



ADMINISTRACIÓN LOCAL

COMARCAS

COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

3820

ANUNCIO

REGLAMENTO DE LOS PROGRAMAS EXPERIENCIALES DE FORMACIÓN Y EMPLEO PROMOVIDOS POR LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

De conformidad con lo dispuesto en el art. 70 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y en el art. 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, se hace público, para conocimiento de los interesados, que el **REGLAMENTO DE LOS PROGRAMAS EXPERIENCIALES DE FORMACIÓN Y EMPLEO PROMOVIDOS POR LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO**, aprobado inicialmente en sesión plenaria de fecha 27 de abril de 2023, ha quedado definitivamente aprobado al no haberse presentado alegaciones en el plazo de información pública. Asimismo se hace público que entrará en vigor, según lo dispuesto en la Disposición Final, una vez hayan transcurrido quince días contados desde el siguiente al de esta publicación de su texto íntegro en el boletín oficial de la provincia, plazo en el que la Administración del Estado o de la Comunidad Autónoma podrán ejercer sus facultades de requerimiento a la Diputación Provincial de Huesca en orden a su anulación, de conformidad con lo dispuesto en el art. 141 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

TEXTO ÍNTEGRO DEFINITIVAMENTE APROBADO

REGLAMENTO DE LOS PROGRAMAS EXPERIENCIALES DE FORMACIÓN Y EMPLEO PROMOVIDOS POR LA COMARCA DE SOMONTANO DE BARBASTRO

INTRODUCCIÓN

Toda organización necesita un marco normativo que permita a sus integrantes conocer qué se espera de ellos y las consecuencias de sus actos.

Por ello, se desarrolla el Reglamento Interno de funcionamiento de los programas experienciales de formación y empleo de la Comarca.

Según la Orden EPE/1116/2022 de 18 de julio, reguladora en Aragón de los programas experienciales de empleo y formación son programas públicos mixtos de empleo-formación dirigidos a mejorar la cualificación y las posibilidades de inserción de las personas desempleadas que participan en ellos.

Estas personas adquieren su formación alternando el trabajo y la práctica profesional, y se convierten en trabajadores suscribiendo un contrato laboral con la Comarca.

TÍTULO PRIMERO

Objeto. Artículo 1. *Ámbito de aplicación.*

Las normas de este Reglamento son de orden interno y sólo serán de aplicación a las personas participantes de los programas experienciales de la Comarca de Somontano de Barbastro.



TÍTULO SEGUNDO

DERECHOS, DEBERES Y NORMAS DE COMPORTAMIENTO

Artículo 2. *Derechos las personas participantes.*

- a) A recibir formación adecuada de acuerdo con la ocupación a desempeñar y con el plan formativo aprobado, en todas las fases del programa.
- b) A una formación que asegure tanto el desarrollo personal como laboral.
- c) A una evaluación continua mediante criterios objetivos.
- d) A una igualdad en el trato sin discriminación alguna por razón de edad, raza, sexo o religión.
- e) A manifestar por los cauces establecidos su opinión sobre los aspectos del programa que les afecten.
- f) A la integridad física y moral.
- g) A la garantía de sus derechos laborales de acuerdo con la legislación vigente.
- h) A percibir el salario correspondiente al tipo de contrato que sea de aplicación.
- i) A recibir asesoramiento, orientación, información profesional o empresarial y asistencia técnica durante todo el programa y, al menos, durante los seis meses posteriores a la finalización del mismo.
- j) Al término de su participación en un proyecto experiencial de empleo y formación, las personas participantes recibirán un diploma expedido por el Instituto Aragonés de Empleo en el que se hará constar la duración en horas de su participación en el proyecto, el nivel de formación teórico-práctica adquirida y los módulos formativos cursados. La cualificación o competencia profesional adquirida será objeto de acreditación de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora de los certificados de profesionalidad o la que se dicte en desarrollo de la Ley Orgánica 3/2022, de 31 de marzo, de ordenación e integración de la Formación Profesional.
- k) Y a todos aquellos derechos que se deriven de la orden EPE/1116/2022, de 18 de julio o normas que se desarrollen.

