ADMINISTRACIÓ LOCAL / ADMINISTRACIÓN LOCAL
Ajuntaments / Ayuntamientos

04959-2026

TERESA

ANUNCIO DE APROBACIÓN DEFINITIVA

Al no haberse presentado reclamaciones durante el plazo de exposición al público, queda automáticamente elevado a definitivo el Acuerdo plenario inicial aprobatorio del Reglamento Municipal de Régimen Interno de los Programas Mixtos de Empleo/Formación y de otros Programas de Fomento del Empleo subvencionados por otras Administraciones Públicas, cuyo texto íntegro se hace público, para su general conocimiento y en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local.

«REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE LOS PROGRAMAS MIXTOS DE EMPLEO-FORMACIÓN Y DE OTROS PROGRAMAS DE FOMENTO DEL EMPLEO SUBVENCIONADOS POR OTRAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

AYUNTAMIENTO DE TERESA

Preámbulo

El Ayuntamiento de Teresa promueve y ejecuta programas mixtos de empleo-formación —escuelas taller, talleres de empleo y programas análogos— así como otros programas de fomento del empleo subvencionados por otras administraciones públicas. La ejecución de estos programas comporta la contratación temporal de personal directivo, docente, de apoyo y de alumnado trabajador, y exige disponer de unas normas internas de organización, convivencia y disciplina que sean conocidas por todas las personas participantes y que se ajusten estrictamente al ordenamiento jurídico.

El presente reglamento se dicta en ejercicio de la potestad de autoorganización que reconocen los artículos 4.1.a) y 84 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, y del poder de dirección y organización del trabajo que atribuye al empleador el artículo 20 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (en adelante, ET).

El Ayuntamiento de Teresa no tiene convenio colectivo propio ni le resulta de aplicación convenio colectivo sectorial alguno respecto de su personal laboral. Esta circunstancia condiciona de manera decisiva el contenido de este reglamento y ha sido tenida en cuenta en su redacción: las condiciones de trabajo son las que resultan directamente de la ley, y el régimen disciplinario se construye sobre las previsiones de los artículos 93 a 98 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP), y de los artículos 54, 58 y 60 del ET, que son las disposiciones legales a las que se remite el artículo 58.1 del ET cuando no existe convenio colectivo aplicable.

Este reglamento incorpora, además, las condiciones de organización del trabajo que el Ayuntamiento venía recogiendo como cláusulas adicionales de los contratos de trabajo —horario, pausas, régimen de festivos y fines de semana, actuación ante inclemencias meteorológicas, indumentaria, uso de dispositivos móviles, permanencia en el centro de trabajo, justificación de ausencias y preaviso de cese—, adaptadas en su redacción a los límites que impone la legislación vigente. Aquellas cláusulas o partes de cláusulas que no admiten incorporación por resultar contrarias a normas imperativas se han excluido, y su exclusión se motiva en el informe que acompaña a este reglamento.

En consecuencia, este reglamento no crea derechos ni obligaciones al margen de la ley: ordena, concreta y hace previsibles los que la ley ya establece, y advierte expresamente de aquello que no puede hacerse.

Artículo 1. Objeto

El presente reglamento tiene por objeto articular, dentro de la normativa vigente, la organización y el funcionamiento de los programas mixtos de empleo-formación y de los demás programas de fomento del empleo subvencionados por otras administraciones públicas que promueva o gestione el Ayuntamiento de Teresa, así como describir las funciones, los derechos y los deberes del personal y del alumnado trabajador que los integre, estableciendo normas de convivencia y participación y un régimen disciplinario por incumplimiento de las normas establecidas.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. Este reglamento será de aplicación en los programas mixtos de empleo-formación, en los demás programas de fomento del empleo subvencionados por otras administraciones públicas y en los promovidos por el Ayuntamiento de Teresa, y alcanzará a la totalidad del personal adscrito a los mismos, sea directivo, docente, auxiliar o de apoyo, así como al alumnado trabajador participante.

1. Las referencias que este reglamento hace al «alumnado trabajador» se entienden hechas también, en lo que resulte compatible con la naturaleza de su puesto, al personal directivo, docente y de apoyo contratado con cargo al programa.

2. El centro de trabajo de referencia es el situado en la calle Mayor, número [NÚMERO], de Teresa, sin perjuicio de los lugares en los que deban ejecutarse materialmente las obras, servicios o actividades formativas del programa.

3. Lo dispuesto en este reglamento se entiende sin perjuicio de las obligaciones que para el Ayuntamiento y para las personas participantes se deriven de la normativa reguladora de la subvención y de la respectiva convocatoria, que prevalecerán en caso de contradicción.

Artículo 3. Marco normativo y consecuencias de la ausencia de convenio colectivo

1. La relación de trabajo del personal y del alumnado trabajador incluidos en el ámbito de este reglamento se rige por:

a) El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

a) El texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre), en los preceptos que resultan aplicables al personal laboral al servicio de las administraciones públicas, y de manera señalada su Título VII, sobre régimen disciplinario (artículos 93 a 98), por remisión expresa de su artículo 93.1.

b) La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, y su normativa de desarrollo, en particular el Real Decreto 486/1997, de 14 de abril, y el Real Decreto 773/1997, de 30 de mayo.

c) El texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre).

d) La normativa reguladora del programa y de la subvención concedida, así como el correspondiente acuerdo o convenio de colaboración con la administración concedente.

e) El contrato de trabajo suscrito por cada persona participante, al que este reglamento queda incorporado.

f) Supletoriamente, el resto del ordenamiento jurídico laboral y de la función pública que resulte de aplicación.

1. No siendo de aplicación al Ayuntamiento de Teresa ningún convenio colectivo, propio ni sectorial, las condiciones de trabajo del personal incluido en el ámbito de este reglamento son las establecidas con carácter de mínimo en el ET y en la normativa reguladora del programa. Las remisiones que este reglamento efectúa a jornada, descansos, vacaciones, permisos, retribuciones o cualquier otra condición de trabajo se entienden hechas a dichos mínimos legales.

2. Cualquier mejora sobre las condiciones legales mínimas requerirá acuerdo expreso del órgano municipal competente, con la previa negociación o consulta con la representación del personal cuando esta exista, en los términos de los artículos 37 y 38 del TREBEP y 64 del ET, y con cobertura en el presupuesto y en la subvención concedida.

3. El orden de prelación aplicable en materia disciplinaria es el siguiente: en primer lugar, el Título VII del TREBEP; en lo no previsto en él, la legislación laboral (artículos 54, 58 y 60 del ET); y, en su desarrollo y concreción, el presente reglamento y el contrato de trabajo.

4. Cláusula de salvaguarda. Las previsiones de este reglamento que resulten contrarias a una norma legal o reglamentaria de rango superior, presente o futura, se tendrán por no puestas, aplicándose directamente la norma de superior rango sin necesidad de modificación expresa de este texto. La nulidad de una previsión no afectará a la validez del resto. Conforme al artículo 3.5 del ET, las personas trabajadoras no pueden disponer válidamente de los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales de derecho necesario, por lo que ninguna cláusula de este reglamento ni del contrato de trabajo podrá interpretarse como renuncia a tales derechos.

Artículo 4. Naturaleza de la relación y modalidad de contratación

1. Las personas contratadas con cargo a estos programas tienen la condición de personal laboral temporal del Ayuntamiento de Teresa. Su relación se formaliza en la modalidad contractual que establezca la normativa reguladora del programa y, en su caso, en la de contrato formativo para la obtención de la práctica profesional o en alternancia prevista en el artículo 11 del ET.

