumnado-trabajador en la búsqueda, mantenimiento y creación de empleo. De esta forma, se seguirán orientaciones metodológicas que permitan trabajar entre otras competencias: la autoestima y autoconfianza, la participación social y la capacidad de relación, la asertividad, la comunicación, cumplimiento de normas y tareas, la motivación, el trabajo en equipo y la gestión del tiempo, el análisis y solución de problemas, la flexibilidad y tolerancia a la frustración, el proceso de búsqueda de empleo, etc., al mismo tiempo que se desarrolla y se fomenta la iniciativa y la capacidad tanto creativa como emprendedora del alumnado-trabajador con la ejecución de proyectos de aprendizaje-servicio.

La Escuela de Aprendizaje Laboral (ESCALA) “FURNAYUS II” dependiente de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel tiene como objetivo principal la inserción laboral del alumnado trabajador participante (en adelante, beneficiarios/as del programa). 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.

El Reglamento de régimen interno será de aplicación a la totalidad del personal técnico, así como a los beneficiarios del programa que participan en la escuela de aprendizaje laboral “FURNAYUS II”, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula el programa, el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos suscritos por la entidad promotora y demás legislación aplicable.

Artículo 1.- Introducción:

El presente Reglamento pretende servir de norma, que articule dentro de la legalidad vigente aquellos aspectos propios del desempeño cotidiano de la labor encomendada al

personal de esta escuela profesional estableciendo las normas de funcionamiento y coordinación.

En general, las funciones a desarrollar por el personal directivo y docente se orientarán por los siguientes criterios, aunque adaptándose a la singularidad del proyecto y puestos de trabajo.

El personal técnico que presta sus servicios en el programa y que constituye el equipo técnico, con carácter general y común a cada puesto, trabajará desde una perspectiva que tenga en cuenta dimensiones interpersonales, laborales y didácticas para conseguir una competencia integrada en “un saber, un saber hacer y un saber estar” de los participantes del programa. Para alcanzarlo, se deben tener en cuenta las funciones pedagógicas, sociales, organizativas y técnicas, la innovación y la mejora de procesos de cada perfil.

En cuanto a las competencias específicas que se deriven de los respectivos perfiles del puesto a desempeñar, según Decreto 55/2024 de 18 de junio, por el que se regula Programa ESCALA (Escuelas de Aprendizaje Laboral), en su caso, del Real Decreto 659/2023, de 19 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, se determinan como funciones y responsabilidades a asumir por las personas aspirantes seleccionada, sin perjuicio de los establecidos en el párrafo anterior, las siguientes:

a) **Directora-gestora** cuyas funciones son:

- Administrar operativamente la gestión de la formación y de los recursos humanos a través del correcto tratamiento, la transmisión de la información, el seguimiento y la evaluación del desempeño profesional.
- Dentro del ámbito de competencias asignadas por la entidad promotora: previsión, elaboración, y control presupuestario de las cantidades consignadas para el desarrollo de las actividades, así como de las cantidades atípicas, teniendo en cuenta los conceptos de gastos subvencionables, cuantía de la subvención, pago de las subvenciones y justificación de la subvención, así como de la documentación administrativa y contable que se deriven.
- Mantenimiento actualizado del conjunto de documentos e informaciones administrativo-laborales de la plantilla, el control de los procesos de elaboración de nóminas y documentación derivada.
- Apoyo, control y seguimiento de las actuaciones en el ámbito de la seguridad e higiene.
- Desarrollo de los procesos de comunicación y archivo documental generados en la actividad del proyecto.
- Organización de los recursos humanos y materiales que garanticen la impartición de los módulos complementarios.
- Implementación de una dinámica de equipo que fomente la competencia profesional y personal a través de las habilidades de escucha, asertivas, de autocontrol y de resolución de conflictos, para conseguir una mayor eficacia en el proceso de enseñanza-aprendizaje, trabajando en un entorno cooperativo y colaborativo.
- Desarrollo de acciones que promuevan la incorporación del alumnado trabajador al mercado laboral incluyendo entre otras actuaciones la orientación profesional, la dinamización de la búsqueda de empleo y el contacto con posibles empleadores/oras.
- La elaboración, o en su caso el control, de los contratos laborales, nóminas y cotizaciones a la Tesorería General de la Seguridad Social.

- Cumplimentación de la justificación económica en la aplicación GETCOTEX.

b) Coordinadora de formación-Técnica acompañamiento/tutorización cuyas funciones son:

- Planificación, programación, seguimiento y evaluación de los contenidos teórico – prácticos asignados por especialidad en relación con las capacidades o competencias profesionales asociadas a su titulación académica y experiencia profesional, y según lo establecido en el Real Decreto 659/2023, de 19 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional y en lo no derogado de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
- Participar en la metodología que utilice todo el equipo para que el proyecto formativo facilite el trabajo por competencias, de forma transversal, involucrándose como elemento orientador, promotor y facilitador de experiencias y del desarrollo competencial en el alumnado.
- Asesorar técnicamente en la ejecución de los proyectos de obra.
- Planificación y ejecución de las unidades de obra / prestación de servicios según redacción del proyecto aprobado.
- Colaborar en la adaptación del programa formativo a las características de aprobación y a la situación real de los objetivos.
- Aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Control de la asistencia del alumnado trabajador cuando estén a su cargo.
- Colaborar en el desarrollo de acciones que promuevan la incorporación al mercado laboral del alumnado trabajador incluyendo entre otras actuaciones la orientación profesional, la dinamización de la búsqueda de empleo y el contacto con posibles empleadores.
- Realización de acciones de acompañamiento/tutorización, como un proceso de guía 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.

