

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE LA ESCUELA PROFESIONAL "GÉMINA"

[B.O.P.: ANUNCIO NÚMERO 2632 - BOLETÍN NÚMERO 116](#)
(LUNES, 19 DE JUNIO 2018)

TÍTULO I.- PREÁMBULO

Según se regula en el Decreto 96/2016, de 5 de julio, por el que se regulan los programas de formación en alternancia con el empleo "Escuelas Profesionales de Extremadura" y "Unidades de Promoción y Desarrollo", y se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones destinadas a dichos programas, en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

En consonancia con los objetivos de la Estrategia de Empleo de Extremadura para el período 2016-2019, se concreta en el Plan de Empleo de Extremadura 2016-2017, eje. 3: "El aprendizaje a lo largo de la vida" y medida 3.17.1 "Escuelas Profesionales" que se implementará un programa mixto de formación y empleo, que tenga por objeto la alternancia de una actividad formativa conducente a la obtención de un certificado de profesionalidad, que permita la cualificación profesional o inserción laboral de trabajadores desempleados.

En dicha medida se acuerda que en el diseño de los proyectos se tendrán en cuenta las siguientes premisas: Adaptación a la estrategia de desarrollo socioeconómico y territoriales, proyectos con suficiente solidez y viabilidad técnica, incorporación de nuevos métodos y técnicas de competencias profesionales, acompañamiento y coordinación para la inserción profesional del alumnado durante y a la finalización de los proyectos y establecimiento de Escuelas Profesionales de nivel 1, 2 y 3.

El programa Escuelas Profesionales se fundamenta en el trabajo de las competencias sociales, personales y profesionales, así como en el desarrollo de un espíritu dinámico, colaborativo y solidario como método más efectivo para preparar al alumnado-trabajador en la búsqueda, mantenimiento y creación de empleo. De esta forma, se seguirán orientaciones metodológicas que permitan trabajar entre otras competencias: La autoestima, la participación social, la asertividad, la comunicación, la motivación, el trabajo en equipo, la solución de problemas, el proceso de búsqueda de empleo, etc., al mismo tiempo que se desarrolla la capacidad creativa y emprendedora del alumnado-trabajador con la ejecución de un proyecto emprendedor en su entorno.

El Plan de Empleo de Extremadura 2016-2017, la Estrategia Española de Activación para el Empleo 2014-2016 aprobada por el Real Decreto 751/2014, de 5 de septiembre, y la Estrategia de Empleo de Extremadura 2016-2019, se configuran como planes estratégicos de las subvenciones para la ejecución de los citados programas, en consonancia con lo dispuesto en el artículo 5 de la Ley 6/2011, de 23 de marzo, de Subvenciones de la Comunidad Autónoma de Extremadura, junto con el plan específico elaborado al efecto.

Las subvenciones destinadas a la puesta en marcha de estos programas serán financiadas con cargo a los créditos autorizados en el presupuesto de gastos de la Consejería competente en materia de formación para el empleo de la Junta de Extremadura.

El programa Escuelas Profesionales consiste en el desarrollo de proyectos de formación en alternancia con el empleo, basados en un espíritu dinámico, colaborativo y solidario de las personas participantes, que combinan el aprendizaje y la cualificación con el trabajo efectivo en actividades de utilidad pública o interés social, junto a la adquisición de competencias básicas y genéricas, al mismo tiempo que se fomenta la capacidad creativa y emprendedora mediante el diseño y ejecución de un proyecto emprendedor en su entorno, complementado con la realización de prácticas no laborales en empresas, para permitir la mejora de la inserción laboral a través de la profesionalización y adquisición de experiencia.