1. La participación en el programa y la prestación de servicios a su amparo no confieren la condición de personal funcionario ni de personal laboral fijo, no generan derecho alguno a la permanencia en el Ayuntamiento una vez finalizado el programa ni al ingreso en el empleo público al margen de los procedimientos selectivos que garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad conforme a los artículos 55 y siguientes del TREBEP.

2. La retribución será la fijada en el contrato de trabajo conforme a la convocatoria y a la resolución de concesión de la subvención, respetando en todo caso el salario mínimo interprofesional vigente.

3. El contrato quedará sujeto al periodo de prueba que, en su caso, se pacte por escrito dentro de los límites del artículo 14 del ET.

Artículo 5. Derechos del personal y del alumnado trabajador

Las personas incluidas en el ámbito de este reglamento tienen, además de los derechos reconocidos en el artículo 4 del ET y en el resto del ordenamiento, los siguientes:

a) Recibir una formación adecuada a la ocupación a desempeñar y conforme al plan formativo aprobado, así como ocupación efectiva.

a) Percibir puntualmente las retribuciones fijadas en el contrato de trabajo.

b) Recibir asesoramiento, orientación e información profesional o empresarial y asistencia técnica durante todo el proyecto y, cuando así lo prevea la normativa del programa, durante el periodo posterior a su finalización que aquella determine.

c) Obtener, al término de su participación, la acreditación de la formación recibida y de la cualificación profesional adquirida que corresponda conforme a la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional, y al Real Decreto 659/2023, de 18 de julio, por el que se desarrolla la ordenación del Sistema de Formación Profesional, en los términos previstos en la normativa reguladora del programa.

d) Ser tratadas con respeto y dignidad, y no ser discriminadas por ninguna de las causas previstas en los artículos 4.2.c) y 17 del ET.

e) Acceder a las instalaciones, equipos, materiales, herramientas, indumentaria de trabajo y equipos de protección individual necesarios para el aprendizaje y para la prestación del trabajo en condiciones de seguridad, sin coste alguno a su cargo.

f) Recibir información clara y por escrito sobre sus derechos, deberes y régimen disciplinario, mediante entrega de copia de este reglamento.

g) Disfrutar de un entorno de trabajo seguro y libre de cualquier forma de acoso, violencia o discriminación, y a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluida la protección frente a los riesgos derivados de fenómenos meteorológicos adversos en los trabajos al aire libre.

h) Interrumpir su actividad y abandonar el lugar de trabajo cuando consideren que dicha actividad entraña un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, conforme al artículo 21.2 de la Ley 31/1995, sin que ello pueda dar lugar a perjuicio alguno.

i) Ser oídas, con carácter previo, en cualquier incidencia, conflicto o procedimiento disciplinario que les afecte.

j) Al respeto de su intimidad y a la debida consideración de su dignidad, incluido el respeto a su intimidad en el uso de dispositivos digitales, a la desconexión digital y a la limitación de los sistemas de videovigilancia y de geolocalización, en los términos de los artículos 87 a 90 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

k) A la representación colectiva y a la libertad sindical, en los términos de los artículos 4.1 y 62 y siguientes del ET y de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

l) A ejercitar individualmente las acciones derivadas de su contrato de trabajo, sin que ello pueda dar lugar a represalia alguna (garantía de indemnidad).

m) Cualesquiera otros derechos que se deriven de la normativa reguladora del programa, de la convocatoria correspondiente y de las normas que las desarrollen.

Artículo 6. Deberes y obligaciones

Constituyen deberes del personal y del alumnado trabajador, además de los deberes básicos del artículo 5 del ET y de los principios éticos y de conducta de los artículos 52 a 54 del TREBEP, los siguientes:

a) Asistir con puntualidad y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teóricas y prácticas que se impartan.

a) Desarrollar las tareas encomendadas por el personal docente y directivo de acuerdo con el programa formativo, cumpliendo las órdenes e instrucciones adoptadas en el ejercicio regular de las facultades de dirección.

b) Cumplir las obligaciones concretas del puesto conforme a las reglas de la buena fe y la diligencia debida.

c) Encontrarse en el puesto de trabajo, con la indumentaria y los equipos dispuestos, a la hora fijada como inicio de la jornada, y permanecer en él hasta la hora fijada como finalización, conforme al artículo 34.5 del ET.

d) Cumplimentar de forma veraz y personal el registro diario de jornada establecido conforme al artículo 34.9 del ET.

e) Contribuir a crear y mantener con el resto de compañeras y compañeros un ambiente de trabajo participativo, saludable, cívico, respetuoso, no discriminatorio y basado en valores de convivencia.

f) Comunicar a sus superiores, de forma inmediata, cualquier incidencia, avería, riesgo o accidente que afecte al normal desarrollo de la formación o del trabajo.

g) Observar y cumplir las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten, en los términos del artículo 29 de la Ley 31/1995, utilizando correctamente los medios y equipos de protección facilitados y no poniendo fuera de funcionamiento los dispositivos de seguridad.

h) Portar durante toda la jornada la indumentaria de trabajo facilitada por el Ayuntamiento, en los términos del artículo 11 de este reglamento.

i) Velar por el buen estado del mobiliario, las instalaciones, la maquinaria, las herramientas y los vehículos utilizados, y hacer de ellos un uso conforme a su destino.

j) Observar un trato respetuoso y no discriminatorio hacia el personal directivo y docente, hacia el resto del alumnado trabajador y hacia terceras personas.

k) Permanecer en el centro de trabajo o en el lugar de prestación durante la jornada, no ausentándose sin autorización expresa, en los términos del artículo 11 de este reglamento.

l) Justificar debidamente las ausencias y los retrasos dentro del plazo establecido en el artículo 8 de este reglamento.

m) Guardar la debida confidencialidad respecto de la información y de los datos personales a los que se acceda por razón del puesto, conforme al Reglamento (UE) 2016/679 y a la Ley Orgánica 3/2018.

n) Contribuir a la mejora de la productividad y al cumplimiento de los objetivos del programa.

o) Cumplir las demás obligaciones que se establezcan en el contrato de trabajo, en la normativa reguladora del programa o en las instrucciones dictadas por la dirección del proyecto en el ámbito de sus competencias.

Artículo 7. Jornada, horario, pausas y registro de jornada

1. La duración de la jornada será la que determinen la normativa reguladora del programa y el contrato de trabajo, sin que pueda exceder de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, conforme al artículo 34.1 del ET.

1. Salvo que el contrato de trabajo o la normativa del programa establezcan otra distribución, el horario ordinario será de lunes a viernes de 8:00 a 15:00 horas y los sábados de 8:00 a 13:00 horas.

2. El tiempo de trabajo se computa de modo que, tanto al inicio como al final de la jornada, la persona trabajadora debe encontrarse en su puesto de trabajo, conforme al artículo 34.5 del ET. A tal efecto, la incorporación al centro de trabajo deberá producirse con la antelación suficiente —orientativamente, a las 7:55 horas— para estar en el puesto y en disposición de iniciar la prestación efectiva a las 8:00 horas. Este margen de incorporación no constituye tiempo de trabajo exigible ni prolongación de la jornada.

3. Se establecen dos pausas durante la jornada: una de veinte minutos, a disfrutar entre las 10:30 y las 11:00 horas, y otra de diez minutos, a disfrutar entre las 14:00 y las 14:10 horas. Ambas pausas se computan como tiempo de trabajo efectivo, conforme a la habilitación del artículo 34.4 del ET, y absorben y mejoran el descanso mínimo legal de quince minutos en jornada continuada superior a seis horas.

4. El Ayuntamiento garantizará el registro diario de jornada, con el horario concreto de inicio y de finalización de cada persona trabajadora, conforme al artículo 34.9 del ET. Su cumplimentación es obligatoria y personal; su falseamiento, propio o ajeno, tendrá la consideración disciplinaria prevista en este reglamento. El registro se conservará durante cuatro años y estará a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. Entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán, como mínimo, doce horas, y el número de horas ordinarias de trabajo efectivo no podrá ser superior a nueve al día, conforme al artículo 34.3 del ET.

