



BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA

Boletín nº 123

Anuncio 2752/2025

martes, 1 de julio de 2025

**ADMINISTRACIÓN LOCAL
AYUNTAMIENTOS**

Ayuntamiento de La Garrovilla

**ADMINISTRACIÓN LOCAL
AYUNTAMIENTOS****Ayuntamiento de La Garrovilla**
La Garrovilla (Badajoz)**Anuncio 2752/2025***Aprobación inicial del Reglamento de régimen interno del programa colaborativo rural ATENEO "Esparragalejo-La Garrovilla futuro en verde"*

Habiéndose instruido expediente de aprobación del Reglamento de régimen interno del Programa colaborativo rural ATENEO "Esparragalejo-La Garrovilla futuro en verde" (expediente: 06/CRA/005/25), y aprobado inicialmente dicho expediente por el Pleno Corporativo de este Excmo. Ayuntamiento en sesión ordinaria de fecha 26 de junio de 2025, de conformidad con los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, se da trámite de información pública por plazo de treinta días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz, a fin de que quienes pudieran tenerse por interesados en dicho expediente, puedan comparecer y formular cuantas alegaciones, sugerencias o reclamaciones tengan por conveniente.

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, sugerencias o reclamaciones se considerará aprobado definitivamente dicho acuerdo.

A su vez, estará a disposición de los interesados en la sede electrónica de este Ayuntamiento (<https://lagarrovilla.sedelectronica.es/info.0>).

En La Garrovilla, a fecha de la firma digital.- La Alcaldesa en funciones, Ana Isabel Frutos Pinilla.



DIPUTACIÓN DE BADAJOZ

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA
Godofredo Ortega y Muñoz, 4 1ª Planta
www.dip-badajoz.es/bop

**REGLAMENTO DE RÉGIMEN
INTERNO PROGRAMA
COLABORATIVO RURAL ATENEO
“ESPARRAGALEJO- LA
GARROVILLA FUTURO EN VERDE”**

(Expte.: 06/CRA/005/25)

TÍTULO I.--PREÁMBULO.

El Decreto 287/2023, de 27 de diciembre, por el que se aprueban las bases reguladoras de concesión de subvenciones destinadas a la financiación del Programa Colaborativo Rural “ATENEO” y la primera convocatoria de subvenciones a entidades promotoras, regula el **Programa Colaborativo Rural ATENEO** de acciones de atención integral a personas en situación o en riesgo de exclusión social.

La Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019 recoge la determinación de colectivos especiales que requieren actuaciones específicas diferenciadas, entre los que se encuentran las personas en riesgo de exclusión social o con dificultades de integración, y la cohesión territorial.

Entre los objetivos que la Estrategia 2020 fija para el conjunto de la Unión Europea se encuentran: reducir al menos en 20 millones el número de personas en situación o riesgo de pobreza y exclusión social y que el 75 % de la población de entre 20 y 64 años esté empleada.

Hay una población importante de la ciudadanía extremeña, con necesidades endistintos ámbitos de inclusión social, principalmente en materia de inserción socio-laboral que habitan en zonas rurales de la región, y que se localizan principalmente en las poblaciones de menos de 5.000 habitantes.

Esta necesidad es la que impone el reto de mejorar la situación de pobreza y exclusión social en la que se encuentran estas zonas, a través de acciones integradas que mejoren las condiciones de inserción en los ámbitos social y laboral, a través de la participación en itinerarios integrados y personalizados de inserción social y laboral que incluyen un proceso formativo que alterna la formación y experiencia profesional adaptada y la adquisición de competencias básicas y genéricas, fomentando con ello la creatividad, el emprendimiento y la innovación social, en zonas y colectivos donde es más necesario este tipo de intervenciones por sus dificultades territoriales y sociales.

Objetivos generales.

- Mejorar la ocupabilidad y favorecer la inserción laboral de los destinatarios del programa.
- Dotar a los participantes de las competencias y capacidades que les posibilitem su aprovechamiento y adquisición, en su caso, del correspondiente certificado de profesionalidad.

- Identificar las trayectorias formativas y laborales de los destinatarios de las acciones de formación.
- Poner en práctica mecanismos, materiales didácticos y recursos educativos acorde al colectivo participante.
- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo mediante la participación solidaria y la adquisición de normas y hábitos de trabajo individual y colectivo.
- Consolidar y hacer grupo entre el colectivo de participantes, partiendo del análisis de las expectativas previas.
- Elaborar la metodología específica de intervención, actuación y formación en base a los perfiles socio-culturales y económicos de los diferentes participantes, trabajando diferentes aspectos como la autoestima, la asertividad, la comunicación, la motivación, la solución de problemas, el proceso de búsqueda de empleo...
- Desarrollar la capacidad creativa y emprendedora del alumnado-trabajador a través del planteamiento y ejecución de un proyecto emprendedor en su entorno.