Las acciones se instrumentarán mediante técnicas de entrenamiento de habilidades y construcción de equipos, desarrollo de aspectos personales y aquellas que aborden competencias básicas y genéricas. Tendrán los siguientes objetivos siguiendo los contenidos facilitados por el órgano gestor de las subvenciones:

- Acoger, fidelizar, motivar e informar acerca de los objetivos del programa, etapas y compromisos.
- Abordar aspectos de desarrollo personal y social.
- Identificar si la persona se adecua a las necesidades laborales del entorno o territorio y de las empresas vinculadas al mismo; si domina los instrumentos, métodos y acciones necesarias para ofertarse e insertarse en el mercado de trabajo y si puede establecer contactos con las empresas o explorar las potencialidades del autoempleo y el emprendimiento.

- Realizar sesiones de información y conocimiento del entorno productivo, con el fin de conocer el sector y sus ocupaciones.
- Conocer las necesidades personales, motivaciones, competencias ya adquiridas y sus potencialidades profesionales, así como los aspectos personales y habilidades menos desarrolladas que habría que adquirir y/o fomentar.
- Realizar sesiones de evaluación individualizada. Se analizará el perfil formativo y/o laboral, su situación personal, se identificarán cuáles son sus carencias y motivaciones y se adaptarán a sus expectativas. Se completará el diagnóstico realizado en el itinerario previo en función de los objetivos del programa.
- Realizar sesiones de orientación y talleres de desarrollo de aspectos personales para el empleo. La persona orientadora llevará a cabo actuaciones de asesoramiento y/o información y se trabajará el autoconocimiento, la gestión de las emociones, la orientación del proceso personal de formación, el descubrimiento de las fortalezas y las motivaciones para abordar el presente y el futuro, las preferencias profesionales y el conocimiento del mundo laboral, entre otros.
- Creación de equipos de trabajo para la puesta en marcha de objetivos comunes de búsqueda de empleo o de ideas de proyectos emprendedores similares con el fin de hacerlos viables.
- Fomento de la iniciativa y espíritu emprendedor.
- Desarrollar la adquisición de competencias genéricas y transversales mediante dinámicas, técnicas u otros recursos que se consideren adecuados, y mediante el desarrollo de un proyecto de Aprendizaje-Servicio (ApS): aprender haciendo un servicio a la comunidad.

Todas estas funciones se realizarán colaborando en la implementación de estrategias metodológicas con todo el equipo directivo y docente, basadas en el trabajo por competencias, de forma transversal, apoyándose en estructuras de trabajo cooperativo y colaborativo, así como el establecimiento de sinergias entre los mismos.

Según el art. 17.2 del Decreto 55/2024, de 18 de junio, estas acciones tendrán como referencia la Guía de Herramientas de Acompañamiento/Tutorización elaborada por la Dirección General del SEXPE competente en la gestión de programas públicos de empleo-formación del SEXPE.

c) Monitores de formación ocupacional:

- Planificación, programación, seguimiento y evaluación de los contenidos teórico - prácticos de su especialidad, incluyendo la relacionada con los cursos monográficos de su especialidad para los cuales se encuentren suficientemente cualificados, según lo establecido en Real Decreto 659/2023, de 19 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional y en lo no derogado de la Orden ESS/1897/2013, de 10 de octubre, por la que se desarrolla el Real Decreto 34/2008, de 18 de enero, por el que se regulan los certificados de profesionalidad y los reales decretos por los que se establecen certificados de profesionalidad dictados en su aplicación.
- Participar en la metodología que utilice todo el equipo para que el proyecto formativo facilite el trabajo por competencias, de forma transversal, utilizando, entre otras, las siguientes orientaciones metodológicas: que el/la alumno/a trabajador/a conozca los objetivos del proyecto, qué va a aprender, y qué va a obtener una vez finalizado el mismo;

que se utilice una metodología activa que se apoye en estructuras de aprendizaje cooperativo y solidario, de forma que a través de la resolución conjunta de las tareas, cada participante conozca las estrategias utilizadas por sus compañeros y pueda aplicarlas a situaciones similares; que se favorezca el trabajo individual y grupal, fomentando la motivación, la comunicación, las habilidades sociales, el trabajo en equipo en la consecución de un fin común “encontrar empleo”, ya sea por cuenta propia o ajena, utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación; que se utilicen los recursos materiales que posibiliten una óptica abierta, una metodología participativa y grupal, dinamismo, cohesión de grupo y corresponsabilidad; que el papel del alumno/a trabajador/a en este proceso sea activo y autónomo, y que sea consciente de ser el responsable de su propio aprendizaje y que el docente se implique como elemento orientador, promotor y facilitador de experiencias y del desarrollo competencial en el alumnado.