6. Adaptación del horario en el periodo estival. Entre el 15 de junio y el 14 de septiembre, el horario de la jornada podrá modificarse para adaptarlo a las condiciones climáticas y evitar las horas de mayor calor. Dicha adaptación podrá producirse por dos títulos distintos:

a) Con carácter obligatorio para el Ayuntamiento, cuando la Agencia Estatal de Meteorología emita avisos de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo y las restantes medidas preventivas resulten insuficientes, en los términos de la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, introducida por el Real Decreto-ley 4/2023, de 11 de mayo. En tal caso la adaptación se acordará y comunicará sin necesidad de pacto, por tratarse de una obligación preventiva.

a) Con carácter voluntario, mediante acuerdo entre el Ayuntamiento y el conjunto de las personas trabajadoras afectadas, o con su representación cuando exista, que se documentará en el anexo II de este reglamento. El acuerdo respetará en todo caso los límites de jornada, descansos y horas extraordinarias legalmente establecidos y no podrá suponer minoración de derechos.

7. Fuera de los supuestos anteriores, cualquier modificación del horario que tenga carácter sustancial se tramitará conforme al artículo 41 del ET, y la redistribución de horas dentro del año requerirá acuerdo de distribución irregular de la jornada o, en su defecto, se limitará al diez por ciento de la jornada anual con preaviso mínimo de cinco días, conforme al artículo 34.2 del ET.

Artículo 8. Descansos, vacaciones, permisos y justificación de ausencias

1. El descanso semanal será, como mínimo, de día y medio ininterrumpido, comprensivo como regla general de la tarde del sábado o, en su caso, la mañana del lunes y el día completo del domingo, conforme al artículo 37.1 del ET, acumulable por periodos de hasta catorce días.

1. Las fiestas laborales, con un máximo de catorce al año, tienen carácter retribuido y no recuperable, conforme al artículo 37.2 del ET.

2. Las vacaciones anuales se regirán por el artículo 38 del ET, en la proporción correspondiente a la duración del contrato, y se disfrutarán preferentemente dentro de su vigencia, en las fechas que se fijen

de común acuerdo atendiendo a las necesidades del programa. Si a la finalización del contrato no hubieran podido disfrutarse, se abonará la compensación económica que legalmente corresponda, sin que dicha compensación pueda entenderse incluida o absorbida en el salario base ni en ningún otro concepto retributivo.

3. Los permisos retribuidos y las reducciones de jornada serán los reconocidos en los artículos 37 y 34.8 del ET y en el resto de la legislación vigente, en su redacción en cada momento aplicable, incluido el permiso retribuido por imposibilidad de acceder al centro de trabajo o de transitar por las vías de circulación como consecuencia de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de las autoridades competentes, o de riesgo grave e inminente derivado de fenómenos meteorológicos adversos, previsto en el artículo 37.3.g) del ET. No se establecen en este reglamento duraciones distintas de las legales.

4. Las ausencias y los retrasos deberán comunicarse a la dirección del proyecto o al personal docente responsable con una antelación mínima de veinticuatro horas, salvo que se acredite la imposibilidad de hacerlo, en cuyo caso la comunicación se realizará de forma inmediata y a la mayor brevedad.

5. Toda falta de asistencia o retraso deberá justificarse mediante documento suficiente expedido por el organismo, centro sanitario, autoridad o entidad que corresponda según la causa alegada. La justificación se aportará en el plazo máximo de tres días laborables desde la ausencia o desde la reincorporación, cuando esta fuera posterior.

6. En los supuestos de incapacidad temporal, la persona trabajadora comunicará la situación de manera inmediata y aportará el parte médico de baja en el plazo de tres días desde su expedición, así como los partes de confirmación en los plazos legalmente previstos.

7. Transcurrido el plazo del apartado 6 sin haberse aportado justificación, la ausencia se tendrá por injustificada y el tiempo no trabajado no será retribuido, en aplicación del principio de correspondencia entre trabajo y salario que se desprende de los artículos 26 y 30 del ET. Esta falta de abono no tiene naturaleza sancionadora y es compatible, en su caso, con la valoración disciplinaria de la conducta conforme al Título de este reglamento dedicado al régimen disciplinario.

8. En ningún caso se descontará del salario ni de la liquidación cantidad alguna en concepto de cuotas de la Seguridad Social a cargo del Ayuntamiento. Conforme al artículo 143 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, es nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual la persona trabajadora asuma la obligación de pagar total o parcialmente la parte de cuota a cargo del empresario.

9. Si la aportación de la justificación se produce con posterioridad al plazo señalado y acredita la causa de la ausencia, se procederá a regularizar la situación y, en su caso, a abonar las cantidades que resulten procedentes.

Artículo 9. Prestación de servicios en domingos y días festivos

1. Con carácter general, la prestación de servicios se desarrolla dentro del horario establecido en el artículo 7, siendo los domingos y los días festivos de descanso.

1. Cuando necesidades del servicio debidamente acreditadas y motivadas lo exijan, el Ayuntamiento podrá organizar la prestación de servicios en domingo o en día festivo, mediante turnos rotatorios que distribuyan la carga de forma equitativa entre las personas adscritas al programa o, cuando resulte imprescindible por la naturaleza de la actividad, con la totalidad de la brigada.

2. La organización de estos servicios se sujetará a las siguientes garantías:

a) Preaviso mínimo de cinco días respecto del día y la hora de prestación, salvo situaciones de emergencia sobrevenida, en las que se comunicará con la mayor antelación posible.

a) Respeto en todo caso del descanso mínimo de doce horas entre jornadas y del descanso semanal de día y medio ininterrumpido, acumulable en periodos de hasta catorce días.

b) Al tener las fiestas laborales carácter retribuido y no recuperable conforme al artículo 37.2 del ET, el trabajo prestado en día festivo se compensará mediante un descanso equivalente adicional, disfrutado dentro de la semana siguiente o en la fecha que se acuerde, sin que en ningún caso pueda exigirse a la persona trabajadora la recuperación del día festivo ni del descanso disfrutado.

c) Cuando el tiempo de trabajo prestado en domingo o festivo suponga exceso sobre la jornada ordinaria pactada, tendrá la consideración de horas extraordinarias y se regirá por el artículo 35 del ET, con compensación mediante descanso retribuido dentro de los cuatro meses siguientes o, en su defecto, mediante abono, y con el límite máximo de ochenta horas al año.

d) La realización de horas extraordinarias es voluntaria, salvo que su prestación se hubiera pactado en el contrato de trabajo dentro de los límites legales, y en todo caso queda sujeta a las disponibilidades presupuestarias y a la normativa reguladora de la subvención.

3. No se recabará ni se entenderá válida ninguna declaración genérica y anticipada de disponibilidad permanente para trabajar en fines de semana o festivos a criterio del Ayuntamiento. La organización de estos servicios se realizará exclusivamente conforme a los apartados anteriores.

4. Lo dispuesto en este artículo se entiende sin perjuicio de los deberes que, en situaciones de emergencia declarada, se deriven de la Ley 17/2015, de 9 de julio, del Sistema Nacional de Protección Civil, y de los planes municipales de emergencia.

Artículo 10. Inclemencias meteorológicas y trabajos al aire libre

1. La evaluación de riesgos de los puestos que comporten trabajos al aire libre, o en lugares de trabajo que por su actividad no puedan quedar cerrados, tomará en consideración los fenómenos meteorológicos adversos, las características de la tarea y las características personales o el estado biológico conocido de la persona trabajadora, conforme a la disposición adicional única del Real Decreto 486/1997, en la redacción dada por el Real Decreto-ley 4/2023.

