

Lunes, 29 de mayo de 2017

## Sección I - Administración Local

### Mancomunidades

#### Mancomunidad de Municipios Tajosalor

#### **ANUNCIO. Reglamento interno Escuela Profesional “Cualifica-T TINCA”.**

En cumplimiento de lo establecido en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 56 del Texto Refundido de Régimen Local, se expone al público de manera definitiva el Reglamento interno de la Escuela Profesional “Cualifica-T TINCA”.

#### PREÁMBULO

El Programa formación en alternancia con el empleo “Escuelas Profesionales de Extremadura” nace con el objetivo fundamental de mejorar la inserción laboral de los alumnos trabajadores a través de la profesionalización y adquisición de experiencia (en adelante, beneficiarios del programa). Con la divulgación del presente documento, entendido como una propuesta de mínimos, se pretende conseguir la interiorización de unas normas básicas de convivencia que garanticen el ejercicio pleno de los derechos y deberes de quienes integran el proyecto.

#### ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Reglamento de Régimen Interno será de aplicación a la totalidad del personal de la Escuela Profesional, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula los programas, el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos suscritos por las entidades promotoras y demás legislación aplicable.

#### PRINCIPIOS, OBJETIVOS Y METAS

- Mejorar la ocupabilidad y favorecer la inserción laboral de los/as destinatarios/as del programa.

Este objetivo se conseguirá a través de:

- Un plan de formación y empleo conjunto, basado en un itinerario formativo modular e integral.
- Crear las bases metodológicas para la creación de puestos directos y apoyar a la



Lunes, 29 de mayo de 2017

simulación de empresa tutelada.

- Establecer sistemas de orientación, asesoramiento y búsqueda de empleo entre lo/as participantes de la Escuela Profesional.
- Desarrollar mecanismos de divulgación de la experiencia, tanto a nivel institucional como empresarial.
- Dotar a los/as participantes de las competencias y capacidades que les permitan su aprovechamiento y adquisición del correspondiente Certificado de Profesionalidad.
- Identificar las trayectorias formativas y laborales de los/as destinatarios/as de las acciones de formación.
- Poner en práctica mecanismos, materiales didácticos y recursos educativos acorde al colectivo participante.
- Fomentar la colaboración y el trabajo en equipo mediante la participación solidaria, y la adquisición de normas y hábitos de trabajo individual y colectivo.
- Consolidar el grupo de participantes, partiendo del análisis de las expectativas previas.
- Elaborar la metodología específica de intervención, actuación y formación en base a los perfiles socio-culturales-económicos de los/as participantes.

### DERECHOS Y DEBERES

#### DERECHOS

- a. Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
- b. A no ser discriminado por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites que establece la normativa que regula el programa de Escuelas Profesionales), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.
- c. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.
- d. A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que les son propios.
- e. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Además, los beneficiarios del programa tendrán derecho a:

- a. Recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales, en los términos establecidos en el proyecto.
- b. Participar en el proyecto a través de los representantes elegidos, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.



Lunes, 29 de mayo de 2017

- c. Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

## DEBERES

- Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas prestan sus servicios en el proyecto.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- Observar y aplicar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
- Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por los monitores y del equipo técnico y directivo en el ejercicio de sus funciones.
- Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Además, los beneficiarios del programa quedarán obligados a:

- Cumplir con aprovechamiento y diligencia el Plan Formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo. Entendiendo por aprovechamiento tanto una adecuada actitud en relación con el aprendizaje como el mantenimiento de actitudes y comportamientos respetuosos con sus compañeros, personal de la entidad promotora, así como con los empleados públicos encargados del seguimiento de las actividades formativas.
- Asistir regularmente cumpliendo los horarios y normas que estipuladas para el desarrollo del proyecto y en caso de ausencia informar por teléfono al personal del proyecto de los motivos así como facilitar el justificante en el plazo máximo de 3 días.
- Participar activamente en la vida y funcionamiento del centro.
- Respetar las instalaciones y medios puestos a su disposición.