- Planificación y ejecución de las unidades de obra / prestación de servicios según redacción del proyecto aprobado.
- Colaborar en la adaptación del programa formativo a las características de aprobación y a la situación real de los objetivos.
- Jefe de taller y de las actuaciones en obra asignadas. Uso y custodia de la maquinaria, herramientas y materiales asignadas.
- Control de asistencia diaria del alumnado trabajador asignado.
- Aplicación de la normativa en prevención de riesgos laborales.
- Colaborar en el desarrollo de acciones que promuevan la incorporación al mercado laboral del alumnado trabajador.
- Colaborar en el desarrollo de un proyecto de Aprendizaje-Servicio (ApS): aprender haciendo un servicio a la comunidad. En este proyecto, se trabajará la adquisición o mejora de las siguientes competencias: Autoconfianza, comunicación, cumplimiento de tareas, gestión del tiempo, capacidad de relación, flexibilidad y tolerancia a la frustración, análisis y resolución de problemas y fomento de la iniciativa y espíritu emprendedor.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación.

La presente normativa regula las condiciones de trabajo del equipo técnico y del alumnado trabajador de la escuela de aprendizaje laboral (ESCALA) “FURNAYUS II” y a fines informativos, se plasma por escrito para general conocimiento y constancia de su existencia a la hora de proceder durante el plazo de duración del mismo.

Artículo 3.- Condiciones del personal técnico.

El personal técnico mantiene con la entidad promotora una relación regulada formalmente por un contrato de duración determinada. La duración del contrato es de un año y 14 días más, distribuidos 7 días antes del inicio de los alumnos y 7 días después de finalización de los alumnos.

Artículo 4.- Condiciones del alumno-trabajador.

Define la condición de alumnado trabajador de la escuela de aprendizaje laboral, el mantener con la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel (en adelante “entidad promotora”) una relación regulada formalmente por un lado, durante la primera etapa de formación con una duración de 3 meses, por el Decreto 55/2024 de 18 de junio, por el que se regula el Programa ESCALA (Escuelas de Aprendizaje Laboral), debido a que están participando en un proceso de formación que simula un entorno laboral, con un

enfoque práctico muy cercano al trabajo; y durante la segunda etapa con una duración de 9 meses, por un contrato de formación, por lo que son considerados trabajadores, sin perder la condición de alumno, en ningún caso.

La duración del contrato es de nueve meses, que se formalizará una vez superada la primera etapa de formación con evaluación positiva de todo el itinerario formativo.

Artículo 5.- Becas y ayudas a la movilidad.

Durante la duración de la **primera etapa formativa** (3 meses), el alumnado tendrá derecho a la percepción de una **beca** por importe de 13,50 € cada día lectivo asistido.

Y al tratarse de un proyecto supralocal, el alumnado participante que tiene que desplazarse a la localidad del centro de formación desde su localidad de residencia, recibirá una **ayuda de movilidad** con los importes establecidos en el artículo 38.1 (modificado por Decreto 114/2025, de 2 de septiembre), siendo de 0,26 euros/kilómetro/día lectivo/alumno/a, tomándose como referencia para determinar la distancia entre las localidades el resultado mas corto utilizando la aplicación Google Maps (<https://www.google.es/maps>)

Centro de formación	Hornachos (Badajoz)
---------------------	---------------------

DISTANCIAS IDA Y VUELTA.

HINOJOSA DEL VALLE	31 km
--------------------	-------

PALOMAS	36,80 km
---------	----------

PUEBLA DEL PRIOR	25 km
------------------	-------

PUEBLA DE LA REINA	28 km
--------------------	-------

RIBERA DEL FRESNO	35 km
-------------------	-------

Estas becas y ayudas **serán compatibles** con la percepción de **prestaciones** o cualquier tipo de **subsídios o rentas** contempladas dentro del sistema de protección 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.

La entidad promotora liquidará **mensualmente el importe de la beca y, de la ayuda a la movilidad**.

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

Artículo 6.- Remuneración.

Durante la duración de la **segunda etapa de formación en alternancia con el empleo (9 meses)**, una vez formalizado el contrato de formación, el alumnado-trabajador tendrán derecho a la percepción de un salario equivalente al 75% del salario mínimo

interprofesional vigente, además de la parte proporcional de dos pagas extraordinarias por año trabajado.

Artículo 7.- El representante de los alumnos/as-trabajadores/as y sus funciones.

La representación del alumnado-trabajador será asumida por el/la delegado/a. Su elección se realizará mediante votación de la totalidad del alumnado de la escuela de aprendizaje laboral ESCALA “FURNAYUS II”.

Funciones:

- Recoger quejas o sugerencias de los alumnos/as-trabajadores/as.
- Suplente del monitor en caso de ausencia en el aula y entorno de actuación.
- Actuar como testigo en la comunicación de sanciones.

Artículo 8.- Horario de trabajo.

La jornada formativa en la primera etapa y la jornada laboral en la segunda etapa se establece en 35 horas semanales, que se distribuirán de lunes a viernes. La jornada laboral con carácter general será de 08:00 a 15:00 horas. No obstante, durante el periodo comprendido entre el 1 de mayo y el 30 de octubre se podrá establecer la jornada laboral de 07:00 a 14:00 horas.

Se considera jornada formativa a las horas dedicadas a la formación teórica-práctica durante la primera etapa de tres meses de duración.

Se considera jornada laboral tanto las horas dedicadas a la formación teórico-práctica, como las dedicadas a trabajos reales, durante la segunda etapa de formación en alternancia con el empleo, de nueve meses de duración.

A la hora que mejor se adapte a las necesidades y eficacia del módulo, se establecerá un descanso de treinta minutos, pasados los cuales todo el personal se incorporará a las tareas que sus monitores les indiquen.