1. El Ayuntamiento adoptará las medidas preventivas adecuadas y, cuando la protección no pueda garantizarse de otro modo, prohibirá el desarrollo de determinadas tareas durante las horas del día en que concurran fenómenos meteorológicos adversos. Cuando la Agencia Estatal de Meteorología emita avisos de nivel naranja o rojo y dichas medidas resulten insuficientes, será obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o la modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

2. Cuando por inclemencia meteorológica resulte imposible la prestación del trabajo y la jornada no se hubiera iniciado, el Ayuntamiento podrá destinar a las personas afectadas a tareas alternativas de mantenimiento u otras compatibles con su grupo profesional, a desarrollar en espacios interiores, en ejercicio de las facultades del artículo 39.1 del ET.

3. Si la asignación de tareas alternativas no resultara posible, la persona trabajadora conservará el derecho a su salario conforme al artículo 30 del ET, sin que quepa exigirle la recuperación del tiempo no trabajado ni compensarlo con trabajo realizado en otro tiempo, por prohibirlo expresamente dicho precepto.

4. Cuando la imposibilidad derive de recomendaciones, limitaciones o prohibiciones de las autoridades competentes o de riesgo grave e inminente por fenómenos meteorológicos adversos que impidan el acceso al centro de trabajo o el tránsito por las vías de circulación, será de aplicación el permiso retribuido del artículo 37.3.g) del ET, con la duración y las prórrogas allí previstas.

5. Cuando la jornada se hubiera iniciado y deba suspenderse por inclemencias sobrevenidas, el tiempo empleado en el regreso al centro de trabajo de referencia tendrá la consideración de tiempo de trabajo efectivo. El tiempo de jornada que reste hasta su finalización se considerará trabajado a efectos retributivos y no será recuperable, conforme al artículo 30 del ET.

6. La redistribución del tiempo no trabajado por estas causas solo será posible cuando exista un acuerdo previo de distribución irregular de la jornada o, en su defecto, dentro del límite del diez por ciento de la jornada anual y con preaviso mínimo de cinco días, conforme al artículo 34.2 del ET, sin que en ningún caso pueda aplicarse de forma retroactiva a la jornada ya afectada. En los supuestos de imposibilidad prolongada podrán aplicarse los mecanismos de suspensión o reducción de jornada del artículo 47 del ET.

7. La interrupción de la actividad y el abandono del lugar de trabajo por parte de la persona trabajadora ante un riesgo grave e inminente, conforme al artículo 21.2 de la Ley 31/1995, no podrá dar lugar a perjuicio alguno ni a descuento retributivo.

Artículo 11. Normas de convivencia y funcionamiento

1. Indumentaria de trabajo. Es obligatorio portar durante toda la jornada la camiseta o cualquier otra prenda de trabajo que el Ayuntamiento facilite, así como los equipos de protección individual que correspondan según la evaluación de riesgos del puesto, en los términos del Real Decreto 773/1997. La indumentaria y los equipos se facilitarán sin coste para la persona trabajadora, que deberá conservarlos en buen estado, mantenerlos limpios y comunicar su deterioro para su reposición.

1. Permanencia en el centro de trabajo. No podrá abandonarse el centro de trabajo o el lugar de prestación durante la jornada sin autorización expresa de la dirección del proyecto o del personal docente responsable, salvo situación de fuerza mayor o riesgo grave e inminente. En tales casos la ausencia se comunicará de forma inmediata y se justificará documentalmente en el plazo de tres días laborables. La falta de justificación en plazo determinará que el tiempo no trabajado no sea retribuido, en los términos y con los límites del artículo 8, apartados 8 y 9, de este reglamento, sin perjuicio de la valoración disciplinaria que la conducta pudiera merecer.

2. Tabaco y dispositivos de vapeo. Se prohíbe fumar en los centros de trabajo, en sus dependencias y en los vehículos del programa, conforme a la Ley 28/2005, de 26 de diciembre, y a la normativa que la modifique o sustituya. Por razones organizativas y preventivas, esta prohibición se extiende al uso de cigarrillos electrónicos y de cualesquiera dispositivos susceptibles de liberación de nicotina o de vapeo.

3. Alcohol y sustancias estupefacientes. Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas y de sustancias estupefacientes durante la jornada, así como el acceso o la permanencia en el centro de trabajo bajo sus efectos, por constituir un riesgo para la seguridad propia y ajena. Las medidas que el Ayuntamiento adopte al respecto se ajustarán al artículo 22 de la Ley 31/1995 y respetarán en todo caso la dignidad, la intimidad y la confidencialidad de la información de salud.

4. Maquinaria, herramientas y vehículos. Su uso requerirá la previa formación, autorización expresa y, cuando proceda, la titulación o permiso habilitante. Queda prohibido su uso para fines ajenos al programa.

5. Desplazamientos. El desplazamiento desde el domicilio al centro de trabajo se realizará por medios propios, sin perjuicio de la calificación que, en su caso, corresponda al accidente in itinere conforme a la legislación de Seguridad Social. Los desplazamientos que deban realizarse durante la jornada entre el centro de trabajo y los lugares de ejecución de las obras, servicios o actividades formativas tienen la consideración de tiempo de trabajo efectivo y se realizarán con los medios que el Ayuntamiento facilite.

6. Orden y limpieza. Se mantendrán el orden y la limpieza del puesto y de las zonas comunes, y se respetarán las instrucciones sobre almacenamiento de materiales y gestión de residuos.

7. Acceso de terceros. No se permite el acceso de personas ajenas al programa a las zonas de trabajo sin autorización de la dirección del proyecto.

Artículo 12. Seguridad y salud en el trabajo

1. El Ayuntamiento de Teresa garantizará la protección eficaz en materia de seguridad y salud, mediante la evaluación de los riesgos del puesto, la planificación de la actividad preventiva, la formación e información suficientes y adecuadas, la entrega de los equipos de protección individual necesarios y la oferta de vigilancia de la salud, conforme a la Ley 31/1995.

1. La formación en prevención de riesgos laborales se impartirá con carácter previo al inicio de la actividad práctica y tendrá carácter obligatorio.

2. Se informará a las personas participantes y a su representación de las medidas de actuación previstas con motivo de la activación de alertas o avisos por fenómenos meteorológicos adversos y otras situaciones de emergencia, así como de los planes de emergencia y evacuación del centro.

3. El incumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales tiene la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del ET, conforme establece expresamente el artículo 29.3 de la Ley 31/1995.

4. Todo accidente o incidente, con o sin baja, deberá comunicarse de forma inmediata al personal docente responsable o a la dirección del proyecto, a los efectos de la asistencia sanitaria y de la investigación del suceso.

Artículo 13. Igualdad de trato, no discriminación y prevención del acoso

1. Queda prohibida toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, conforme a los artículos 4.2.c) y 17 del ET, a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, y a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

1. Todas las personas incluidas en el ámbito de este reglamento están obligadas a contribuir a un ambiente de trabajo participativo, saludable, cívico y no discriminatorio, y a abstenerse de cualquier conducta que lo deteriore.

2. El acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso discriminatorio por cualquiera de las causas anteriores, están expresamente prohibidos y se califican como falta muy grave, conforme a los artículos 95.2.b) y 95.2.o) del TREBEP y 54.2.g) del ET.

3. El Ayuntamiento de Teresa dispone de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, adoptado conforme al artículo 48 de la Ley Orgánica 3/2007 y a la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, cuyo texto se encuentra a disposición de las personas participantes en [indicar ubicación: Secretaría del Ayuntamiento, tablón de anuncios y sede electrónica municipal]. Se entregará copia o indicación de acceso al inicio del programa.