Los proyectos del programa Escuelas Profesionales estarán divididos en dos etapas: La primera tendrá una duración de doce meses, en la que el alumnado/a-trabajador/a estará contratado por la entidad promotora en la modalidad del contrato de formación y aprendizaje. Una vez transcurrido el plazo de duración previsto en la correspondiente resolución aprobatoria se entenderá finalizada esta etapa de la acción. No obstante, la duración máxima de la contratación del personal directivo y docente podrá extenderse 14 días más, siete días antes de su inicio y siete días después de la finalización.

La duración de la formación teórico-práctica deberá ser como mínimo del 25 por ciento del total de la duración de la primera etapa del proyecto.

A la finalización de la duración estipulada en el apartado anterior deberá realizarse una segunda etapa complementaria de prácticas no laborales en empresas, de conformidad con lo establecido en el artículo 12 y concordantes de este decreto.

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

El número de participantes en cada especialidad formativa será de quince y el número máximo de participantes por proyecto podrá establecerse en cada convocatoria de subvenciones a entidades promotoras.

Podrán participar como alumnado/a-trabajador/a en estas acciones las personas desempleadas mayores de 18 años e inscritas en los Centros de Empleo del Servicio Extremeño Público de Empleo, que cumplan los siguientes requisitos contemplados en el Decreto 96/2016, de 5 julio:

El alumnado/a-trabajador/a tendrá derecho a recibir formación teórico-práctica de calidad en los términos establecidos en este decreto y demás normativa que resulte de aplicación, siendo obligaciones del mismo seguir con aprovechamiento y diligencia las enseñanzas recibidas, participar de manera activa tanto en los aspectos teóricos como de trabajo efectivo, y en la evaluación y tutorización de las mismas así como asistir regularmente cumpliendo los horarios y normas que se estipulen por la entidad promotora dentro de los límites fijados en este decreto y en el ordenamiento jurídico vigente.

Por aprovechamiento se entiende tanto la 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.

En la determinación de los criterios de selección del alumnado/a-trabajador/a se procurará la mayor adaptabilidad de las personas a seleccionar a las especialidades y a las particulares circunstancias de dificultad de las mismas, la motivación, las posibilidades de inserción, la existencia de un itinerario de inserción elaborado en un proceso de orientación que recomiende la participación en acciones de este tipo, que no hayan participado previamente en programas de formación y empleo, no tener experiencia laboral, tener menor nivel formativo, cumplimiento de los objetivos establecidos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, las Estrategias Europea y Española de Activación para el Empleo, la Estrategia de Empleo de Extremadura y Planes de Empleo consensuados en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El Reglamento de régimen interno será de aplicación a todo el personal trabajador del proyecto Escuela Profesional "Gémina" sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula el programa, el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación aplicable.

Su efectividad se hará extensiva a todo el periodo del contrato.

La finalidad del presente Reglamento de régimen interno es recoger con claridad y precisión el conjunto de normas que regulan el funcionamiento del proyecto para su conocimiento y aplicación.

La competencia del cumplimiento de este Reglamento corresponde a la entidad promotora a través del Equipo Directivo y Técnico del proyecto, personal de apoyo y alumnado trabajador de la tres especialidades.

Equipo del proyecto:

- 1 Director.
- 1 Coordinadora de Formación.
- 1 Gestora.
- 1 Monitor de "Promoción turística Local e Información al Visitante".
- 1 Monitora de Inglés.
- 2 Monitoras de "Operario de Excavaciones Arqueológicas".
- 2 Monitoras de "Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio".
- Personal de apoyo del proyecto: 1 Administrativa y 2 Ordenanzas-Conductores.

TÍTULO 2.- DERECHOS Y DEBERES

Artículo 1: Derechos.

- Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
- Al respeto a su intimidad y a la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual.
- A la integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene en el trabajo.
- A la intimidad y no divulgación de los datos personales que figuren en sus expedientes laborales y formativos.
- A utilizar con corrección debida las instalaciones, mobiliario, medios y medios del proyecto.
- A participar en la organización del proyecto Escuela Profesional "Gémina" a través de la formulación de sugerencias y opiniones, bien de forma colectiva a través del delegado/a o individualmente.
- A recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
- A recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.
- A ser asesorados en la adquisición de técnicas de autoempleo y fórmulas para la inserción laboral acorde con las necesidades específicas de cada persona.
- A no ser discriminados por razón de sexo, estado civil, raza, edad, condición social, ideas políticas, discriminación física... según lo establecido en la Ley.
- A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Artículo 2: Deberes

- Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas integran el proyecto Escuelas Profesionales "Gémina".
- Cumplir con las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
- Adoptar medidas de seguridad e higiene en el trabajo, utilizando correctamente las protecciones y medios que el proyecto pone a su disposición.
- Cumplir las órdenes e instrucciones de los monitores y de la dirección en el ejercicio normal de sus funciones.
- Observar una conducta inspirada en el mutuo respeto, tolerancia y colaboración encaminada a facilitar una mejor convivencia entre los integrantes el proyecto.
- Cumplir con las normas que rijan el funcionamiento del proyecto Escuela Profesional "Gémina" y cuantas otras se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.
- Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo.
- Participar activamente en las clases teóricas complementarias de su formación integral, cumpliendo con las tareas que les sean encomendadas por el profesorado.
- Respetar las instalaciones, maquinaria, herramientas y medios puestos a su disposición por parte del proyecto Escuela Profesional "Gémina".
- No consumir drogas ni bebidas alcohólicas ni antes ni durante su jornada en el programa.
- No se podrá salir de los Centros de trabajo durante la jornada formativa o laboral del proyecto Escuela Profesional "Gémina" sin autorización previa.
- Informar al monitor o al equipo de dirección, en horario de 8-9 horas de la no asistencia al trabajo, cuando por causas imprevistas se produzca la imposibilidad de incorporación al centro. O en los 20 primeros minutos en los que se produzca alguna circunstancia que impida o dificulte la incorporación al puesto de trabajo, en caso contrario se considerará abandono del puesto y la consideración de falta aplicándose la sanción correspondiente.
- Facilitar el justificante de ausencia de trabajo como máximo al día siguiente de producirse.
- Comunicar a la dirección o monitor cualquier enfermedad o tratamiento médico que pueda afectar al rendimiento en el trabajo o que ponga en peligro su integridad física o la del resto del personal del proyecto, garantizándose en todo caso el derecho a la intimidad.
- Cuidar y mantener las condiciones higiénicas y de limpieza de las instalaciones puestas a disposición del proyecto.

TÍTULO 3.- DERECHOS Y DEBERES DERIVADOS DEL CONTRATO

Artículo 3: Vacaciones anuales.

El periodo de vacaciones anuales retribuidas será de veintidós días hábiles, no sustituibles por compensación económica.

La Dirección del proyecto, una vez analizados los itinerarios formativos y las unidades de obra encomendadas en el proyecto establecerá el periodo de disfrute de las mismas fijándose prioritariamente en época estival y atendiendo a las necesidades laborales del mismo. Dicho periodo será el fruto de las propuestas del equipo formativo y la valoración final de la dirección de acuerdo a la ejecución del proyecto, el cual una vez establecido será comunicado a la entidad promotora, equipo y alumnado.

Artículo 4: Permisos y licencias.

Normas generales: Ante la necesidad de tener que atender un deber inexcusable en el que se requiera la presencia del alumno/a-trabajador/a, se solicitará permiso a la Dirección del proyecto, a través del monitor, preferiblemente con al menos 3 días de antelación, acreditando la ausencia con el debido justificante, para considerar la falta como justificada.

Para justificar una ausencia de un alumno/a, durante la jornada laboral o formativa del proyecto Escuela Profesional "Gémina" se facilitará a la persona interesada un parte de salida del centro que tendrá que traer firmado y sellado por la entidad a la que acude, en el que se indique la duración de la ausencia.