Artículo 9.- Calendario laboral.

El programa ESCALA “FURNAYUS II” se regirá por el calendario laboral que anualmente elabora la Administración, de tal forma que se considerarán no laborables, además de los días considerados como tales a nivel Nacional, Regional, los dos días establecidos por la entidad donde está ubicada la sede del Proyecto para los ejercicios 2025, 2026 y 2027, respectivamente y que afectan al desarrollo del proyecto, siendo la localidad de Hornachos.

Según el convenio colectivo de la Mancomunidad Tierra de Barros-Río Matachel, son días no laborables el 24 y 31 de Diciembre y el 22 de mayo (Santa Rita). Si algunos de estos días coincidiesen en no laborable se acumulará un día más de vacaciones. Así mismo incrementará al número de días de vacaciones los días festivos que coincidan en días no laborales.

Artículo 10.- Descanso semanal.

El personal del programa formativo tendrá derecho a un descanso semanal de dos días que, como regla general, comprenderá los días completos del sábado y el domingo.

Artículo 11- Vacaciones anuales.

El personal del programa formativo tendrá derecho a vacaciones retribuidas con duración de veintidós días hábiles por año trabajado.

El alumnado-trabajador disfrutará de la parte proporcional de las vacaciones retribuidas correspondiente a la duración de su contrato de formación (9 meses máximo, 17 días hábiles)

Las vacaciones del programa formativo coincidirán para todo el personal perteneciente a este servicio (equipo técnico y alumnado-trabajador), a excepción de los 6 días de que disponen los técnicos por los tres primeros meses de la etapa formativa, cuyo disfrute individual se acordará entre todos los miembros del equipo técnico, teniendo en cuenta que no coincidan ninguno de ellos en los días del disfrute, para asegurar la asistencia de al menos dos miembros para poder ejecutar el proyecto con regularidad.

Las vacaciones no podrán ser sustituidas por compensación económica u horaria alguna.

El periodo de disfrute de las vacaciones anuales se fijará prioritariamente en un periodo que atienda a las necesidades del proceso formativo y de ejecución de los entornos de actuación del programa ESCALA “FURNAYUS II”. Dicho periodo se determinará a propuesta del equipo técnico y sometido a consenso por parte de todo el personal del proyecto (equipo técnico y alumnado-trabajador), debiendo ser autorizado por la entidad promotora.

Artículo 12.- Permisos y licencias.

Permisos retribuidos. Los miembros del equipo técnico y los alumnos/as trabajadores/as se regirán por lo establecido en el convenio colectivo de la entidad promotora y tendrá derecho al disfrute de los permisos que se especifican a continuación, siendo necesario que lo comuniquen con la debida antelación y presentando la correspondiente justificación del hecho.

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, cuatro días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Por intervención quirúrgica de familiares hasta segundo grado, se disfrutará del día de la intervención y en el supuesto de que requiera continuar hospitalizado, por el tiempo que dure esta hasta un máximo de 4 días naturales y siempre que no sea de aplicación los apartados anteriores.

Los días de permiso a los que se diese lugar por accidente, enfermedad u hospitalización podrán ser disfrutados, a criterio del trabajador, de forma consecutiva o alterna.

Por interrupción del embarazo, el cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a 4 días naturales desde el día de la interrupción.

Por fallecimiento de un familiar de tercer grado, el día del funeral si es en día laboral.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día, que serán dos si existe cambio de residencia a otra localidad.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.

- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración. Quedan excluidos por tanto los exámenes parciales.

Para la realización de cursos de formación o de perfeccionamiento profesional, si están directamente relacionados con las funciones o el puesto de trabajo que desempeña, se podrán conceder por el tiempo de duración del curso. Este permiso no implicará reducción en sus retribuciones y tendrá derecho a las dietas correspondientes.

- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las trabajadoras embarazadas y cónyuge o pareja de hecho.

- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrá derecho a dos horas de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal de una hora al inicio y otra al final de la jornada o, en dos horas al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad. Este permiso constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, pero sólo podrá ser ejercido por uno de los progenitores en caso de que ambos trabajen.

Igualmente el trabajador/a podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente, que podrá disfrutarse seguidamente de la baja maternal.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

- g) Por nacimiento, acogimiento o adopción, el cónyuge o pareja de hecho tendrá derecho a 2 días hábiles, ampliables según las circunstancias, que se podrá disfrutar toda vez que finalice el permiso de paternidad.

Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la trabajadora o el trabajador tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de guarda legal, cuando el trabajador tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el que 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.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el trabajador o la trabajadora tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute

de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes. Este permiso podrá sustituirse por otro a jornada completa, previa petición del interesado, hasta un máximo de quince días cuando exija una atención que no pueda prestar otra persona o institución”.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Durante el tiempo que duren las jornadas o reuniones de carácter profesional, social o sindical a los que asista el personal municipal, avisando con la debida antelación. Si la asistencia a tales actos fuese promovida o auspiciada por la Mancomunidad u otro organismo competente, tendrá derecho el trabajador a percibir indemnización en concepto de dietas, desplazamiento, etc.
- l) Por el tiempo necesario, en los casos de asistencia a consultas médicas de especialistas o para acompañar a un familiar hasta primer grado que precise la presencia del trabajador o trabajadora.

Por el tiempo necesario para acompañar a hijos e hijas menores de edad a consulta médica.