4. Las personas que comuniquen de buena fe hechos que pudieran ser constitutivos de acoso, discriminación o infracción normativa quedan protegidas frente a cualquier represalia, conforme al artículo 17.1 del ET y a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas.

Artículo 14. Protección de datos, uso de dispositivos digitales y captación de imágenes

1. El tratamiento de los datos personales de las personas participantes se realizará conforme al Reglamento (UE) 2016/679 y a la Ley Orgánica 3/2018, con las finalidades derivadas de la relación laboral y de la gestión y justificación de la subvención.

1. Los medios y dispositivos digitales facilitados por el Ayuntamiento se utilizarán exclusivamente para finalidades laborales y formativas. Los criterios de utilización y las facultades de control se ejercerán conforme al artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, con respeto a la intimidad y previa información a las personas afectadas y a su representación.

2. Uso del teléfono móvil y de dispositivos personales. Durante la jornada de trabajo y durante el desarrollo de las actividades formativas queda prohibido el uso del teléfono móvil y de otros dispositivos personales, incluida la consulta, la lectura, la contestación y el envío de mensajes a través de aplicaciones de mensajería o de redes sociales, así como la realización o recepción de llamadas. Se exceptúan:

a) Las situaciones de urgencia, y en particular las llamadas dirigidas a un familiar, a un superior jerárquico o a los servicios de emergencia.

a) Los usos expresamente autorizados por el personal docente o por la dirección del proyecto, o necesarios para el desarrollo de la tarea encomendada.

3. Fuera de los supuestos exceptuados, el dispositivo deberá permanecer silenciado. El Ayuntamiento podrá habilitar un lugar de custodia para su depósito voluntario durante la jornada.

4. La prohibición de uso es absoluta, sin excepción distinta de la llamada a los servicios de emergencia, durante el manejo de maquinaria, de herramientas peligrosas o de vehículos, y durante cualquier tarea en la que la desatención comporte riesgo para la seguridad propia o ajena.

5. Queda prohibido fotografiar, grabar o difundir imágenes, vídeos o sonidos obtenidos en el centro de trabajo o en el desarrollo de las actividades del programa sin autorización expresa de la dirección del proyecto y sin el consentimiento de las personas afectadas.

6. La utilización por el Ayuntamiento de imágenes de las personas participantes para la difusión y justificación del programa requerirá su consentimiento previo, expreso, informado y revocable, recabado por escrito y de forma independiente del contrato de trabajo.

Artículo 15. Régimen disciplinario: principios y fuentes

1. El personal y el alumnado trabajador incluidos en el ámbito de este reglamento podrán ser sancionados por la comisión de los incumplimientos laborales tipificados en la ley y concretados en este reglamento, conforme al artículo 58.1 del ET y a los artículos 93 a 98 del TREBEP.

1. La potestad disciplinaria se ejercerá con sujeción a los principios de legalidad y tipicidad, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables, proporcionalidad, culpabilidad, presunción de inocencia, prohibición de doble sanción por los mismos hechos y audiencia de la persona interesada, en los términos del artículo 94 del TREBEP.

2. Fuentes de tipificación. Las faltas muy graves son las tipificadas en el artículo 95.2 del TREBEP, en cuanto resulten aplicables a la naturaleza del puesto, y las que constituyen incumplimiento grave y culpable conforme al artículo 54.2 del ET, concretadas en el artículo 18 de este reglamento. Al no existir convenio colectivo aplicable que tipifique las faltas graves y leves conforme al artículo 95.3 del TREBEP, su tipificación se contiene en los artículos 16 y 17 de este reglamento, que se aprueba por el órgano municipal competente, se somete a la previa negociación o consulta con la representación del personal cuando

esta exista y se incorpora expresamente al contrato de trabajo de cada persona participante, que declara conocerlo y aceptarlo mediante la diligencia del anexo I.

3. Podrán sancionarse los actos contrarios a las normas establecidas en este reglamento realizados en el ámbito del proyecto, en el centro de trabajo o en la realización de actividades complementarias durante la jornada, así como aquellos que, realizados fuera de ellos, tengan una repercusión directa y acreditada en la relación laboral.

4. Cuando se tenga conocimiento de hechos que pudieran ser constitutivos de delito, se pondrán en conocimiento de la autoridad competente. En tal caso, la tramitación del expediente disciplinario podrá suspenderse hasta la resolución del procedimiento penal cuando los hechos sean los mismos y su determinación resulte indispensable, sin que ello afecte a la adopción de medidas provisionales.

Artículo 16. Faltas leves

Tendrán la consideración de faltas leves:

a) La impuntualidad no justificada en la entrada o en la salida del trabajo que, en el periodo de un mes, alcance un tiempo total de entre treinta y sesenta minutos.

a) La inasistencia injustificada al trabajo durante un día en el periodo de un mes.

b) No encontrarse en el puesto de trabajo, en disposición de iniciar la prestación, a la hora fijada como inicio de la jornada, cuando ello no alcance la entidad prevista en la letra a).

c) La no comunicación, con la antelación mínima de veinticuatro horas, de la inasistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se acredite la imposibilidad de la notificación.

d) La falta de aportación en plazo de la justificación documental de una ausencia o de un retraso.

e) La falta de interés o el comportamiento inadecuado que impida el desarrollo normal de las clases teóricas o de las prácticas.

f) El abandono del puesto de trabajo sin causa justificada por breves periodos de tiempo, siempre que ello no hubiere causado riesgo a la integridad de las personas ni a las cosas.

g) La incorrección en el trato con compañeras y compañeros o con el personal del proyecto, y las conductas que deterioren levemente el ambiente de trabajo.

h) Los descuidos en la conservación del centro de trabajo, instalaciones, equipamientos, materiales, útiles, herramientas, vehículos, obras y documentos, cuando los daños causados sean de escasa entidad.

i) No portar la camiseta o prenda de trabajo facilitada por el Ayuntamiento, o no conservarla en condiciones adecuadas de limpieza y estado, cuando ello no comporte riesgo para la seguridad.

j) La falta de aseo o de higiene personal que afecte a la convivencia, previa advertencia y con respeto a la dignidad de la persona.

k) La omisión, por descuido, de la cumplimentación del registro diario de jornada.

l) El uso del teléfono móvil o de dispositivos personales al margen de los supuestos autorizados en el artículo 14, o su no mantenimiento en modo silencioso, cuando no comporte riesgo ni desatención relevante.

Artículo 17. Faltas graves

Tendrán la consideración de faltas graves:

a) La reincidencia en la comisión de cinco faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un mismo trimestre, siempre que hubiere mediado sanción distinta de la advertencia verbal y que aquellas no estén canceladas.

a) La impuntualidad no justificada que, en el periodo de un mes, exceda de sesenta minutos.

b) La inasistencia injustificada al trabajo durante dos días en el periodo de un mes.

c) El abandono del centro de trabajo o del lugar de prestación durante la jornada sin autorización expresa, cuando no concurra fuerza mayor ni riesgo grave e inminente.

d) La simulación de enfermedad o de accidente.

e) La desobediencia a las órdenes e instrucciones del personal docente y directivo, incluidas las relativas a seguridad y salud en el trabajo y las de adaptación de la jornada o suspensión de tareas dictadas ante avisos meteorológicos de nivel naranja o rojo, así como la imprudencia o negligencia en el trabajo y la indisciplina, salvo que de ellas se derivasen perjuicios graves o riesgo de accidente para las personas, en cuyo caso se calificarán como muy graves.

f) Los descuidos en la conservación del material, útiles, herramientas, vehículos u obras que se tuvieren a cargo, cuando de ellos se hubiere derivado un perjuicio grave.

g) La presencia en el centro de trabajo o la prestación de servicios bajo los efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes, cuando no concurran las circunstancias que determinan su calificación como muy grave.

h) Las ofensas verbales o de obra cometidas contra cualquier integrante del centro de trabajo, cuando por las circunstancias concurrentes no deban calificarse como muy graves.

i) Fotografiar, grabar o difundir imágenes, vídeos o sonidos obtenidos en las instalaciones o en el desarrollo de las actividades del programa sin la autorización y los consentimientos exigidos en el artículo 14.

j) El incumplimiento de las normas e instrucciones de prevención de riesgos laborales, incluida la no utilización de la indumentaria de trabajo o de los equipos de protección individual, cuando no genere un riesgo grave e inminente ni concurra reiteración.

k) El falseamiento del registro de jornada, propio o de otra persona.

l) El uso de maquinaria, herramientas o vehículos sin la autorización, formación o habilitación exigidas, cuando no se derive riesgo grave.

m) El uso del teléfono móvil o de dispositivos personales durante el manejo de maquinaria, de herramientas peligrosas o de vehículos, cuando no se derive riesgo grave para las personas.

