

Martes, 15 de noviembre de 2022

Sección I - Administración Local

Ayuntamientos

Ayuntamiento de Galisteo

ANUNCIO. Reglamento de Régimen Interno Escuela Profesional.

El Pleno del Ayuntamiento de Galisteo, en sesión ordinaria celebrada el día 06 de Octubre de 2022, acordó, por unanimidad, la aprobación inicial del Reglamento de Régimen Interno, aplicable al programa la Escuela Profesional Dual de Empleo "Construyendo Futuro-Valle del Alagón 5.0", cuyo texto íntegro se transcribe a continuación:

REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERNO DE LA ESCUELA PROFESIONAL DUAL DE EMPLEO.

"CONSTRUYENDO FUTURO-VALLE DEL ALAGÓN 5.0".

PREÁMBULO.

El Reglamento de Régimen Interno de la Escuela Profesional Dual de Empleo, en adelante (E.P.D.E.), será de aplicación a la totalidad del personal directivo, docente y auxiliar, así como a los beneficiarios del programa que participan, sin perjuicio de lo establecido en la normativa específica que regula a dichos programas, el Estatuto de lo/as Trabajadores/as, el Estatuto Básico del Empleado/a Público/a y demás legislación aplicable.

Su efectividad se hará extensiva a todas las fases del proyecto, al entender que la adopción de un marco normativo disciplinario desde el inicio del proceso formativo posibilita el eficaz funcionamiento del programa así como de los distintos proyectos.

DERECHOS Y DEBERES.

DERECHOS:

1. Al respeto a su conciencia cívica y moral y a su dignidad personal.
2. A no ser discriminado/a por razones de sexo, estado civil, edad (dentro de los límites que establece la normativa que regula el proyecto), raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, así como por razón de lengua.
3. A su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene.



Martes, 15 de noviembre de 2022

4. A la utilización de las instalaciones y medios de que dispone el centro para los fines que les son propios.
5. A cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.

Además, los beneficiarios/as del programa tendrán derecho a:

1. Recibir formación ocupacional específica y gratuita, adaptada a sus necesidades y posibilidades personales.
2. Participar en el proyecto a través de los representantes elegidos, o mediante aquellos cauces que para tal fin se dispongan.
3. Recibir de forma periódica información y orientación sobre su rendimiento.

DEBERES:

Los alumnos/as-trabajadores/as tienen la obligación de asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan, de acuerdo con las normas de funcionamiento notificadas por la dirección en función del proyecto aprobado y su normativa de aplicación en E.P.D.E. (duración del contrato, vacaciones remuneradas, jornada laboral, horario semanal, descansos, etc.).

1. Respetar la dignidad y el trabajo de cuantas personas prestan sus servicios en el proyecto.
2. Cumplir las obligaciones establecidas para su desarrollo en la E.P.D.E., conforme a las reglas de buena fe y diligencia y las obligaciones derivadas del puesto de trabajo.
3. Observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten.
4. Cumplir las órdenes e instrucciones impartidas por los/as superiores en el ejercicio de sus funciones. Realizar las tareas concretas que les sean encomendadas bajo la dirección del monitor, pudiendo ser adoptadas por el equipo de formadores las oportunas medidas de vigilancia y control para evaluar tanto el cumplimiento de las obligaciones como el grado de aplicación del/a trabajador/a participante.
5. Cuantos otros se deriven específicamente del contrato de trabajo y demás disposiciones concordantes.
6. Cumplir con las obligaciones derivadas del Plan Formativo y ejecutar de forma responsable las tareas que se contemplan en el mismo.
7. Participar activamente en la vida y funcionamiento del centro.
8. Respetar las instalaciones y medios puestos a su disposición
9. Guardar el debido respeto a los compañeros/as, manteniendo un trato de corrección y colaboración con ellos en el trabajo.