Artículo 3. *Deberes de las personas participantes.*

Las personas participantes tienen la obligación de asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan, de acuerdo con el proyecto aprobado y su normativa de aplicación (duración del contrato, vacaciones remuneradas, jornada laboral, horario semanal, descansos, etc.), y en concreto:

- a) Respetar la dignidad de cuantas personas forman parte del programa experiencial, así como mantener una actitud cívica en su comportamiento personal.
- b) Cumplir las obligaciones establecidas conforme a las reglas de buena fe y diligencia.
- c) Respetar las normas internas del proyecto, cumplir con las instrucciones del personal docente y directivo en el ejercicio de sus funciones y colaborar con los compañeros en el trabajo.



e) Adoptar medidas de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando y conservando correctamente las EPIS y medios que se ponen a su disposición.

f) Participar activamente en las clases teóricas y prácticas, realizando las tareas concretas que les sean encomendadas, pudiendo ser adoptadas por el equipo directivo y docente las oportunas medidas de vigilancia y control para evaluar tanto el cumplimiento de las obligaciones como el grado de aplicación de la persona participante.

g) Adoptar actitudes de eficiencia, dinamismo y apego al trabajo que desempeñan, siendo conscientes en todo momento de que de ellos depende la imagen que el programa experiencial ofrece a los municipios y su entorno.

h) Aportar la documentación que se les solicite.

i) Cumplir el horario establecido en el contrato de trabajo.

Artículo 4. *Comportamientos y actitudes.*

La persona participante ha de mantener actitudes y comportamientos respetuosos con sus compañeros, profesores y terceros (vecinos, proveedores, técnicos, etc.) en general, y en particular:

a) Deberá conservar y utilizar correctamente las instalaciones, máquinas, materiales y herramientas. Aquellas que se extravíen o deterioren por mal uso serán repuestos por cuenta del participante responsable, descontándose el importe de la reposición en su nómina.

b) No está permitido el consumo de alcohol o drogas al amparo de la Ley 42/2010 de 30 de diciembre (art 7).

c) Sólo se puede fumar en los lugares establecidos y durante el tiempo de descanso o fuera del horario lectivo.

d) Deberá llevarse en todo momento el vestuario laboral de forma correcta y completa, siendo además por cuenta de la persona participante la limpieza y conservación del mismo.

e) No se permite el uso de teléfonos móviles durante las clases o el tiempo de trabajo, salvo circunstancias excepcionales, previo aviso al personal docente.

f) No se permite el uso de reproductores musicales, con o sin auriculares, cámaras fotográficas o cualquier otro dispositivo reproductor de imagen durante las clases o tiempo de trabajo.

g) Deberá reponer por su cuenta los elementos del equipo personal (vestuario, protecciones personales o herramienta personal) en caso de extravío o por deterioro no derivado de su uso.

h) Se deberán cumplir las demás obligaciones que le imponga la Comarca de Somontano de Barbastro, así como las que establezcan en el contrato, o las reguladas por el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 5. *Aprovechamiento y aprendizaje.*

Se considerarán faltas de actitud ante el aprendizaje todas aquellas que representen un escaso o nulo interés de la persona participante por su formación en cualquiera de sus vertientes y situaciones debiendo prestar atención en clase, mostrar interés en las prácticas



y realizar las tareas encomendadas. Para comprobar la consecución de los objetivos formativos se llevará a cabo una evaluación continua. En ella se observará y valorarán tanto las aptitudes como las actitudes que formarán parte de la evaluación final de la persona participante.

Será causa de exclusión no seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan.

TÍTULO TERCERO

HORARIOS Y PERMISOS RETRIBUIDOS

Artículo 6. Asistencia.