Los Programas Colaborativos Rurales consisten en el desarrollo de proyectos de formación en alternancia con el empleo, basados en un espíritu dinámico, colaborativo y solidario de las personas participantes, que combinan el aprendizaje y la cualificación con el trabajo efectivo en actividades de utilidad pública o interés social, junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas, al mismo tiempo que se fomenta la capacidad creativa y emprendedora.

La duración de la formación teórico-práctica deberá ser como mínimo del 25% del total de la duración del proyecto.

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

El número de participantes de este proyecto, “Esparragalejo- La Garrovilla futuro en verde”, especialidad formativa Actividades Auxiliares en Viveros, Jardines y Centros de Jardinería, será de diez personas desempleadas inscritas en el Centro de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo.

El proyecto tendrá una duración de seis meses, que abarcará desde el 1 de junio al 30 de noviembre de 2.025 y los alumnos/as estarán contratados con un contrato para la formación.

Requisitos de los aspirantes.

- Podrán participar en estas acciones las personas desempleadas en situación o en riesgo de exclusión social, según se define en el apartado siguiente de este artículo, mayores de 18 años e inscritas en los centros de empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, y que cumplan los siguientes requisitos:

- Tener la titulación y los requisitos específicos establecidos en perfil de acceso de programa formativo del proyecto aprobado.
- No padecer 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.

A dichos efectos, y sin perjuicio de otros supuestos, se entenderá que el aspirante no ostenta el presente requisito, si al tiempo de realizar la contratación laboral correspondiente, y así procediera legalmente, los servicios de prevención de riesgos laborales de la entidad promotora emitieran informe desfavorable al respecto sobre la imposibilidad de adecuar la debida protección de la salud o integridad física de los trabajadores y el desempeño de las tareas propias del puesto de trabajo a desempeñar, derivada de la situación psicofísica del aspirante previa al contrato.

- Cumplir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para formalizar un contrato de formación y aprendizaje.
- Carecer de la formación que se adquirirá en el desarrollo del proyecto.
- Si las actividades a efectuar por el alumnado trabajador implican trabajar con menores, acreditación a través del certificado negativo del Registro Central de Delincuentes Sexuales de la carencia de delitos de naturaleza sexual, según la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, modificada por la Ley 26/2015, de 28 de julio, de modificación del sistema de protección a la infancia y a la adolescencia.

Las personas seleccionadas deberán mantener estos requisitos a la fecha de contratación por la entidad promotora.

- A los efectos del presente programa se entiende por persona en situación o en riesgo de exclusión social: personas desempleadas de larga duración que no sean beneficiarias ni perceptoras de prestación contributiva por desempleo en las fechas de finalización del plazo de presentación de solicitudes para participar en el proyecto y en la fecha de la contratación.

Se considera persona desempleada de larga duración aquella que ha permanecido inscrita como desempleada en los centros de empleo del SEXPE durante al menos 360 días en los últimos 18 meses anteriores a la fecha de finalización del plazo de solicitudes y mantenga esta condición a fecha de contratación.

- La inexactitud o falsedad de los datos aportados por los y las aspirantes a participar en el programa para la comprobación de los requisitos anteriormente establecidos y/o los criterios de prioridad supondrá causa de exclusión.

TÍTULO 2.-DERECHOS Y DEBERES.

Artículo 1: Derechos.

- Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
- A participar en la organización del Proyecto Colaborativo Rural Ateneo “Esparragalejo- La Garrovilla futuro en verde”, a través de la formulación de sugerencias y opiniones, bien de forma colectiva a través del delegado/a o individualmente.
- A recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
- A recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.
- Al respeto a su intimidad y a la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- A ser asesorados en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para la inserción laboral acorde con las necesidades específicas de cada persona.
- 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 lengua.
- A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que les son propios.

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

Artículo 2: Deberes.

- Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas prestan sus servicios en el proyecto.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- Observar las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el proyecto pone a su disposición.
- Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por los superiores en el ejercicio de sus funciones.
- Observar una conducta inspirada en el mutuo respeto, tolerancia y colaboración encaminada a facilitar una mejor convivencia entre los integrantes del proyecto.
- Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Además, los beneficiarios del programa quedarán obligados a:

- Cumplir con las obligaciones derivadas del plan formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo.
- Participar activamente en la vida y funcionamiento del centro.