Martes, 15 de noviembre de 2022

10. Deberán conservar y utilizar correctamente las instalaciones, máquinas, materiales y herramientas. Las instalaciones, máquinas, materiales y herramientas que se extravíen o deterioren por incumplimiento de deberes del alumnado-trabajador serán repuestos por cuenta del mismo, descontándose el importe de la reposición en la nómina.
11. Adoptar actitudes de eficiencia, dinamismo y apego al trabajo que desempeñan, siendo conscientes en todo momento de que de ellos depende la imagen que la E.P.D.E. ofrece a los municipios y su entorno.
12. Aportar toda la documentación que se les solicite.
13. Cumplir el horario establecido.
14. No está permitido el consumo de alcohol o drogas al amparo de la Ley 42/2010 de 30 de diciembre (art. 7).
15. Sólo se puede fumar en los lugares establecidos y durante el tiempo de descanso o fuera del horario lectivo.
16. Deberá llevarse en todo momento el vestuario laboral de forma correcta y completa, siendo además por cuenta del/a alumno/a la limpieza y conservación del mismo.
17. No se permite la utilización de teléfonos móviles, salvo circunstancias excepcionales de carácter urgente, previo aviso al/a monitor/a y/o director/a.
18. 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 el tiempo de trabajo.
19. El/a alumno/a-trabajador/a 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 normal y propio.

Aprovechamiento y aprendizaje.

Se considerarán faltas de actitud ante el aprendizaje todas aquellas que representen un escaso o nulo interés del alumnado por su formación en cualquiera de sus vertientes y situaciones (atención en clases, interés en las prácticas, realización de las tareas encomendadas, respeto a sus monitores/as...). Para comprobar la consecución de los objetivos formativos se llevará a cabo una evaluación continua. En ella se observará y valorará no sólo las aptitudes sino también las actitudes que formarán parte de la evaluación del alumnado.

No seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan será causa de exclusión.



Martes, 15 de noviembre de 2022

FALTAS Y SANCIONES.

FALTAS.

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

A) FALTAS LEVES:

- Hasta tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes, al inicio de la jornada o en la reincorporación del descanso de media mañana.
- El incumplimiento de los deberes y obligaciones como alumno/a-trabajador/a, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta grave o muy grave.
- El retraso, la negligencia o descuido en el cumplimiento de sus funciones
- Descuidos en la conservación del material, instalaciones o documentos y la falta de higiene personal.
- La falta de interés o aprovechamiento en el ejercicio de las tareas encomendadas.
- La no presentación en tiempo oportuno (DOS 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.
- Uso de dispositivos móviles sin permiso e interfiriendo en el ritmo normal del trabajo.

B) FALTAS GRAVES

- El incumplimiento de los deberes y obligaciones como alumno/a trabajador/a, siempre que los mismos no deban ser calificados como falta leve o muy grave.
- Más de tres faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- Faltar un día al trabajo sin autorización o causa justificada.
- El 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.
- El incumplimiento de las órdenes impartidas por los superiores en el ejercicio de su trabajo, del que se derive perjuicio grave para el servicio.
- La incorrección y grave desconsideración en el trato o falta de respeto con cualquiera de las personas que participan en el programa.
- El descuido en la conservación de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales, así como del vestuario y equipos de protección individual entregados. Los cuáles serán de uso obligatorio.
- Discusiones con los/as compañeros/as de trabajo, que alteren la buena marcha de la E.P.D.E.



Martes, 15 de noviembre de 2022

- La inobservancia de las normas de seguridad e higiene en el trabajo establecidas.
- La simulación de enfermedad o accidente.
- La reincidencia en la comisión de faltas leves, hasta tres dentro de un mismo trimestre, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de amonestación expresa.
- Retrasar el envío de los partes de alta, baja o confirmación en caso de incapacidad temporal.
- Realizar sin el oportuno permiso trabajos particulares durante la jornada, así como emplear para uso propio herramientas o materiales de la E.P.D.E. sin la oportuna autorización.
- La embriaguez o toxicomanía durante el trabajo cuando no sea habitual.
- La negligencia o imprudencia grave en el ejercicio de sus funciones.
- Alegar motivos falsos para obtener licencias o anticipos.
- La reiteración en el uso inadecuado de las instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales.