Las personas participantes tienen la obligación de asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan, siendo causa de exclusión del programa el incurrir en tres faltas no justificadas de asistencia en un mes o nueve faltas de asistencia no justificadas en todo el proyecto.

Artículo 7. Control de asistencia.

Las personas participantes deberán firmar todos los días en los partes de control semanales correspondientes.

Artículo 8. Faltas de asistencia.

Las faltas podrán ser justificadas o sin justificar. La acumulación de faltas sin justificar, será causa de exclusión del programa, como se explica en el artículo 6.

a) Faltas justificadas. Son faltas justificadas todas aquellas que se reconocen a efectos laborales.

- Por motivos de salud. Aquellas que se acrediten con justificante o baja médica.
- Permisos reconocidos en el Art. 37 del Estatuto de los Trabajadores
- 15 días naturales en caso de matrimonio o inscripción en un registro oficial como pareja de hecho.
- 2 días por el fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización ó intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 1 día por traslado del domicilio habitual.
- Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal.

b) Faltas no justificadas. Son faltas no justificadas todas aquellas que no están en el apartado anterior o las que estando no se acrediten documentalmente de la forma debida. Las faltas no justificadas conllevarán, además de las medidas disciplinarias, el descuento en nómina.

c) Faltas de puntualidad. Se considera falta de puntualidad el llegar hasta con 10 minutos de retraso al lugar de formación o prácticas.

Al acumular dos faltas de puntualidad el alumno-trabajador no se incorporará ese día a clase y su falta tendrá la consideración de falta no justificada. Si la persona participante entra al lugar de formación o trabajo práctico con retraso superior a 10 minutos no se incorporará a la actividad y se considerará falta no justificada. Cuando al inicio de la jornada



el grupo se desplace fuera de la sede de formación, el alumno que entre con retraso no se incorporará a la actividad y se considerará falta no justificada.

d) Ausencias previstas. Las ausencias previstas deberán ser comunicadas con al menos veinticuatro horas de antelación, indicando motivo, fecha y duración prevista. Así mismo se justificarán convenientemente en el momento que se acuda de nuevo al centro de formación.

e) Ausencias imprevistas.

- Por motivos de salud: el alumno-trabajador deberá comunicar su ausencia por enfermedad el mismo día en que se produzca.

Si la ausencia no ocupa toda la jornada, por tratarse sólo de una asistencia a la consulta del médico, pedirá permiso al personal docente o directivo. Al terminar la consulta médica, regresará a la actividad aportando el justificante médico debidamente cumplimentado, firmado y sellado con la fecha y la hora.

Si la ausencia se prolonga por un día ó más, la persona participante deberá de presentar el parte de incapacidad temporal ILT en la Secretaría de la sede. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación y alta. Ninguna persona participante se incorporará a su puesto en el programa experiencial sin haber presentado el parte de alta en Secretaría, a no ser que el facultativo del empleado tramite la baja por IT de forma telemática, en cuyo caso el propio facultativo deberá transmitir al empleado el modo de justificar el alta en el centro de trabajo para que el responsable del programa experiencial constate el alta médica y proceda la incorporación al puesto de trabajo del empleado.

De acuerdo con la normativa aplicable en lo relativo a bajas de IT derivadas de enfermedad común ó accidente no laboral, los primeros tres días de baja por enfermedad se descontarán de la nómina, el resto se pagarán en el porcentaje establecido (desde el cuarto día al vigésimo el 60% de la base y a partir del vigésimo primero el 75% de la misma).

En lo relativo a bajas de IT derivadas de accidente de trabajo, el porcentaje de cobro será del 75% desde el día siguiente a la baja, extendida en este caso si, por el facultativo de la Mutua de Accidentes con quien la Entidad contratante tenga concertada tal contingencia profesional. Este porcentaje de cobro será el mismo, es decir, del 75% en los casos de IT por riesgo durante el embarazo.