## FALTAS Y SANCIONES

### FALTAS

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

#### Faltas leves

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
  - Una falta de asistencia sin causa justificada.
  - El abandono del puesto de trabajo sin permiso y sin causa justificada.
  - Tardanzas injustificadas de ponerse a trabajar



Lunes, 29 de mayo de 2017

- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados.
- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- La incorrección leve en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.
- No aportar el material necesario (material didáctico, ropa y calzado laboral...) para el desarrollo de cada clase y usarlo inadecuadamente.
- El uso (salvo casos de máxima urgencia) de objetos electrónicos no autorizados o innecesarios como por ejemplo: reproductores de sonido, de imagen, teléfonos móviles, etc.
- La desidia y abandono en la higiene personal.
- Negarse o impedir la realización de la limpieza diaria de los centros de trabajo.
- Comer y beber durante el desarrollo de la jornada laboral, salvo el tiempo de descanso estimado para ello.
- No comunicar al proyecto el motivo de la falta de asistencia en el día que se produce.
- La no presentación en tiempo oportuno (tres días) de los justificantes de las faltas al trabajo, a no ser que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

### Faltas graves

- Más de tres y hasta seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- El incumplimiento culpable de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- La inobservancia e incumplimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La reiteración en el abandono del servicio o el deber contraído en el horario correspondiente.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- Evidente falta de respeto hacia superiores y compañeros.
- El abuso de autoridad entendido como la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción de un derecho del trabajador, del que se derive perjuicio grave para el mismo.



Lunes, 29 de mayo de 2017

- La sustracción de bienes o cualquier clase de objeto propiedad del proyecto o del personal integrante del mismo.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta leve.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, hasta cuatro dentro de un mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.

### Faltas muy graves

- Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- Incurrir en tres faltas no justificadas de asistencia en un mes o cuatro faltas de asistencia sin causa justificada en seis meses.
- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales pertenecientes a la Mancomunidad Tajo Salor y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- El consumo habitual de alcohol o drogas que repercuta gravemente en el trabajo.
- El maltrato verbal o físico, o la falta grave de respeto y consideración en la persona de un compañero.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el periodo de tres meses, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta grave.
- No tramitar en tiempo los partes correspondientes a las bajas o altas en Seguridad Social.
- El fraude, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo o en las gestiones encomendadas.
- La utilización y uso tanto de equipos como de personal para la realización de trabajos particulares y ajenos a las obligaciones contractuales.

### SANCIONES

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

#### Leves

- Amonestación verbal.
- Apercibimiento por escrito.



Lunes, 29 de mayo de 2017

- Suspensión de empleo y sueldo hasta tres días.

#### Graves

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de cuatro días a cuatro meses.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas por un año.

#### Muy graves

- Apercibimiento.
- Suspensión de empleo y sueldo de 4 meses o más.
- Suspensión del derecho a concurrir a pruebas hasta dos años.
- Despido disciplinario.

#### PRESCRIPCIÓN DE LAS FALTAS

Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

La prescripción se interrumpirá por la iniciación del procedimiento, a cuyo efecto la resolución del expediente disciplinario deberá ser debidamente registrada volviendo a correr el plazo si el expediente permaneciera paralizado durante más de seis meses por causa no imputable al trabajador.

Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescribirán a los dos años, las graves al año y las impuestas por faltas leves al mes. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde el día siguiente aquél en que adquiera firmeza la resolución por la que se impone la sanción o desde que se quebrante el cumplimiento de la misma, si hubiera comenzado.

#### CANCELACIÓN DE LAS FALTAS

Las sanciones se podrán cancelar siempre que hubiera observado buena conducta y previa solicitud por el afectado.

#### PROCEDIMIENTO SANCIONADOR

Las sanciones se darán a conocer por escrito excepto en los casos en que se haya previsto que sean verbales. Se harán constar la fecha y los hechos concretos que son motivos de sanción, comunicándose también a los representantes de los trabajadores.