- Respetar las instalaciones, maquinaria, herramientas y medios puestosa su disposición.
- No consumir drogas ni bebidas alcohólicas ni antes ni durante su jornada en el proyecto.
- No se podrá salir de los centros de trabajo durante la jornada formativa olaboral sin autorización previa.
- Informar a la monitor/a o al equipo de dirección, en horario de 7:30 – 8 horas de la no asistencia al trabajo, cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad de incorporación al centro; o en los 20 primeros minutos en los que se produzca alguna circunstancia que impida o dificulte la incorporación al puesto de trabajo. En caso contrario se considerará abandono del puesto de trabajo y la consideración de falta aplicándose la sanción correspondiente.
- Facilitar el justificante de ausencia de trabajo como máximo al día siguiente de producirse.
- Comunicar a la dirección o monitor/a cualquier enfermedad o tratamientomédico que pueda afectar al rendimiento en el 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.
- Cuidar y mantener las condiciones higiénicas y de limpieza en las instalaciones puestas a disposición del proyecto.

TÍTULO 3.- JORNADA Y HORARIO DE TRABAJO.

Artículo 3. Jornada y horario de trabajo.1.- Normas comunes:

La jornada laboral oficial del Colaborativo Rural Ateneo “Esparragalejo-La Garrovilla futuro en verde” es de turno de mañana, completa y continuada, de 7.45 a 15.15, de lunes a viernes.

El descanso dentro de la jornada laboral será entre las 11:00 – 11:30. (Salvo que se modifiquen los horarios).

2.- Descanso semanal:

El personal tendrá derecho a dos días de descanso semanal, sábado y domingo.

3.- Fiestas:

Todo el personal tendrá derecho al disfrute de las fiestas estipuladas y reguladas oficialmente tanto a nivel estatal, como las de la comunidad autónoma de Extremadura, así como las oficiales de La Garrovilla.

TÍTULO 4.-DISPOSICIONES GENERALES.

1.-Vigencia y ámbito de aplicación.

El Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a la totalidad de los participantes del proyecto de formación en alternancia con el empleo Proyecto Colaborativo Rural Ateneo “Esparragalejo-La Garrovilla futuro en verde” (personal docente y alumnado-trabajador) y vinculará a la entidad promotora, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula los programas, el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos suscritos por las entidades promotoras y demás legislación aplicable.

2.- Organización general y órganos de gestión.

La competencia del cumplimiento de este reglamento corresponde al Ayuntamiento de La Garrovilla como entidad promotora, a través del Equipo Directivo y Técnico del proyecto, personal de apoyo y alumnado trabajador.

Equipo del Proyecto:

- Una coordinadora/técnica-tutora.
- Un monitor de jardinería para la especialidad de “Actividades Auxiliares en viveros, jardines y centros de jardinería”

TÍTULO 5.-DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO.

Artículo 4: Vacaciones anuales.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, será de once días laborables.

La Dirección del proyecto, una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra encomendadas, podrá restringir las fechas disponibles para el disfrute del periodo vacacional, cuando entienda que la suspensión de las actividades en determinadas fechas repercute negativamente en el desarrollo de aquéllos. Ignoradas tales fechas, el calendario de vacaciones será pactado por los trabajadores del proyecto y los representantes de la entidad promotora, entendiéndose, en cualquier caso, que los periodos establecidos afectarán a la totalidad de los participantes.

El calendario de vacaciones será expuesto al menos con dos meses de anterioridad en lugar accesible a los interesados.

Artículo 5: Permisos y licencias. Normas generales.

El trabajador, ante la necesidad de atender un deber inexcusable en el que se requiera su presencia, podrá ausentarse del trabajo, solicitando el permiso correspondiente a la Dirección del proyecto, a través del monitor preferiblemente con 3 días de antelación, acreditando la ausencia con el debido justificante, para considerar la falta como justificada.

Para justificar la ausencia de un/a alumno/a, durante la jornada laboral o formativa del Proyecto Colaborativo Rural Ateneo “Esparragalejo-La Garrovilla futuro en verde” se facilitará a la persona interesada un parte de salida del centro, en el que se indicará la duración de la ausencia.