- Por otros motivos. El alumno-trabajador deberá comunicar su ausencia con antelación, si se trata de un motivo de conocimiento previo. Deberá indicar motivo y duración prevista de la ausencia. Asimismo, se justificarán convenientemente en el momento que se acuda al centro.

Si se produjese una prestación por nacimiento de hijo o adopción, el porcentaje de cobro sería del 100% de la base por contingencias comunes del mes previo al mes anterior a la fecha del nacimiento o formalización de la adopción/acogimiento entre el número de días al que corresponda tal cotización.

TÍTULO CUARTO

NORMAS DE SEGURIDAD

Artículo 9. *Seguridad Laboral.*

Para garantizar la seguridad y salud de las personas participantes y del personal directivo y docente de los programas experienciales, a la hora de manejar los diferentes equipos y máquinas de su especialidad, deberán tenerse en cuenta las siguientes instrucciones:



- a) Las personas participantes no podrán utilizar o poner en funcionamiento una máquina sin autorización expresa del personal docente. Una vez se haya realizado la formación necesaria, se les podrá dotar de autonomía para el manejo de dichas herramientas.
- b) No se podrá hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipos o máquinas ajenos al propio programa experiencial.
- c) No se permite el uso de máquinas sin sus protecciones, así como manipular las mismas o las protecciones personales.
- d) En los períodos de descanso establecidos no se podrá hacer uso de las máquinas o herramientas.
- e) Cuando por el motivo que sea, la persona participante no se encuentre en pleno uso de facultades (como por ejemplo, si el tomar ciertos medicamentos desaconseja la utilización de máquinas), deberá comunicarlo al personal docente y abstenerse de trabajar en situaciones de riesgo.
- f) Las personas participantes deberán cumplir siempre la normativa de seguridad y salud relacionada con la actividad que realicen. También deberán utilizar los equipos de protección individual y colectiva que se pongan a su disposición y conservarlos en buenas condiciones de uso o solicitar la sustitución, si es necesario.
- g) Al término de la jornada laboral, las personas participantes deberán dejar el puesto de trabajo y las herramientas ordenadas y limpias.
- h) Deberá avisarse inmediatamente al monitor de aquellas situaciones o circunstancias que puedan producir accidentes.
- i) El orden de utilización de cada máquina o equipo se establecerá por el personal docente correspondiente.
- j) Las máquinas deberán estar encendidas únicamente durante su uso, y bajo la vigilancia del personal docente, quedando estrictamente prohibido dejar encendidas las máquinas cuando el usuario no se encuentre en su puesto de trabajo. Es responsabilidad de los docentes, comprobar que las máquinas que no estén en uso se encuentren apagadas.
- k) No está permitido el préstamo de herramientas, máquinas o equipos para el uso privado de los participantes.
- l) En caso de accidente o percance de cualquier tipo, se deberá acudir inmediatamente a un centro médico (mutua de accidentes), dando aviso al personal docente y directivo del programa experiencial.
- m) Cualquier accidente o percance derivado de la inobservancia de las medidas básicas de seguridad de la formación que se esté impartiendo, será responsabilidad exclusiva del usuario.
- n) Si ocurre un accidente en el trabajo, hay que avisar inmediatamente al docente, al objeto de confirmar la existencia de un accidente laboral, que determinará los trámites a realizar para recibir la atención médica adecuada. Después hay que avisar al personal directivo, puesto que en cada accidente hay que rellenar un impreso de investigación del mismo. Además, si no se puede determinar la existencia de dicho accidente, la persona participante se podrá quedar sin asistencia médica o tendrá que abonar él mismo los gastos.



o) Si se sufre un accidente fuera del horario de trabajo, debe acudirse a la Seguridad Social o al facultativo que corresponda, como cualquier persona que no pertenezca a los programas experienciales.