Lunes, 29 de mayo de 2017

Corresponde al representante legal de la entidad promotora del proyecto o persona en quien delegue la facultad de imponer las sanciones en los términos estipulados en el presente acuerdo de Reglamento de Régimen Interno.

### Faltas leves

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

### Faltas graves

La instrucción del expediente sancionador será iniciada por la Dirección, a propuesta escrita del equipo técnico y docente o por propia iniciativa.

Exige la incoación de expediente, comunicándose a su inicio al interesado, con audiencia para su defensa.

### Faltas muy Graves

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

### Normas del Aula Taller por Especialidad

El/a alumno/a trabajador/a que haga desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas, materiales o cualquier otro elemento del Taller pagará dicha herramienta u objeto.

Ante la duda o desconociendo del autor será el taller al completo el que abone el importe.

Los móviles no podrán ser utilizados

### ANEXO I

#### CONTRATACIÓN

El tipo de contrato es un Contrato de trabajo para la Formación y el aprendizaje, con una duración de un año para todos los talleres, con una proporción del 25% como mínimo y un 75% máximo respectivamente.

- Jornada: 37,5 horas semanales.
- Horario: de 8.00 a 15:00 de lunes a viernes. Salvo variaciones por necesidades de la



Lunes, 29 de mayo de 2017

Escuela Profesional, donde se podrá modificar horario y jornada. Las 2,5 horas semanales se compensarán con las visitas formativas y/o eventos fuera del horario habitual.

- Salario mensual: 75% del Salario Mínimo Interprofesional (655,20€ para 2016 y 707,60€ para 2017)
- Pagas Extraordinarias: una cada seis meses. Se prorratearán mensualmente por motivos de organización y justificación del proyecto.

Horas Extras:

Las horas extraordinarias se compensarán, en ausencia de pacto al respecto entre la Mancomunidad y el trabajador, en los descansos descritos a continuación.

- Las horas extras de lunes a viernes desde 15:30 hasta las 22 horas al 150% de la hora ordinaria.
- Las horas extras en días festivos o nocturnas (se entenderán horas nocturnas las realizadas entre las 22 horas y las 6 horas) serán compensadas al 200% de la hora ordinaria.

Las horas extraordinarias deberán ser previamente autorizadas por la MMTS, en la forma que determine la Comisión Paritaria.

Se entenderán concedida la autorización cuando el trabajador/a no reciba contestación en el plazo de tres días.

El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a 80 horas anuales.

Solicitud de Días: (Modelo 4)

Por las causas que se relacionarán más adelante, se efectuará por escrito y con tres días de antelación siempre que los motivos lo permitan. En el caso de no poder solicitarlo por escrito, se comunicará la ausencia a primera hora de la mañana. Se aportará justificación en todos los casos en el plazo de tres días.

Vacaciones Anuales

- El período vacacional como norma general de treinta días naturales por año trabajado, o veintidós laborales.
- La Dirección del proyecto, una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra encomendadas, podrá restringir las fechas disponibles para el disfrute del





Lunes, 29 de mayo de 2017

- período vacacional, cuando entienda que la suspensión de las actividades en determinadas fechas repercute negativamente en el desarrollo del proyecto
- El calendario de vacaciones será pactado por los trabajadores de la Escuela Profesional, los representantes de la Entidad Promotora y la Dirección de la Escuela Profesional, entendiéndose en cualquier caso que los periodos establecidos afectan a la totalidad de los participantes.
  - Las vacaciones por tanto, se disfrutarán en grupo preferentemente por la totalidad de los/as trabajadores/as de la Escuela Profesional, dentro de las fechas que se establezcan de común acuerdo. Por las características y necesidades de mantenimiento de una de las especialidades se realizarán turnos.
  - El calendario de vacaciones será expuesto con dos meses de antelación en lugar accesible a los/as interesados/as
  - Se solicitarán los periodos vacacionales por escrito en el modelo 4.
  - Si una vez comenzadas las vacaciones el trabajador causara baja por enfermedad o incapacidad laboral, se retrasará el disfrute de las mismas hasta que se produzca el alta correspondiente.