- m) Por el tiempo necesario para asistir a reconocimientos o recuperaciones relativas a enfermedades o accidentes profesionales.
- n) Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a quince días naturales en caso de matrimonio o acreditación de inscripción en el registro de parejas de hecho, pudiéndose acumular a los meses de vacaciones. Este permiso se disfrutará una sola vez por cada relación afectiva, independientemente de la fecha y del registro dónde se formalice.

- o) El día en que se produzca el matrimonio o inscripción en el registro de pareja de hecho de familiares de primer grado.
- p) Por asuntos particulares, se podrán disfrutar durante el año en curso un total de seis días. Este disfrute será de aplicación a los trabajadores con contrato igual o superior a un año. Para los contratos iguales o superiores a 2 meses, se disfrutarán de los días proporcionales a la duración del contrato, y cuando el cálculo contenga fracciones, estas se computarán como horas de reducción en una jornada.

Además de los días de libre disposición establecidos, los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo. Este derecho será de aplicación a lo largo del año del cumplimiento.

En caso de enfermedad o ausencia, el personal al servicio de la Mancomunidad estará obligado a comunicar dicha ausencia de inmediato y a justificarla dentro de los tres días laborables siguientes a su falta de asistencial, así como a presentar los sucesivos partes de confirmación y alta.

- q) Permiso por parto: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del hijo y, por cada hijo a partir del segundo, en los supuestos de parto múltiple. El permiso se distribuirá a opción de la trabajadora siempre que seis semanas

sean inmediatamente posteriores al parto. En caso de fallecimiento de la madre, el otro progenitor podrá hacer uso de la totalidad o, en su caso, de la parte que reste de permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determinen.

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

- r) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple: tendrá una duración de dieciséis semanas ininterrumpidas. Este permiso se ampliará en dos semanas más en el supuesto de discapacidad del menor adoptado o acogido y por cada hijo, a partir del segundo, en los supuestos de adopción o acogimiento múltiple.

El cómputo del plazo se contará a elección del trabajador/a, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o a partir de la resolución judicial por la que se constituya la adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso.

Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, cuando las necesidades de servicio lo permitan, y en los términos que reglamentariamente se determine.

Si fuera necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, en los casos de adopción o acogimiento internacional, se tendrá derecho, además, a un permiso de hasta dos meses de duración, percibiendo durante este periodo exclusivamente las retribuciones básicas.

Con independencia del permiso de hasta dos meses previsto en el párrafo anterior y para el supuesto contemplado en dicho párrafo, el permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial por la que se constituya la adopción o la decisión administrativa o judicial de acogimiento.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, previstos en este artículo serán los que así se establezcan en el Código Civil o en las Leyes civiles de las Comunidades Autónomas que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.

- s) El permiso de paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo tendrá una duración de dieciséis semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor 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.

En los casos previstos en los apartados q), r), y s) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la trabajadora y,

en su caso, del otro progenitor, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

Los trabajadores/as que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad y adopción o acogimiento tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

- t) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer trabajadora: Las faltas de asistencia de las empleadas municipales 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 trabajadoras víctimas de violencia sobre la mujer, 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.

Artículo 13.- Derechos.

Los que a continuación se relacionan:

- a) Respeto a la dignidad, intimidad y consideración debida de cada uno de los integrantes de ESCALA “FURNAYUS II”, comprendida la protección frente a ofensas de naturaleza verbal, física, ideológica, religiosa, étnica, sexual y redes sociales.
- b) Respeto a su conciencia cívica y moral.
- c) Respeto a su dignidad personal.
- d) Recibir una educación integral y una formación profesional (alumnos-as/trabajadores-as) que les capacite en el conocimiento de un oficio para su futura inserción laboral, conforme a los objetivos del programa y a las necesidades y posibilidades personales de cada uno.
- e) Utilizar con la corrección debida las instalaciones, mobiliario y material del programa.
- f) Disponer de las herramientas, equipos y utillaje adecuados para el desempeño de sus tareas conforme a las normas de seguridad y salud laboral en el trabajo.
- g) A su integridad física y a una adecuada puesta en práctica de las normas de seguridad e higiene en el trabajo.
- h) Realizar actividades culturales diversas que contribuyan a su formación integral.
- i) A ser asesorados en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para su inserción laboral.
- j) A participar en la organización del programa formativo a través de la formulación de sugerencias y opiniones, bien de forma individual o colectiva.

k) A no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, raza, edad, condición social, ideas religiosas o políticas, disminución física... según lo establecido en la Ley.

l) A la percepción de la beca, ayudas de movilidad o/y remuneración legalmente establecida.

m) A ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición, mediante escrito dirigido al Director sobre cualquier imagen personal utilizada para la difusión de la escuela de aprendizaje laboral, de acuerdo al derecho a la propia imagen reconocido en el artículo 18.1 de la Constitución y regulado por la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo, de Protección del Derecho al Honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.

m) 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.

n) Derecho a **acceder a la segunda etapa de formación en alternancia con el empleo**:

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

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

En aquellos proyectos conducentes a la obtención de un certificado profesional, el alumnado deberá asistir al menos al 75% de las horas de cada uno de los módulos para poder acceder a la prueba de evaluación del mismo. En caso de acciones con Programas Formativos, se computará el 75% de asistencia sobre el total de horas del proyecto para la realización de la prueba final.

o) Las **tareas** que constituyan el trabajo efectivo deberán ser **suficientes y apropiadas** para la adquisición de las competencias profesionales previstas, contemplando una adecuada correlación entre dichas actividades con los módulos formativos de referencia.

p) A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Artículo 14.- Deberes.