TÍTULO QUINTO

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las presentes normas de régimen disciplinario persiguen el mantenimiento de la disciplina laboral, aspecto fundamental para la normal convivencia, ordenación técnica y organización de los programas experienciales, así como para la garantía y defensa de los derechos e intereses legítimos de sus participantes

Artículo 10. *Faltas.*

Las faltas cometidas por las personas participantes se clasificarán, atendiendo a su importancia, reincidencia e intención, en leves graves y muy graves.

a) Son faltas **leves**:

- La incorrección con los compañeros, el personal docente y directivo, y los colaboradores.
- Discusiones con los compañeros de trabajo que alteren la buena marcha del centro o del servicio. Si dieran lugar a escándalo, se considerarán faltas graves.
- El descuido en el ejercicio de sus funciones o la negligencia en el cumplimiento de las tareas sin causa justificada.
- Incumplimiento de las normas de vestuario.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
- Una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo.
- El abandono del servicio sin causa justificada salvo, que por la índole del perjuicio causado a la Comarca, a los ciudadanos o a los compañeros de trabajo, haya de encuadrarse como falta grave o muy grave.
- Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- No atender al público, a los receptores de los servicios y al personal con la debida corrección.
- Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- No avisar de inmediato al personal docente de los defectos del material o de la necesidad de éste para el buen desenvolvimiento del trabajo.
- El incumplimiento de las normas de Prevención de Riesgos Laborales cuando no comporten riesgos personales o materiales.

B) Son faltas **graves**:

- La negligencia inexcusable en el ejercicio de sus funciones.
- La grave desconsideración con los compañeros, personal docente y resto del personal de la Comarca.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta leve o muy grave.
- Más de una falta de puntualidad en la asistencia al trabajo.
- Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- Abandono del puesto de trabajo o falta de la atención debida al trabajo encomendado y la desobediencia a sus superiores, en materia que implique



- quebranto manifiesto de la disciplina o que causara un perjuicio notorio al servicio.
- La reincidencia en faltas leves, dentro de un mismo trimestre, siempre que hayan mediado amonestaciones escritas o sanciones.
 - Simular la presencia o encubrir la ausencia de otra persona participante fichando o firmando por ella.
 - Incumplimiento de los plazos y otras disposiciones de procedimiento, en materia de incompatibilidades, cuando suponga mantenimiento de una situación de incompatibilidad.
 - La simulación de enfermedad o accidente.
 - Descuido importante en la conservación y limpieza de herramientas y útiles del trabajo.
 - Actitudes o comportamientos que degraden la buena imagen de los trabajadores de los programas experienciales de la Comarca.
 - Realizar trabajos particulares durante la jornada laboral sin el oportuno permiso, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la Comarca sin la oportuna autorización.
 - La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo, o fuera del mismo vistiendo uniforme de la empresa.
 - La negligencia o imprudencia grave en el desarrollo de la actividad encomendada.
 - No advertir inmediatamente a sus superiores de cualquier anomalía, avería o accidente que observe en las instalaciones, maquinaria o locales, así como ocultar o falsear dicha información.
 - Prolongar las ausencias justificadas por tiempo superior al necesario.
 - Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
 - La inobservancia de las órdenes o el incumplimiento de las normas en materia de Prevención de Riesgos Laborales cuando las mismas supongan algún riesgo para el trabajador, sus compañeros o terceros, así como negarse al uso de los medios de Seguridad facilitados por la empresa o hacer uso indebido del mismo.