Artículo 18. Faltas muy graves

Tendrán la consideración de faltas muy graves las tipificadas en el artículo 95.2 del TREBEP, en cuanto resulten aplicables a la naturaleza del puesto, y en particular:

a) La agresión física, así como la agresión verbal de especial gravedad, a cualquier persona vinculada al programa o a terceros en el ámbito del mismo.

a) El acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación o identidad sexual o cualquier otra causa de discriminación, y toda actuación discriminatoria por dichas razones.

b) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como la apropiación, el hurto o el robo de bienes del Ayuntamiento, de compañeras y compañeros o de cualesquiera otras personas, dentro o fuera de las dependencias del programa cuando exista relación con el trabajo.

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

d) La no utilización reiterada de los elementos de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo, debidamente advertida, así como la inutilización, alteración o retirada de los dispositivos de seguridad.

e) El uso del teléfono móvil o de dispositivos personales durante el manejo de maquinaria, de herramientas peligrosas o de vehículos cuando de ello se derive riesgo grave para la seguridad de las personas, o cuando concurra reincidencia.

f) La presencia en el centro de trabajo o la prestación de servicios bajo los efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes cuando impliquen riesgo de accidente o de lesiones para la propia persona o para cualquier otra, o cuando concurra reincidencia.

g) La tenencia, el consumo o la facilitación a terceros de sustancias estupefacientes en el centro de trabajo o en el desarrollo de las actividades del programa.

h) Las faltas repetidas e injustificadas de asistencia o de puntualidad al trabajo, entendiéndose por tales tres ausencias injustificadas consecutivas o cinco alternas en el periodo de un mes.

i) La indisciplina o la desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones recibidas, cuando de ellas se derive perjuicio grave o riesgo para la seguridad de las personas o de las cosas, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

j) El abandono del servicio, así como la negativa injustificada a hacerse cargo de las tareas o funciones encomendadas, incluidas las tareas alternativas asignadas conforme al artículo 10.3 de este reglamento.

k) La divulgación o la utilización indebida de datos personales o de información reservada a la que se haya accedido por razón del puesto.

l) La transgresión de la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

m) La reincidencia en la comisión de dos faltas graves sancionadas y no canceladas dentro del periodo de seis meses.

Artículo 19. Sanciones

1. Las sanciones que podrán imponerse son únicamente las previstas en el artículo 96.1 del TREBEP que resultan aplicables al personal laboral, con la graduación siguiente:

Por faltas leves

a) Advertencia verbal, sin constancia en el expediente personal.

a) Apercibimiento por escrito.

Por faltas graves

a) Apercibimiento por escrito, con constancia en el expediente personal.

a) Suspensión de empleo y sueldo de uno a quince días.

Por faltas muy graves

a) Suspensión de empleo y sueldo de dieciséis días a un mes.

a) Despido disciplinario, que solo podrá sancionar la comisión de faltas muy graves y que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo con funciones similares a las desempeñadas, conforme al artículo 96.1.b) del TREBEP.

1. La duración de la suspensión de empleo y sueldo no podrá exceder del tiempo restante de vigencia del contrato de trabajo.

2. Prohibiciones expresas. Conforme al artículo 58.3 del ET, no podrán imponerse sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones, en otra minoración de los derechos al descanso o en multa de haber. No cabe, por tanto, privar a la persona trabajadora de salarios ya devengados como consecuencia de una sanción. La suspensión de empleo y sueldo no constituye multa de haber, por consistir en la suspensión temporal y recíproca de la prestación de servicios y de su contraprestación.

3. Tampoco podrá imponerse como sanción la prohibición de participar en futuros programas, procesos selectivos o convocatorias del Ayuntamiento de Teresa o de otras administraciones, al carecer de cobertura legal y resultar contraria a los artículos 14 y 23.2 de la Constitución y a los artículos 55 y siguientes del TREBEP. La única inhabilitación admisible es la que la ley anuda al despido disciplinario en el artículo 96.1.b) del TREBEP.

4. En ningún caso podrá imponerse como sanción, ni descontarse en nómina o en la liquidación, cantidad alguna correspondiente a cuotas de la Seguridad Social a cargo del Ayuntamiento, por prohibirlo el artículo 143 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

5. La imposición de una sanción no excluye la exigencia de la responsabilidad civil o patrimonial por los daños causados, que se sustanciará por los cauces legalmente previstos y nunca mediante descuento unilateral en nómina.

Artículo 20. Graduación de las faltas y de las sanciones

1. Para la graduación y calificación de la falta como leve, grave o muy grave y para la determinación de la sanción se atenderá a la intencionalidad, al descuido o negligencia concurrentes, al daño al interés público o al patrimonio municipal, a la reiteración o reincidencia, al grado de participación y a la relevancia de los perjuicios causados, conforme al artículo 96.3 del TREBEP.

1. Se valorarán como circunstancias atenuantes la reparación espontánea del daño, el reconocimiento de los hechos, la falta de antecedentes y las circunstancias personales o sociales que, debidamente acreditadas, hayan podido influir en la conducta. Se valorarán como agravantes la reincidencia, la premeditación, el abuso de superioridad y la concurrencia de riesgo para terceros.

2. Los mismos criterios se seguirán para valorar, calificar y sancionar cualquier conducta de similar naturaleza y gravedad que no aparezca expresamente descrita en este reglamento, siempre que constituya un incumplimiento laboral tipificado en el artículo 54.2 del ET o en el artículo 95.2 del TREBEP.

3. La valoración inicial de los hechos y la propuesta de calificación corresponderán a la dirección del proyecto, que recabará el informe del personal docente responsable y podrá dar cuenta a la comisión mixta o de seguimiento del programa. Ni la dirección del proyecto ni la comisión mixta tienen competencia para imponer sanciones.

Artículo 21. Prescripción de las faltas y de las sanciones. Cancelación de anotaciones

1. 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 el Ayuntamiento tuvo conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido, conforme al artículo 60.2 del ET.

1. El Ayuntamiento de Teresa aplicará los plazos de prescripción del artículo 60.2 del ET por ser los más breves y, por tanto, los más favorables a la persona trabajadora, sin perjuicio de los plazos previstos en el artículo 97 del TREBEP.

2. El plazo de prescripción se interrumpirá por la notificación de la iniciación del expediente disciplinario, reanudándose si el expediente permaneciera paralizado por causa no imputable a la persona interesada.

3. Las anotaciones de sanciones en el expediente personal se cancelarán de oficio, a los efectos de reincidencia, transcurridos seis meses desde el cumplimiento de la sanción por falta leve, un año en el caso de falta grave y dos años en el caso de falta muy grave, sin que se haya cometido nueva falta.