### Fiestas

Las fiestas laborales, que tendrán carácter retribuido y no recuperable, serán las siguientes para los respectivos centros de trabajo:

- Doce nacionales o autonómicas.
- Dos locales del centro de trabajo:
  - Aliseda: 18 de abril – 11 de agosto
  - Arroyo de la luz: 17 de abril – 11 de septiembre
  - Casar de Cáceres: 17 de abril – 4 de septiembre.
  - Malpartida de Cáceres: 28 de febrero y 15 de mayo
- Nochebuena.
- Nochevieja

Las locales se comunicarán por escrito (modelo 4) a la Oficina Técnica de la Escuela Profesional.

### asuntos propios

Se tendrá derecho a SEIS días de asuntos propios al año. Se solicitarán con tres días de antelación como mínimo por cuestiones de organización en Modelo 4.



Lunes, 29 de mayo de 2017

Tres de los cuales, por motivos de organización del taller deben ser disfrutados por todos los componentes de la especialidad en la misma fecha, tres de libre disposición. No podrán ser acumulables a las vacaciones anuales retribuidas, excepto en casos particulares previa solicitud a la dirección y respetando siempre las necesidades de la especialidad.

Causas Permisos y Licencias:

A este respecto la Escuela Profesional, se rige por el Convenio de la Mancomunidad Tajo Salor, Entidad Promotora y empleadora.

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

- a. 18 días naturales en caso de matrimonio o formación de pareja, que podrá disponerse con anterioridad o posterioridad a su celebración, incluyendo el día de la boda. Para la formación de pareja se exigirá el certificado de convivencia.
- b. Un día laborable por matrimonio de cada hijo, hermano o ascendiente, que se ampliará en tres días laborables si la celebración se efectuase fuera del municipio de residencia habitual.
- c. Cinco días naturales por el nacimiento de hijo/a, adopción o interrupción del embarazo, y seis si se produce fuera de la localidad de residencia; cuando el nacimiento tenga lugar en días festivos se amplía en un día laboral.
- d. Siete días naturales por fallecimiento o enfermedad grave cuando se trate de familiares en primer grado de consanguinidad (hijos/as y padres/madres) o afinidad (cónyuges de los hijos/as y padres/madres políticos/as), cónyuge o conviviente, ampliable en dos si el hecho se produjera en la localidad distinta a la residencia habitual del trabajador. Este permiso será aplicable a cualquier supuesto de hospitalización que requiera la presencia del o la trabajador/a junto a la persona enferma.

Con carácter excepcional este permiso podrá ampliarse quince días más en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares en primer grado de consanguinidad, cónyuge o conviviente cuando exija una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que haya agotado el número de días.

- a. Dos días naturales cuando trate de familiares en segundo grado de consanguinidad (nietos/as, abuelos/as y hermanos/as), o afinidad (cónyuges de los nietos, abuelos y hermanos políticos) ampliable en uno si el hecho se produjera en localidad distinta a la residencia del trabajador o trabajadora.



Lunes, 29 de mayo de 2017

- b. Un día natural para parientes de tercer grado.
- c. Dos días laborables por cambio de domicilio dentro de la localidad habitual de residencia y tres si se produce fuera de dicha localidad.
- d. Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio del sufragio activo. Cuando conste en una norma legal o convencional un periodo determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