El Equipo Directivo, docentes y alumnado, previo aviso (de al menos 48 horas de antelación) y justificación previa y posterior, podrá ausentarse del trabajo, con derecho a remuneración, por alguno de los motivos y por el tiempo siguiente:

1. Quince días naturales en caso de matrimonio.
2. Dos días por el nacimiento de hijo o por el fallecimiento, accidente o enfermedad graves u hospitalización de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la provincia al efecto, el plazo será de cuatro días. Se consideran parientes en primer grado a los padres e hijos y, de segundo, a los abuelos, nietos y hermanos.
3. Un día por traslado del domicilio habitual y dos días a otra localidad.
4. 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 esta 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 hagan constar las horas de citación y consulta. No obstante, cuando se trate de justificante médico y la dolencia le impida reincorporarse al programa con normalidad después de la consulta, el facultativo deberá hacer constar el día o los días que debe permanecer en reposo, de no ser así se considerará que puede volver al programa tras la consulta.
 - El acompañamiento a consulta médica de hijos menores de edad o personas bajo su custodia legal, que deberá acreditarse mediante certificación del facultativo en la que se hagan constar las horas de citación y consulta.
 - La realización de exámenes (permiso de circulación, oposiciones, exámenes de centros oficiales de formación), que deberán acreditarse mediante certificación del órgano competente en la que se hagan constar las horas de inicio y finalización.
 - La comparecencia a demanda de juzgados, que deberá acreditarse mediante la citación correspondiente.
 - Aquellos otros reconocidos por norma legal o convencional.
 - No se concederá permiso retribuido para la realización de cualesquiera actividades anteriores cuando puedan llevarse a cabo en horario distinto de la jornada de trabajo.
5. 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.
 6. Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Los permisos deben disfrutarse en la fecha en que se produzca la necesidad, no pudiéndose ser trasladados a días hábiles.

TÍTULO 4.- REGLAS DE FUNCIONAMIENTO

Artículo 5: El uso del móvil en las horas de clase queda prohibido, salvo el equipo docente y técnico por necesidad del servicio.

Artículo 6: El proyecto no se hará responsable de la pérdida de cualquier objeto de valor o dinero que no sea depositado en las dependencias de los centros de trabajo, contra recibo del mismo.

- En caso de pérdida de cualquier objeto, deberá comunicarse a la Dirección del proyecto y/o al Monitor. Cualquier objeto que se encuentre habrá de ser entregado inmediatamente a la Dirección del proyecto Escuela Profesional "Gémina".

Artículo 7: Existirá un botiquín debidamente dotado y tutelado por las personas responsables en cada Centro de Trabajo.

Artículo 8: Los horarios serán los establecidos por la Dirección, debiendo ser cumplidos por todos los integrantes del proyecto.

Artículo 9: Se realizará limpieza general y permanente de los centros de trabajo existentes y de sus dependencias, especialmente de las de uso más intenso.

Artículo 10: Se prestará especial atención a la conservación y reparación del mobiliario, instalaciones y maquinaria a fin de evitar su deterioro.

Artículo 11: El expediente individual de cada alumnado/a-trabajador/a contendrá, como mínimo, los siguientes datos: Ficha de datos básicos, expediente laboral (copia de documentos básicos: Tarjeta de la Seguridad Social, contrato, demanda de empleo, n.º de cuenta bancaria, fotografía) y expediente formativo (copia de titulación académica, control de seguimiento de asistencia, registro de pruebas teóricas y prácticas, control de régimen disciplinario, etc.).

TÍTULO 5.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO: FALTAS Y SANCIONES

Capítulo I.- Faltas

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

Artículo 13: Faltas leves.

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes, entendiéndose por falta de puntualidad todo retraso superior a diez minutos.
- Una falta de asistencia sin causa justificada en un mes.
- El abandono del Centro de Trabajo sin permiso y sin causa que lo justifique.
- 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 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.
- Fumar en zonas no permitidas: Aulas, pasillos y servicios.
- En general, el incumplimiento de los deberes por negligencia o descuido inexcusable.