Artículo 22. Órgano competente y procedimiento sancionador

1. La competencia para imponer las sanciones corresponde a la Alcaldía, en su condición de jefatura superior de todo el personal de la corporación conforme al artículo 21.1.h) de la Ley 7/1985, sin perjuicio de su delegación en los términos legalmente previstos. La instrucción del expediente corresponderá a la persona que la Alcaldía designe, que no podrá ser quien haya de resolver.

1. Faltas leves. No será necesaria la instrucción de expediente. Se dará audiencia previa a la persona interesada, siquiera verbal, y se hará constar la falta cometida, su autoría y la fecha. Cuando la sanción sea de apercibimiento por escrito, se notificará por escrito con expresión de los hechos y de la fecha, conservándose copia y constancia de su recepción.

2. Faltas graves y muy graves. Será preceptiva la tramitación de expediente disciplinario, con las siguientes garantías mínimas:

a) Acuerdo de iniciación con nombramiento de instructor o instructora, notificado a la persona interesada.

a) Pliego de cargos escrito con la descripción de los hechos imputados, su fecha, la calificación provisional y la sanción que pudiera corresponder.

b) Plazo de cinco días hábiles para formular alegaciones y proponer las pruebas que se estimen pertinentes, con acceso al expediente.

c) Práctica de la prueba admitida y propuesta de resolución motivada, de la que se dará traslado a la persona interesada.

d) Resolución motivada del órgano competente, notificada por escrito con expresión de los hechos, la calificación, la sanción impuesta y la fecha de efectos, conforme al artículo 58.2 del ET.

3. Cuando la persona expedientada ostente la condición de representante legal de las personas trabajadoras o de delegada o delegado sindical, la tramitación del expediente contradictorio incluirá la

audiencia del órgano de representación al que pertenezca, conforme a los artículos 68.a) y 55.1 del ET y 114.2 de la Ley 36/2011. Si consta la afiliación sindical de la persona interesada, se dará audiencia previa a las delegadas o delegados sindicales de la sección sindical correspondiente, conforme al artículo 10.3.3.º de la Ley Orgánica 11/1985.

4. Si la sanción propuesta fuera el despido disciplinario, la resolución adoptará la forma de carta de despido con los requisitos del artículo 55.1 del ET, expresando los hechos que lo motivan y la fecha de sus efectos.

5. Medidas provisionales. Durante la tramitación del expediente por falta muy grave podrá acordarse motivadamente, cuando resulte necesario para la protección de las personas o para asegurar la eficacia de la instrucción, el cambio provisional de puesto o de actividad, o la suspensión provisional de la prestación de servicios con mantenimiento de la retribución, por el tiempo estrictamente necesario y sin que pueda extenderse más allá de la resolución del expediente.

6. Trámite interno de revisión. Notificada la sanción, la persona interesada podrá dirigir, en el plazo de diez días hábiles, un escrito de revisión ante la Alcaldía, que podrá recabar informe de una comisión interna integrada por la dirección del proyecto, una persona en representación del equipo docente, una persona en representación del alumnado trabajador si así se solicita y una persona con conocimientos en materia de personal designada por el Ayuntamiento. Dicho informe no será vinculante y la comisión no ejercerá potestad sancionadora.

7. El trámite interno de revisión previsto en el apartado anterior es voluntario, no tiene la naturaleza de recurso administrativo y no interrumpe ni suspende el plazo de caducidad para acudir a la jurisdicción social previsto en el artículo 23 de este reglamento, del que se advertirá expresamente en la notificación de la sanción.

Artículo 23. Impugnación de las sanciones

1. La valoración de las faltas y las sanciones impuestas son siempre revisables ante la jurisdicción social, conforme al artículo 58.2 del ET.

1. La persona sancionada podrá impugnar la sanción mediante demanda ante el Juzgado de lo Social competente, en el plazo de veinte días hábiles desde la notificación, conforme a los artículos 114 y 103 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, y sin perjuicio de los trámites previos que, en su caso, exija la legislación procesal. Frente a la sanción no cabe recurso en vía administrativa.

2. En el proceso de impugnación corresponderá al Ayuntamiento probar la realidad de los hechos imputados y su entidad, conforme al artículo 114.3 de la Ley 36/2011.

3. Toda notificación de sanción deberá informar del órgano ante el que puede impugnarse, del plazo y de la advertencia contenida en el artículo 22.8 de este reglamento.

Artículo 24. Extinción del contrato y baja en el programa

1. El contrato de trabajo se extinguirá por las causas previstas en el artículo 49 del ET y, en particular, por la finalización del programa o de la obra o servicio objeto del contrato en los términos legalmente previstos.

1. Podrá extinguirse por despido disciplinario, conforme al artículo 54 del ET, cuando concurra un incumplimiento grave y culpable calificado como falta muy grave, previa tramitación del expediente disciplinario del artículo 22 y con los requisitos formales del artículo 55.1 del ET.

2. Podrá extinguirse por causas objetivas en los supuestos del artículo 52 del ET que resulten aplicables, con las formalidades y la indemnización del artículo 53 del ET. Se advierte expresamente de que la causa de extinción por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que figuraba en la letra d) del artículo 52 del ET, fue derogada por el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, por lo que no puede invocarse.

3. La baja en el programa solo podrá producirse mediante la extinción del contrato de trabajo por alguna de las causas legalmente previstas y con el procedimiento correspondiente. No cabe la exclusión del alumnado trabajador al margen de dicho procedimiento, ni la pérdida del derecho a la percepción del salario ya devengado, que resultaría contraria al artículo 58.3 del ET.

4. La falta de aprovechamiento de las enseñanzas teórico-prácticas y el incumplimiento reiterado de las obligaciones del artículo 6 de este reglamento, cuando alcancen entidad suficiente, podrán dar lugar a la extinción del contrato por las causas y con el procedimiento que en cada caso corresponda, previa constatación documentada y previa audiencia de la persona interesada.

5. Las vacantes que se produzcan se cubrirán, en su caso, conforme a lo previsto en la normativa reguladora del programa y en la convocatoria.

Artículo 25. Dimisión y preaviso

1. La persona trabajadora que desee cesar voluntariamente en su relación laboral con el Ayuntamiento deberá comunicarlo por escrito con una antelación mínima de quince días naturales.

1. El plazo de preaviso será de un mes para los puestos correspondientes a los grupos profesionales que requieran titulación universitaria de grado, licenciatura, diplomatura o equivalente, y en particular para la dirección del proyecto, el personal docente y el personal técnico.

2. El incumplimiento del plazo de preaviso facultará al Ayuntamiento para descontar de la liquidación el importe del salario correspondiente a los días de preaviso no observados, con el límite máximo de los días efectivamente incumplidos. Este descuento tiene naturaleza indemnizatoria del perjuicio organizativo causado y no constituye sanción.

3. El descuento previsto en el apartado anterior no podrá comprender, en ningún caso, cantidad alguna correspondiente a cuotas de la Seguridad Social a cargo del Ayuntamiento, conforme al artículo 143 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4. Recíprocamente, cuando el contrato tenga una duración superior a un año, el Ayuntamiento notificará su finalización con una antelación mínima de quince días, conforme al artículo 49.1.c) del ET, sin perjuicio de las formalidades exigibles en los demás supuestos de extinción.

Artículo 26. Retribución y liquidación

1. Los salarios se abonarán por meses vencidos, preferentemente el último día del mes, mediante transferencia bancaria y con entrega del recibo individual justificativo, conforme al artículo 29 del ET. La demora en el pago devengará el interés previsto en el artículo 29.3 del ET.

1. El recibo de salarios detallará de forma clara y separada cada uno de los conceptos retributivos, incluidas, en su caso, las cantidades correspondientes al prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, sin que puedan agruparse ni ocultarse bajo el concepto de salario base.