C) Son faltas **muy graves**:

- Tres faltas de asistencia no justificada en un periodo de un mes o nueve faltas durante la primera etapa son causa de expulsión. En las siguientes fases será la tercera falta de asistencia cometida en una misma fase motivo de expediente disciplinario.
- Toda actuación que suponga discriminación por razón de raza, sexo, religión, lengua, opinión, lugar de nacimiento, vecindad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Los actos limitativos de la libre expresión de pensamiento, ideas y opiniones.
- La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave al programa experiencial.
- La embriaguez habitual o toxicomanía.
- El tráfico de drogas.
- Causar graves daños en los locales, material o documentos y bienes del programa experiencial, de los participantes, del personal o los colaboradores.
- La notoria e injustificada falta de rendimiento del participante que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.
- La obstaculización al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
- La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio al derecho a la huelga.
- Las conductas que vulneren la intimidad del alumno/trabajador y la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- El fraude, deslealtad, y el abuso de confianza en las gestiones encomendadas, así como cualquier conducta constitutiva de delito y complicidad en



- la comisión de los hechos.
- La manifiesta insubordinación.
 - Los malos tratos de palabra y/u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, compañeros, subordinados, al público ó receptores de los servicios o familiares de éstos.
 - Originar riñas o discusiones graves con los compañeros de trabajo.
 - La reincidencia en faltas graves, dentro del mismo semestre, aunque sean de distinta naturaleza.
 - Abandono del trabajo que causara perjuicio a la Comarca, a los receptores de los servicios, al público o, en general al programa.
 - El falseamiento voluntario de datos e información del programa experiencial.
 - La violación del sigilo profesional.
 - La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento de trabajo normal o pactado.
 - Hacer desaparecer, inutilizar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinaria, enseres, documentos o cualquier otro objeto de la Comarca.
 - La competencia desleal.
 - El abuso de autoridad por parte de quien la ostente.
 - La desobediencia continuada o persistente.
 - La incitación a las personas participantes para que incumplan sus obligaciones laborales, cuando siquiera parcialmente, cumplan sus objetivos.
 - La imprudencia o negligencia inexcusable, así como el incumplimiento de las Medidas de Prevención de Riesgos Laborales que ocasionen riesgo grave de accidente laboral, perjuicio a sus compañeros o a terceros o daño a la Comarca.

Artículo 11. Sanciones.

a) Faltas leves. Estas se resolverán directamente por parte del personal directivo del programa experiencial, una vez escuchadas las partes. Si procede se amonestará por escrito y se puede aplicar un día de suspensión.

b) Faltas graves. La sanción se notificará por escrito y se consignará en el expediente de la persona sancionada. Suspensión de empleo y sueldo de dos hasta veinte días.

c) Faltas muy graves. La sanción se notificará por escrito y se consignará en el expediente de la persona sancionada. Desde suspensión de empleo y sueldo de veinte a sesenta días hasta expulsión del programa experiencial.

Artículo 12. Causas de exclusión.

Serán causas de exclusión del programa experiencial y de pérdida del contrato de trabajo las siguiente causas:

a) Incurrir en tres faltas no justificadas de asistencia en el plazo de un mes, o nueve durante toda la etapa formativa.

b) No seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan.

c) Incumplir de forma reiterada con las demás obligaciones establecidas en el apartado 3 del presente Reglamento.

Durante todo el proyecto, en relación con las causas de exclusión y exención se estará a lo dispuesto el artículo 52 y 54 del Estatuto de los Trabajadores, en los que se especifican las disposiciones precisas. Además de la normativa propia de la Comarca.



Artículo 13. Procedimiento disciplinario ordinario.

Para las faltas calificadas como leves no será necesaria la instrucción de expediente, bastando la anotación de la falta cometida, su autor, y la fecha y en el caso de que la falta haya sido sancionada con amonestación escrita, el centro conservará copia del escrito notificado a la persona participante y la constancia de su recepción por la misma.

Para los expedientes de expulsión se aplicará lo dispuesto en el artículo 14 del presente Reglamento.

El expediente comenzará con comunicación escrita dirigida por la dirección del proyecto al interesado, haciéndole saber la falta que se le imputa, los hechos que la motivan, la fecha de su comisión y la sanción propuesta, así como el derecho que le asiste de ser escuchado en el expediente, concediéndole un plazo de tres días hábiles, contados desde la notificación de los cargos, para presentar las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos. La persona participante deberá acusar recibo de la comunicación a la dirección del centro.