El equipo docente y alumnado, previo aviso (de al menos 48 horas) y justificación previa y posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo indicados en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Además de lo anteriormente expuesto, tienen derecho a ausentarse del trabajo según las siguientes circunstancias:

- Por el tiempo estipulado en la legislación para los casos de matrimonio, maternidad, paternidad, enfermedad grave, hospitalización o fallecimiento.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Se entenderán por deberes inexcusables de carácter público y personal los siguientes:

- La asistencia a consulta médica, que deberá acreditarse mediante parte del facultativo. En la que se hagan constar las horas de asistencia y consulta. No obstante, cuando se trate de justificante médico y la dolencia le impida reincorporarse al proyecto con normalidad después de la consulta, el facultativo deberá hacer constar el día o los días que debe permanecer en reposo, de no ser así se considerará que puede volver al proyecto tras la consulta.
- El acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o personas bajo su custodia legal, que deberá acreditarse mediante parte del facultativo en la que se hagan constar las horas de citación y consulta.
- La realización de exámenes (permiso de conducir, oposiciones, exámenes de centros oficiales de formación), que deberán acreditarse mediante permiso del órgano competente en la que se hagan constar las horas de inicio y finalización.
- La renovación del DNI o carnet de conducir, que deberá acreditarse mediante las citaciones correspondientes.
- La comparecencia a demanda de juzgados, que deberá acreditarse mediante la citación correspondiente.
- Aquellos otros reconocidos por norma legal o convencional.

No se concederá permiso retribuido para la realización de cualesquiera actividades anteriores cuando puedan llevarse a cabo en horario distinto de la jornada de trabajo.

- 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 que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años, un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un tercio y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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.

La reducción de jornada contemplada en el presente apartado constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores del mismo proyecto generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el ente promotor podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento.

NOTA: La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute del permiso de lactancia y de la reducción de jornada, previstos con anterioridad, corresponde al trabajador, dentro de su jornada ordinaria. El trabajador deberá pre avisar a la Dirección del proyecto con quince días de antelación a la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Las discrepancias surgidas entre la entidad promotora y el trabajador/a sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en este punto serán resueltas por la jurisdicción competente a través del procedimiento establecido en el artículo 138 bis de la Ley de Procedimiento Laboral (RCL1995, 1144, 1563).

Las discrepancias surgidas entre empresario y trabajador sobre la concreción horaria y la determinación de los periodos de disfrute previstos en los apartados 4 y 5 de este artículo 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.

- Los/as trabajadores/as que tengan la consideración de víctimas de violencia de género o 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 de 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 conforme al acuerdo entre el Ayuntamiento de La Garrovilla y los/as trabajadores/as afectados/as. En su defecto, la concreción de estos derechos corresponderá a éstos, siendo de aplicación las reglas establecidas en el apartado anterior, incluidas las relativas a la resolución de discrepancias.

TÍTULO 6.-REGLAS DE FUNCIONAMIENTO.

Artículo 6.- Medidas de seguridad e higiene en el trabajo.

El uso de vestuario y equipos de protección individual entregado a los alumnos-trabajadores es obligatorio y su mantenimiento responsabilidad directa de cada trabajador.

Todo el personal está obligado 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. De acuerdo con la Ley 42/2010, de 30 de diciembre, no se permitirá fumar en ninguna de las instalaciones del centro.

Artículo 7.

El uso del móvil en las horas de clase queda prohibido, salvo el equipo docente por necesidades del servicio.

Artículo 8.

El proyecto no se hará responsable de la pérdida de cualquier objeto de valor odinero que no sea depositado en las dependencias de los centros de trabajo, contra recibo del mismo.

En caso de pérdida de cualquier objeto, deberá comunicarse a la Dirección del proyecto y/o a la monitora. Cualquier objeto que se encuentre habrá de ser entregado inmediatamente a la dirección del proyecto.

Artículo 9.

Existirá un botiquín debidamente dotado y tutelado por las personas responsables en el Centro de Trabajo.

Artículo 10.

Los horarios serán los establecidos por la Dirección, debiendo ser cumplidos por todos los integrantes del proyecto.

Artículo 11.

Se pondrá especial interés en el orden y limpieza general y permanente del centro de trabajo y de sus dependencias, especialmente en las de uso más intenso.

Artículo 12.

Se prestará especial atención al uso correcto y conservación adecuada del mobiliario, instalaciones y maquinaria a fin de evitar su deterioro.

TÍTULO 7.-RÉGIMEN DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES.

Capítulo I.-Faltas:

Las faltas se clasifican en leves, graves y muy graves.

Artículo 13: Leves.