2. Las personas trabajadoras tienen derecho a dos gratificaciones extraordinarias al año conforme al artículo 31 del ET, una con ocasión de las fiestas de Navidad y la otra en el mes que se determine. Su prorrateo en las doce mensualidades requerirá pacto expreso reflejado en el contrato de trabajo y su desglose en el recibo de salarios.

3. Conforme al artículo 29.1 del ET, la persona trabajadora tiene derecho a percibir anticipos a cuenta del trabajo ya realizado, sin que haya de esperar al día señalado para el pago. Las solicitudes se dirigirán por escrito a la Alcaldía o a la Intervención municipal, que las tramitarán con arreglo a dicho precepto y a las normas de gestión presupuestaria y de tesorería aplicables.

4. A la finalización del contrato se practicará la liquidación de las partes proporcionales devengadas y no percibidas, que comprenderá al menos las gratificaciones extraordinarias, la compensación económica de las vacaciones no disfrutadas y, cuando legalmente proceda, la indemnización por finalización del contrato del artículo 49.1.c) del ET. Estos conceptos se devengan y liquidan al extinguirse el contrato y no pueden entenderse incluidos, absorbidos ni anticipados en el salario base ni en ninguna otra partida abonada durante la vigencia de la relación laboral.

5. La firma del documento de liquidación y saldo se realizará con posibilidad de hacerlo constar como «no conforme» y, cuando así se solicite, en presencia de la representación de las personas trabajadoras, conforme al artículo 49.2 del ET.

Artículo 27. Información de interés

1. El Ayuntamiento de Teresa dispone de un protocolo de actuación frente al acoso laboral, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuyo texto se encuentra disponible en [Secretaría del Ayuntamiento / tablón de anuncios / sede electrónica municipal].

1. La entidad colaboradora que cubre las contingencias profesionales del personal del Ayuntamiento es [DENOMINACIÓN DE LA MUTUA], con centro asistencial de referencia en [DIRECCIÓN COMPLETA DEL CENTRO ASISTENCIAL] y teléfono [TELÉFONO].

2. En caso de accidente o incidente laboral deberá comunicarse de forma inmediata al personal docente responsable o a la dirección del proyecto, que expedirá el volante de asistencia para acudir al centro asistencial de la entidad colaboradora.

3. En situaciones de urgencia se acudirá directamente al centro sanitario más próximo o se avisará a los servicios de emergencia, comunicándolo al Ayuntamiento con la mayor brevedad posible. En ningún caso la falta de comunicación previa impedirá la asistencia sanitaria ni la posterior expedición del volante, sin perjuicio de la valoración disciplinaria que pudiera merecer la omisión injustificada del deber de comunicación.

4. El Ayuntamiento de Teresa cuenta con un sistema interno de información conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, para la comunicación de infracciones normativas, accesible en [indicar canal y ubicación].

5. Las personas interesadas podrán ejercer sus derechos en materia de protección de datos dirigiéndose a [datos de contacto del responsable del tratamiento y, en su caso, del delegado de protección de datos].

Artículo 28. Publicidad, entrega y conocimiento

1. Se entregará a cada persona participante, en el momento de la incorporación y con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, una copia de este reglamento, dejando constancia escrita de la entrega y de su conocimiento y aceptación mediante la diligencia que figura como anexo I.

1. El texto de este reglamento se publicará en el tablón de anuncios del Ayuntamiento y de los centros de trabajo del programa, así como en la sede electrónica municipal.

2. Este reglamento se incorpora al contenido del contrato de trabajo de cada persona participante como parte de las condiciones de la relación laboral, sin perjuicio de la aplicación preferente de las

normas legales. Las cláusulas adicionales de los contratos de trabajo que resulten contradictorias con este reglamento se entenderán sustituidas por él en lo que resulte más conforme con la legalidad vigente.

3. Cualquier modificación de este reglamento seguirá el mismo procedimiento de aprobación, negociación o consulta y publicidad, y no tendrá efectos retroactivos en materia disciplinaria cuando resulte desfavorable.

Disposición adicional única. Interpretación y referencias normativas

Las referencias contenidas en este reglamento a normas concretas se entenderán efectuadas a las que las sustituyan o modifiquen. En caso de duda interpretativa prevalecerá la interpretación más conforme con la normativa legal de aplicación y más favorable a los derechos de las personas trabajadoras.

Disposición final única. Entrada en vigor

Este reglamento entrará en vigor el día siguiente al de su aprobación por el órgano municipal competente y publicación en el tablón de anuncios y en la sede electrónica del Ayuntamiento de Teresa, y deberá ser conocido y firmado por todas las personas participantes a las que resulte de aplicación. Si su aprobación se tramitase como reglamento u ordenanza municipal, la entrada en vigor se producirá conforme a lo previsto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

ANEXO I. DILIGENCIA DE ENTREGA, CONOCIMIENTO Y ACEPTACIÓN

Don/Doña ....., con DNI/NIE ....., contratado/a por el Ayuntamiento de Teresa con la categoría o condición de ....., en el marco del programa .....

DECLARA que en el día de la fecha ha recibido copia íntegra del Reglamento de Régimen Interno de los Programas Mixtos de Empleo-Formación y de otros Programas de Fomento del Empleo Subvencionados por otras Administraciones Públicas del Ayuntamiento de Teresa, que ha sido informado/a de su contenido, que lo conoce y lo acepta, y que ha sido específicamente informado/a del régimen de jornada y horario, de las normas sobre uso de dispositivos móviles y permanencia en el centro de trabajo, del régimen de justificación de ausencias, del plazo de preaviso en caso de cese voluntario y del régimen de faltas y sanciones que en él se contienen, el cual queda incorporado a su contrato de trabajo.

Asimismo declara haber recibido información sobre el protocolo frente al acoso laboral, sexual y por razón de sexo, sobre la entidad colaboradora que cubre las contingencias profesionales, sobre las medidas previstas ante la activación de avisos por fenómenos meteorológicos adversos y sobre las normas de prevención de riesgos laborales aplicables a su puesto, así como la indumentaria y los equipos de protección individual correspondientes.

En Teresa, a ..... de ..... de 20.....

Firma de la persona trabajadora

Por el Ayuntamiento de Teresa

ANEXO II. ACUERDO DE ADAPTACIÓN DEL HORARIO EN EL PERIODO ESTIVAL

En Teresa, a ..... de ..... de 20....., el Ayuntamiento de Teresa, representado por ……, y las personas trabajadoras adscritas al programa ..... que suscriben el presente documento, o su representación legal,

ACUERDAN adaptar, al amparo del artículo 7.7.b) del Reglamento de Régimen Interno y del artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, el horario de la jornada de trabajo durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 14 de septiembre de 20....., con la finalidad de evitar la exposición a las horas de mayor calor, en los siguientes términos:

a) Horario de lunes a viernes: de ..... a ..... horas.

a) Horario de sábados, en su caso: de ..... a ..... horas.

b) Pausas durante la jornada: .....

c) Duración total de la jornada semanal resultante: ..... horas, sin superar el límite de cuarenta horas semanales de promedio en cómputo anual.

El presente acuerdo respeta el descanso mínimo de doce horas entre jornadas, el descanso semanal de día y medio ininterrumpido y el resto de límites legales, no supone minoración de retribuciones ni de derechos, y se entiende sin perjuicio de la adaptación obligatoria de las condiciones de trabajo que proceda cuando la Agencia Estatal de Meteorología emita avisos de nivel naranja o rojo, conforme al artículo 10 del Reglamento de Régimen Interno.

Firmas.».

Contra el presente Acuerdo, se podrá interponer recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Valencia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación del presente anuncio, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Teresa, a 10 de noviembre de 2026

Alcalde, Juan Ernesto Pérez Calatayud