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

- La asistencia a consulta médica, que deberá acreditarse mediante certificación del facultativo en la que se haga constar la hora de atención en consulta.
- Sólo se admitirán justificantes de la seguridad social, las consultas privadas pueden realizarse fuera del horario de trabajo, a no ser que se demuestre lo contrario. Tampoco se admitirán justificantes con tachones, diferentes letras, o con cualquier otro elemento que de lugar a equívocos. En caso de falsificación de justificantes, se procederá a levantar un expediente sancionador, hay que tener en cuenta que la persona que falsifique está incurriendo en un delito de falsificación de documentos.
- Dado el número de faltas de asistencia al trabajo, total o parcial, por consultas médicas, siempre que sea posible se solicitarán a primera o última hora de la mañana.
- El acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o personas bajo su custodia legal, o dependientes, que deberá acreditarse mediante certificación del facultativo en la que se haga constar la hora de atención en consulta. No se puede acompañar a cualquier familiar, que no cumpla con estos requisitos a no ser que resulte estrictamente necesario.
- El personal que curse estudios en centros oficiales podrá disponer, como permiso retribuido, del tiempo necesario para la realización de los exámenes parciales y finales de curso.
- En todos los casos es obligatoria la presencia del justificante de asistencia a las mencionadas pruebas y hay que pedir permiso con un mínimo de 48 horas de antelación.
- La renovación del D.N.I. o carnet de conducir, que deberán acreditarse mediante las citaciones correspondientes, y siempre que no pueda realizarse fuera del horario laboral.
- La comparecencia a demanda de juzgados, que deberá acreditarse mediante la citación correspondiente. Por el tiempo que conlleve la comparecencia.
- Aquellos otros reconocidos por norma legal o convencional.



Lunes, 29 de mayo de 2017

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

- a. Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos legal o convencionalmente. Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- b. Por lactancia de un hijo menor de doce meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en caso de parto múltiple. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas completas en los términos previstos en la negociación colectiva o en el acuerdo que lleguen con la dirección de la empresa respetando, en su caso, lo establecido en aquella. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
- c. En el caso de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora. Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional del salario. Para el disfrute de este permiso se estará a lo previsto en el apartado 6 de este artículo.
- d. Dieciséis semanas por parto, siendo dieciocho para el caso de parto múltiple. Podrá distribuirse a elección de la madre, siempre y cuando se mantengan seis semanas para después del parto, pudiendo en su caso, disfrutar de las cuatro últimas el padre, si la madre lo estima y no existe grave peligro para la misma.
- e. Cuatro semanas por paternidad.
- f. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o un minusválido físico, psíquico o sensorial, que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo ordinaria entre al menos una hora y un máximo de la mitad de su jornada, con la siguiente reducción proporcional de la retribución.
- g. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La solicitud de permisos por estas causas se SOLICITARÁ POR ESCRITO Y CON TRES DÍAS DE ANTELACIÓN siempre que los motivos lo permitan. En el caso de no poder solicitarlo por



Lunes, 29 de mayo de 2017

escrito, y por causas justificadas, se comunicará la ausencia a primera hora de la mañana, al teléfono 927 27 64 62 de la Mancomunidad Tajo Salor, donde se encuentran las oficinas de la Escuela Profesional.

Se deberá aportar justificación en todos los casos en el plazo de tres días, contados desde la ausencia, en el caso de no presentación de justificante, se procederá a la asignación de una falta y a la suspensión del salario de la jornada.

Si la ausencia supone fracciones de jornada, si no se justifica, se procederá igualmente a la imputación de una falta y a descontar la fracción del salario correspondiente, si es reincidente se procederá a levantar expediente disciplinario.

NADIE PERTENECIENTE A LA ESCUELA PROFESIONAL PODRÁ AUSENTARSE DE SU PUESTO DE TRABAJO SIN SER AUTORIZADOS POR SU MONITOR/A, A QUIEN TENDRÁN QUE PEDIR PERMISO Y JUSTIFICAR LA AUSENCIA. DE LO CONTRARIO SE LE IMPUTARÁ UNA FALTA POR ABANDONO DE PUESTO DE TRABAJO, COMO SE TIPIFICA EN ESTE REGLAMENTO. EN EL CASO DE PRODUCIRSE REITERACIÓN, SE PROCEDERÁ A ABRIR EXPEDIENTE DISCIPLINARIO, Y SI PROCEDE, LLEGAR AL DESPIDO.

Arroyo de la Luz, 23 de mayo de 2017

Rafael Pacheco Rubio

PRESIDENTE