El expediente terminará con la resolución que, a la vista de las alegaciones de la persona sancionada y las pruebas que aporte en su defensa, adopte la dirección. Dicha resolución se notificará al usuario en forma que quede constancia de su recepción. La dirección anotará en los expedientes personales las sanciones impuestas.

Desde el equipo directivo del programa experiencial se deberá comunicar por escrito a la dirección provincial del INAEM la incoación de todo procedimiento disciplinario contra cualquier persona participante, así como la resolución decidida en dicho procedimiento.

Cuando en atención a los hechos constitutivos de la falta grave o muy grave, la buena marcha de la acción formativa o del trabajo pudieran verse afectados, a propuesta de la dirección del proyecto, se podrán adoptar aquellas medidas cautelares que se consideren más oportunas, poniendo este hecho en conocimiento de la dirección provincial.

Artículo 14. Expedientes de exclusión de una persona participante en el programa experiencial.

Se seguirán los siguientes trámites:

1. Acuerdo de iniciación del expediente: Dentro de los tres días siguientes a producirse los hechos que dieron lugar a la propuesta de exclusión, previo informe del docente del alumno/a, la dirección del proyecto comunicará por escrito al alumno/trabajador los motivos de apertura del expediente.

2. Alegaciones: Una vez recibida la comunicación referida en el párrafo anterior, el alumno/a-trabajador dispondrá de un plazo de tres días para formular por escrito al responsable del proyecto las alegaciones que estime oportunas.

3. Informe y resolución: Vistas las alegaciones del alumno/a-trabajador la Entidad promotora resolverá lo que proceda y lo comunicará a la dirección provincial. A partir de la comunicación al alumno del inicio del procedimiento de exclusión, se producirá la suspensión cautelar de asistencia del alumno y no deberá asistir a la sede o lugar de prácticas, ni a percibir el salario, hasta que se resuelva sobre su exclusión. Si la resolución es favorable a la exclusión, ésta se producirá con efectos desde la fecha de comunicación del inicio del procedimiento. Si no procediera la exclusión, el alumno se reincorporará a la sede o prácticas, teniendo derecho a percibir, en su caso, el salario correspondiente al período de suspensión cautelar. Contra esta resolución no cabrá recurso alguno en vía administrativa.



Disposiciones adicionales

Primera.- El Reglamento se considerará automáticamente actualizado cuando lo sea la legislación que le afecta.

Segunda.- En lo no regulado en el presente reglamento en materia de organización, funcionamiento y régimen jurídico se estará a lo previsto en la normativa específica de los programas experienciales y demás disposiciones vigentes de aplicación en la Comarca de Somontano de Barbastro.

Disposiciones finales

Primera.- El presente Reglamento de régimen interior entrará en vigor una vez aprobado por la Comarca de Somontano de Barbastro y tras cumplimentarse los preceptivos trámites reglamentarios

Segunda.- Entre tanto, sigue en vigor el Reglamento de las Escuelas Taller, Talleres de Empleo y Casas de Oficios promovidos por la Comarca de Somontano de Barbastro, que fue publicado el 16 de junio de 2017 en el Boletín Oficial de la Provincia de Huesca nº 113

Tercera.- El presente Reglamento, cuya redacción definitiva ha sido aprobada por el Consejo Comarcal en sesión celebrada en fecha 27 de abril de 2023, entrará en vigor a los quince días de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, de conformidad con los artículos 65.2 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, permaneciendo en vigor hasta su modificación o derogación expresa.

Contra el presente Acuerdo, se interpondrá recurso contencioso-administrativo, ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, 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.

Barbastro, 22 de julio de 2024. El Presidente, Saúl Pérez Lacasa.