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes, entendiéndose por falta de puntualidad todo retraso superior a diez minutos.
- Una falta de asistencia sin causa justificada en un mes.
- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados.

- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- La incorrección leve en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.
- La no presentación en tiempo oportuno (tres días) de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.
- El uso del teléfono móvil durante el desarrollo de la jornada laboral, de no mediar autorización expresa por el Docente.
- La desidia y abandono en la higiene personal.
- Negarse o impedir la realización de la limpieza diaria en los centros de trabajo.
- Comer y beber durante el desarrollo de la jornada laboral, salvo el tiempo de descanso estimado para ello.
- No comunicar al proyecto el motivo de la falta de asistencia en el día que se produce.
- Fumar en zonas no permitidas: Aulas, pasillos y servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 14: Faltas Graves.

- Más de **TRES** faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- El incumplimiento culpable de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo.
- Hasta **DOS** faltas de asistencia sin justificar en un mes.
- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, más de dos dentro de un mismo mes, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.
- Gran falta de consideración con los compañeros, monitores y dirección.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta leve.

Artículo 15: Faltas Muy graves.

- Más de **SEIS** faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.

- **TRES** faltas de asistencia sin causa justificada en el plazo de un mes.
- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración en la persona de un compañero o docente.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de un año, 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.
- No tramitar en tiempo los partes correspondientes a las bajas o altas en la Seguridad Social.
- Apropiarse de objetos, documentos, material, etc. De los compañeros o personal del centro.
- Los malos tratos de palabra, obra, psíquicos o morales, infringidos a los compañeros de trabajo de cualquier categoría o cualquier otra empresa que se relacione con el Ayuntamiento de La Garrovilla.
- El abuso de autoridad entendido como la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción de un derecho del trabajador, del que se derive perjuicio notorio para el mismo.
- El acoso sexual y moral, así como los actos y conductas verbales o físicas de naturaleza sexual ofensivas dirigidas a cualquier persona.

- El consumo habitual de alcohol o drogas que repercuta gravemente en el trabajo.
- No tramitar en tiempo los partes correspondientes a las bajas o altas en la Seguridad Social.

Capítulo 2.-Sanciones:

-Las sanciones que procederá imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes:

Artículo 16: Leves.

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento por escrito de la Dirección que se unirá a su expediente.
- Suspensión de empleo y sueldo de un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

Artículo 17: Graves.

- Apercibimiento por escrito.
- Expulsión de uno a dos días en el periodo de un mes, con pérdida de sueldo mediante comunicación escrita de las causas que lo motivan.
- Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

Artículo 18: Muy graves.

- Expulsión definitiva del Proyecto
- Despido disciplinario.

Capítulo 3.-Prescripción de las faltas.

- Las faltas leves prescribirán a los 10 días, las graves a los 20 días y las muy graves a los 60 días, a partir de la fecha en que el Equipo Directivo y Técnico del Proyecto 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/aexpedientado.

Capítulo 4.-Procedimiento.

- 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 Reglamento de Régimen Interno.
- La competencia para imponer sanciones por faltas leves o iniciar el proceso sancionador en el caso de faltas graves se encuentra atribuida a la dirección del Proyecto Colaborativo Rural Ateneo “Esparragalejo-La Garrovilla futuro en verde” o a la persona en quien ésta delegue; mientras que, por su parte, la competencia para imponer las sanciones graves y muy graves será atribución de la entidad promotora del proyecto.

Procedimiento sancionador.

Denunciado un hecho susceptible de ser tipificado como falta con arreglo a lo dispuesto en el presente Reglamento, la Dirección llevará a cabo una primera comprobación acerca de la veracidad del mismo y sobre el carácter del hecho con objeto de calificar su gravedad y la remisión del informe o denuncia de los hechos a la entidad promotora.

Falta leve.

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

Falta grave.

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.

Falta muy grave.

-Se seguirá el procedimiento descrito para las graves. La baja definitiva o exclusión del alumno/a trabajador/a propuesta por la Dirección del Proyecto Colaborativo requerirá la tramitación de un expediente disciplinario según la normativa concordante del Programa Colaborativo Rural Ateneo "Esparragalejo-La Garrovilla futuro en verde" y será impuesta por el representante legal de la Entidad Promotora.

Disposición Final.

El presente Reglamento entrará en vigor una vez publicado íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, en los términos exigidos por los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, con una vigencia hasta la finalización del Programa Colaborativo Rural Ateneo “Esparragalejo- La Garrovilla Futuro En Verde”, todo ello sin perjuicio de las disposiciones legales aplicables.