Artículo 14: Faltas graves.

- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes.
- Dos faltas de asistencia sin causa justificada en el período de un mes.

- La reincidencia en la comisión de faltas leves, más de dos dentro de un mismo mes, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.
- El incumplimiento culpable de las órdenes impartidas por monitores y directivos en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- Gran falta de consideración con los compañeros, monitores y dirección.
- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- Falsear u ocultar declaraciones o aportar datos inexactos y relevantes en relación con la condición del integrante del proyecto.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.
- El abuso de autoridad entendido como la comisión por un superior de un hecho arbitrario con infracción de un derecho del trabajador, del que se derive perjuicio notorio para el mismo.
- 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.

Artículo 15: Faltas muy graves.

- Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el período de un mes.
- Tres faltas de asistencia sin causa justificada en el período de un mes.
- Nueve faltas de asistencia sin causa justificada en el período de un semestre.
- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozarse o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales 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, monitor o directivo.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta tres en el período de un año, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.
- El incumplimiento de la sanción impuesta por la comisión de una falta grave.
- No tramitar en tiempo los partes correspondientes a las bajas o altas en Seguridad Social.

Capítulo 2.- Sanciones

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

Artículo 16: Leves.

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

Artículo 17: Graves.

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

Artículo 18: Muy graves.

- Exclusión definitiva del proyecto.
- Despido disciplinario.

Capítulo 3.- 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 el Equipo Directivo y Técnico del proyecto tuvo conocimiento de las mismas y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente instruido o información preliminar del que pueda instruirse, incluida la audiencia propia al interesado, siempre que la duración en su conjunto no supere el plazo de tres meses, sin mediar culpa del trabajador/a expedientado.

Capítulo 4.- Procedimiento

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

La competencia para imponer sanciones por faltas leves o iniciar el proceso sancionador en el caso de las faltas graves se encuentra atribuida a la Dirección del proyecto Escuela Profesional "Gémima" o persona en quien esta delegue; mientras que por su parte, la competencia para imponer las sanciones graves y muy graves se encuentra atribuida a la entidad promotora del proyecto.

En cuanto al procedimiento sancionador hay que tener en cuenta el siguiente proceso:

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

- Cuando la falta se califique como: Falta leve.

La Dirección, o persona en quien delegue, impondrá la sanción correspondiente, previa citación y audiencia del interesado, si así es estimable y por medio de la comunicación escrita motivada, no siendo preceptiva la instrucción de expediente sancionador.

- Cuando la falta se califique como: Falta grave.

La instrucción del expediente sancionador será iniciada por la Dirección, a propuesta escrita del Equipo Técnico o por propia iniciativa.

La sanción requerirá comunicación escrita y motivada al inculpado, concediéndole un plazo de tres días para que alegue en su defensa lo que estime oportuno. Seguidamente, la dirección si así lo estima pertinente, dará traslado de la propuesta de sanción a la Entidad Promotora, que corroborará la resolución definitiva con notificación al interesado.

- Cuando la falta se califique como: Falta muy grave.

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

La baja definitiva o exclusión del alumno/a trabajador/a, propuesta por la Dirección del proyecto Escuela Profesional "Gémima", requerirá la tramitación de un expediente disciplinario según la normativa concordante del programa de Escuela Profesional "Gémima" y será impuesta por el representante legal de la entidad promotora.

DISPOSICIÓN FINAL.

El presente Reglamento de régimen interno podrá ser modificado por el Equipo Directivo y Técnico del proyecto, previo conocimiento de la Entidad Promotora, siendo dichas modificaciones revisadas por el órgano competente.

En Mérida a 20 de febrero de 2018.-
Conforme: El Alcalde, Antonio Rodríguez Osuna.