Los que a continuación se relacionan:

a) Respetar la dignidad de cuantas personas forman parte del programa, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.

- b) Cumplir las obligaciones establecidas para su trabajo en el programa, de conformidad con las reglas de buena fe y diligencia.
 - c) Obedecer, por parte de los alumnos-as/trabajadores-as, las instrucciones del equipo técnico y resto de personal docente o vinculado con la Escuela de Aprendizaje Laboral, en el ejercicio regular de sus funciones.
 - e) Adoptar medidas de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el programa pone a su disposición.
 - f) Realizar las tareas concretas que le sean encomendadas bajo la dirección de cualquier miembro del equipo técnico, pudiendo ser adoptadas por el equipo de formadores las oportunas medidas de vigilancia y control para verificar tanto el cumplimiento de las obligaciones como el grado de aplicación del alumnado-trabajador participante.
 - g) Participar activamente en las clases teóricas complementarias de su formación integral, cumpliendo con las tareas que les sean encomendadas por los profesores, ya sean miembros integrantes del proyecto como aquellos colaboradores del mismo.
 - h) Guardar el debido respeto a los compañeros, manteniendo un trato de corrección y colaborando con ellos en el trabajo cuando sea necesario.
 - i) Respetar los edificios, instalaciones, mobiliario y demás material del programa y de la entidad promotora.
 - j) Hacerse responsables del vestuario, herramienta, utillaje o maquinaria al uso (docentes y discentes) que les sean entregadas para su trabajo, cuidándola y guardándola de modo conveniente y haciéndose cargo de su reposición en caso de pérdida o deterioro por mal uso de la misma, siempre que se demuestre la falta de diligencia por parte del usuario en tales circunstancias. En tal sentido indicar que la ropa de trabajo ha de ser utilizada únicamente en actividades desarrolladas en el programa y por personal autorizado.
- Todas las herramientas y utillaje entregados a los participantes, así como la maquinaria y herramientas aportadas por la entidad o adquiridas al comenzar el proyecto o a lo largo del desarrollo del mismo, deben entregarse en perfecto estado a la entidad, una vez finalizado el mismo.
- k) Utilizar el vestuario facilitado durante la totalidad de la jornada laboral, incluidos los 30 minutos de descanso establecidos, salvo en actividades muy concretas y por deseo expreso de la dirección del programa o la propia entidad promotora.
 - l) Adoptar actitudes de eficiencia, dinamismo y apego al trabajo que desempeñan, siendo conscientes en todo momento de que de ellos depende la “imagen” que la escuela de aprendizaje laboral ofrece a la localidad y su entorno.
 - m) Informar por parte de cualquier miembro de la escuela de aprendizaje laboral, al equipo técnico, en la primera hora de la jornada laboral, de la no asistencia al trabajo, cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad justificada de incorporación al centro, para evitar posibles desarreglos en horarios, planificación en el trabajo y perjuicios a los compañeros y en definitiva al desarrollo normal de la actividad del programa.
 - n) Comunicar al equipo técnico cualquier enfermedad o tratamiento médico que pueda afectar al rendimiento en el trabajo o que ponga en peligro su integridad física o la del resto del personal del programa, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad y privacidad individual.

o) Atendiendo a la Ley antitabaco 28/2005, de 26 de diciembre, no se permitirá fumar en el lugar de trabajo y en las aulas de formación.

p) Cuando se falten unas horas del día o todo el día, por motivos de visita médica (otros), deberá aparecer en el justificante, la hora de entrada y salida en el centro médico, debiendo incorporarte al puesto de trabajo el resto de las horas, salvo que el médico prescriba por escrito reposo por más tiempo, indicando por escrito ese tiempo en número de días o horas con firma y sello facultativo. No pudiendo superar la **prescripción de reposo** en 3 días, y con un máximo acumulativo de cuatro días durante el periodo de un año de contrato. Se debe presentar justificante expedido por el Servicio Extremeño de Salud o Mutualidad correspondiente, dónde claramente se especifique la necesidad de reposo y el periodo en horas.

Los **justificantes** deben aportarse en el plazo máximo de tres días hábiles.

Previamente a la ausencia, se **solicitará autorización**, salvo imposibilidad de hacerlo, quedando registrado la hora de salida y hora de llegada, así como el motivo o causa de la misma. Se **restarán a las horas** de asistencia de la persona participante el tiempo de retraso o ausencia, esté justificada o no, a efectos del cómputo de horas efectivas de formación y trabajo real.

q) Dado que el proyecto es conducente a la obtención de un certificado profesional, la persona participante deberá **asistir al menos al 75% de las horas de cada uno de los módulos** para poder acceder a la prueba de evaluación del mismo. En caso de contenidos con programas formativos distintos, se computará el 75% de asistencia sobre el total de horas del mismo para la realización de la prueba final. Para el cómputo del 75% de asistencia **se descontarán todas las faltas de asistencia, sean o no justificadas**.

r) **Causas de expulsión:** 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:

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

b) 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

s) Se considera **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.

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**. (Fecha fin etapa formativa ESCALA Furnayus II 29/03/2026)

- Si en el primer o en último mes de celebración 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 de la etapa formativa inicial hay entre 1 y 9 días naturales se podrá faltar sin justificar **hasta un día**. (Fecha de inicio etapa formativa ESCALA Furnayus II 30/12/2025)

t) Serán consideradas **causas de faltas justificadas** las que se contemplan como contingencias o riesgos comunes (como enfermedad, maternidad, paternidad, ...) y contingencias o riesgos profesionales en el sistema de la Seguridad Social (accidentes y enfermedades profesionales), o el cumplimiento de una obligación personal impuesta por la Administración.

En todos los casos de ausencia **justificadas** 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.

u) Durante la **segunda etapa** de formación en alternancia con el empleo, con una duración de nueve meses, el alumnado-trabajador **recibirá formación con una duración mínima del 35 por ciento** y estará **contratado** por la entidad promotora, en la **modalidad del contrato de formación en alternancia**, por lo que deberá reunir, para formalizar dicho contrato, los requisitos a los que aluden los apartados 2 y 4 del artículo 11 y la disposición adicional segunda del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional primera del Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Artículo 15. Salud laboral.

La escuela de aprendizaje laboral proporcionará al inicio del proyecto el siguiente uniforme: 1 chaleco, 1 polar, 2 sudaderas, 4 camisas de manga corta, 1 polo de manga corta, 2 pantalones, un par de botas de seguridad, chaleco reflectante. Así como los equipos de protección individual necesarios. Y guantes a renovar cuando se deterioren.

El uso de las prendas será obligatorio y se utilizará exclusivamente en horas de servicio. 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 higiene.

Artículo 16.- Régimen disciplinario: Faltas, sanciones, competencia, prescripción y procedimiento.

A) Las faltas: Se clasifican en leves, graves y muy graves, estableciéndose su regulación en los apartados siguientes, así como las sanciones correspondientes a cada una de ellas.

A.1.- Faltas leves:

- La incorrección o falta de respeto con sus compañeros/as.
- Hasta tres faltas reiteradas de puntualidad sin causa justificada que superen los diez minutos en el plazo de un mes.
- Las discusiones durante la jornada laboral. Si tales discusiones produjesen graves escándalos o alborotos, podrán ser consideradas como faltas graves o muy graves.

- La práctica de todo tipo de juegos, uso de móviles o máquinas encaminadas a distraer la atención de cualquier miembro del programa durante el horario de trabajo y formación. Se solicitará siempre el uso del móvil al responsable del equipo técnico, responsable del desarrollo de las actividades formativas o laborales.
- El bajo rendimiento, comportamiento apático sin causa justificada, tanto en las actividades formativas como en el trabajo propio del programa. Interrupciones que entorpezcan tanto las clases teóricas como el trabajo efectivo y el consiguiente perjuicio para los compañeros.
- Presentarse a clase sin los útiles necesarios por descuido inexcusable.
- El no usar y/o descuidar el vestuario y material personal del que disponen para el desarrollo de su trabajo durante la totalidad de la jornada laboral (incluidos el tiempo de descanso).
- El descuido o mal uso de las instalaciones, mobiliario, herramientas y materiales del Centro.
- La no comunicación con la antelación debida de una falta por causa justificada, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- La no presentación en tiempo oportuno y reglamentado (tres días a partir de la ausencia en el trabajo) de los justificantes, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- Fumar en zonas no permitidas.
- Introducir en el centro de trabajo a personas ajenas al proyecto, sin previo aviso o permiso correspondiente, poniéndola en posible riesgo y responsabilizando consecuentemente a la dirección. Está prohibido el paso a toda persona ajena al proyecto, salvo en determinadas situaciones de promoción, divulgación o difusión del proyecto tales como visitas programadas, jornadas de puertas abiertas, exposiciones...
- Desobedecer una orden de un miembro del equipo técnico/monitores en el ejercicio de sus funciones.
- Una expulsión de clase o taller producida por falta de interés, comportamiento inadecuado o por impedir el desarrollo normal de las clases o el taller durante el periodo de un mes.

A.2.- Faltas graves:

- Haber sido sancionado por tres faltas leves en el período de un mes.
- La falta de obediencia debida al personal directivo y docente del programa o visitante.
- La inasistencia injustificada al trabajo de dos días durante el período de un mes.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- La tenencia y consumo de alcohol, drogas y/o estupefacientes ilegales durante la jornada de trabajo y formación (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 ataque a la integridad física y/o moral de los compañeros/as y en general, mantener conductas antisociales y/o violentas durante la jornada laboral.
- El incumplimiento o abandono reiterado de normas y medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

- 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 ausencia en el trabajo sin causa justificada.
- Faltas de hurto y/o robo, tanto a los trabajadores como al programa o a la Entidad Promotora, así como a cualquier persona dentro o fuera del centro en cualquier actividad desarrollada por el programa. En este sentido se ponderará y valorará la gravedad del hecho por el equipo técnico, para tramitación de informes y expedientes cualesquiera que sean necesarios y sus correspondientes sanciones.
- Reincidir en falta de interés o apatía en la formación o en el trabajo.
- Causar negligentemente daños a cualquier compañero/a, dependencias, instalaciones, herramientas y materiales dependientes del programa.
- El uso inadecuado/sin autorización de cualquier medio de transporte durante la jornada laboral.
- La suplantación de otro trabajador, alterando los registros y controles de entrada y salida al trabajo.
- El acoso por razón de origen, religión, edad, sexo, etc.
- Fotografiar o grabar imágenes dentro de las instalaciones, centro de trabajo y dentro de las actividades de la escuela de aprendizaje laboral para su posterior publicación o manipulación sin autorización en redes sociales.
- Cualquier otra que sin estar especificada sea considerada por el equipo técnico, como falta grave.

A.3.- Faltas muy graves:

- **Tres faltas de asistencia no justificadas en un mismo mes o cinco días en la totalidad de la etapa formativa inicial.** Considerándose, 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.

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**. (Fecha fin etapa formativa ESCALA Furnayus II 29/03/2026)
- 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**. (Fecha de inicio etapa formativa ESCALA Furnayus II 30/12/2025)
- La notoria falta de rendimiento que conlleve inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

- Haber sido sancionado/a en más de una ocasión por incurrir en falta grave.
- Acudir al puesto de trabajo en estado de embriaguez o drogadicción, o alcanzar tal estado durante el horario del mismo.
- La manipulación intencionada, temeraria e irresponsable basada en la negligencia, desidia y descuido a propio intento de los equipos de los talleres que puedan ocasionar daños materiales y poner en peligro la seguridad y por consiguiente la integridad propia o ajena.
- La rotura y/o destrucción malintencionada de maquinarias, herramientas, materiales e instalaciones del programa.
- 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 apropiación hurto o robo de bienes ajenos.
- Los 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 sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta grave
- Otras faltas no previstas en las anteriores que pueda considerarse por el equipo técnico como muy grave.

B) Sanciones:

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 sueldo del mismo día.
- La expulsión de clase o taller producida por falta de interés, comportamiento inadecuado o por impedir el desarrollo normal de las clases o el taller.
- El abandono del puesto de trabajo o de las aulas sin permiso del personal del centro y sin justificación alguna.
- 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.
- El uso reiterado del móvil durante la jornada laboral, sin autorización del personal docente, en más de 3 ocasiones.

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

B.1.- Faltas leves:

- Amonestación verbal por cualquier miembro del equipo técnico.

- Apercibimiento de la dirección por escrito, que se unirá a la propuesta de falta y por consiguiente apertura de expediente disciplinario.
- Suspensión de sueldo durante un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan, previo trámite de audiencia.

B.2.- Faltas graves:

- Suspensión de sueldo de dos a tres días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

B.3.- Faltas muy graves:

- Suspensión de sueldo durante el plazo de cuatro días a cinco días, mediante comunicación expresa de las causas que lo motivan.
- Y/o expulsión, extinción del contrato por despido disciplinario.

Nota: Cuando un trabajador/a no justifique documentalmente en tres días su ausencia del puesto de trabajo, bien sea por acumulación de horas o la jornada completa, automáticamente se le descontará de la nómina ese día en concreto, sin perjuicio del procedimiento sancionador instruido.

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

C) Competencia:

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 Reglamento 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.

D) Prescripción de las faltas.

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 la que la entidad promotora tenga 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.

E) Procedimiento:

El proceso de inicio de expediente corresponderá a cualquier miembro del equipo técnico del Programa (previo informe del director 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.

Durante la primera etapa formativa, en caso de producirse alguna de las causas de exclusión señaladas (a) **No seguir con aprovechamiento** las mencionadas. b) **Incurrir en tres faltas no justificadas de asistencia en un mes o cinco faltas de asistencia no justificadas en toda la etapa**), 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.

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 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 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 o exclusión del alumnado/a-trabajador/a, propuesta por la Dirección del proyecto ESCALA "FURNAYUS II", requerirá la tramitación de un expediente disciplinario y será impuesta por el representante legal o persona en quién delegue y paralelamente requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa de ESCUELAS DE APRENDIZAJE LABORAL.

Artículo 17.- Régimen jurídico, jurisdicción competente, entrada en vigor, vigencia y modificación:

a) Régimen jurídico.- En lo no establecido en el presente Reglamento interno, se estará a lo dispuesto en la legislación laboral, convenio colectivo de la entidad, normativa de la Dirección General de Formación para el Empleo, y demás aplicable.

b) Jurisdicción competente.- La Jurisdicción Social, es la competente para conocer acerca de las cuestiones que conciernen a las relaciones laborales que se puedan suscitar entre la entidad promotora y los/las alumnos/trabajadores, así como entre esta y los integrantes del equipo formativo.

c) Entrada en vigor.- El presente Reglamento, entrará en vigor una vez ratificado por las partes integrantes del proyecto (entidad promotora, equipo técnico y representantes de los alumnos/as trabajadores/as) y con carácter retroactivo.

d) Vigencia.- Se mantendrá vigente hasta la finalización del programa formativo y periodo de prácticas y trabajos en obra real, que suman la duración total del programa, todo ello sin perjuicio de las disposiciones legales aplicables.

e) Modificación/reforma.- La entidad promotora a iniciativa propia o a requerimiento de la dirección del programa, podrá acordar las modificaciones que se estimen convenientes al presente Reglamento interno, con sujeción a los trámites establecidos para su aprobación, y observancia de las disposiciones legales vigentes. Quedan exceptuadas las modificaciones que se consideran impuestas y directamente aplicables por reformas que se produzca durante su vigencia en la normativa que regula la materia.

En Villafranca de los Barros, a fecha de firma.- La Presidenta, Adela Trabado Pachón.

Lo que se publica para general conocimiento.