C) FALTAS MUY GRAVES

- Más de seis faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de un mes.
- Más de tres faltas de asistencia sin causa justificada en el plazo de un año.
- La manifiesta insubordinación, comportamiento inadecuado o notoria falta de rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.
- La desobediencia continuada o persistente.
- El consumo de alcohol o drogas durante la jornada de trabajo y/o los manifiestos síntomas de intoxicación, que repercutan negativamente en el mismo.
- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos de importancia en instalaciones, maquinaria, herramientas o materiales y, en general, cualquier conducta constitutiva de delito doloso.
- El 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/a compañero/a.
- 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.
- El tráfico de drogas en la E.P.D.E.
- Causar graves daños en los locales, material o documentos y bienes de la E.P.D.E. de los/as alumnos/as trabajadores/as, del personal o visitantes.
- La notoria e injustificada falta de rendimiento del/a trabajador/a que comporte inhibición



Martes, 15 de noviembre de 2022

en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.

- La notoria e injustificada falta de rendimiento del/a trabajador/a que comporte inhibición en el cumplimiento de las funciones que tiene atribuidas, y después de ser requerido para que cese en dicho comportamiento.
- La reincidencia en la comisión de faltas graves, hasta dos en el periodo de un año, aunque sean de distinta naturaleza, siempre y cuando hayan sido objeto de sanción.

SANCIONES.

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

A) LEVES:

- A. Amonestación verbal.
- B. Apercibimiento por escrito.
- C. Suspensión de empleo y sueldo de un día, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

B) GRAVES:

- A. Expulsión de 2 a 20 días en el periodo de un mes, con pérdida de la beca en la fase de formación.
- B. Suspensión de empleo y sueldo de dos a seis días, mediante comunicación escrita de las causas que la motivan.

C) MUY GRAVES:

- A. Suspensión de empleo y sueldo de 20 a 30 días, mediante comunicación de las causas que la motivan.
- B. Despido disciplinario.

PROCEDIMIENTO.

Corresponde al/a 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.



Martes, 15 de noviembre de 2022

- 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 o por propia iniciativa.

La sanción será impuesta por el/a representante legal de la entidad promotora, a propuesta de la dirección del centro, y requerirá comunicación escrita y motivada al inculpado, concediéndole un plazo de 48 horas para que alegue en su defensa lo que estime oportuno. Seguidamente, la dirección dará traslado de la propuesta de sanción a la entidad promotora, que dictará la resolución definitiva con notificación al/a interesado/a.

- Faltas muy graves.

Se seguirá el procedimiento descrito para las graves.

La baja definitiva requerirá la tramitación establecida en la normativa concordante del programa.

ANEXO I

Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones.

Jornada de trabajo.

La jornada de trabajo será a tiempo completo, siendo 35 horas semanales repartidas de lunes a viernes en función de las necesidades del proyecto.

Asistencia.

Los/as alumnos/as tienen la obligación de asistir y seguir con aprovechamiento las enseñanzas teórico-prácticas que se impartan, siendo causa de exclusión de los proyectos de E.P.D.E. y de pérdida, en su caso, del derecho a la percepción del salario correspondiente.



Martes, 15 de noviembre de 2022

Control y faltas de asistencia.

Los/as alumnos/as trabajadores/as deberán firmar todos los días en los partes de control semanal correspondientes y en el parte de control diario.

Las faltas podrán ser justificadas o sin justificar. La acumulación de faltas sin justificar, será causa de exclusión de la E.P.D.E.

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.

b) Faltas no justificadas: Son faltas no justificadas todas aquellas que no están en el apartado anterior o las que aun 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 con retraso. Fuera del horario establecido.

Si e/la alumno/a entra a la ET con retraso no se incorporará a las clases y se considerará falta no justificada.

Cuando al inicio de la jornada el grupo se desplace fuera de la sede de la E.P.D.E., el/a alumno/a 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 con veinticuatro horas de antelación a la E.P.D.E., indicando el motivo, fecha y duración prevista. Así mismo se justificarán convenientemente en el momento que se acuda a la E.P.D.E.

e) Ausencias imprevistas:

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



Martes, 15 de noviembre de 2022

Si la ausencia no ocupa toda la jornada, por tratarse sólo de una asistencia a la consulta del médico, el alumno lo deberá solicitar previamente mediante el formulario al respecto a su monitor y/o director. Al terminar la consulta médica, regresará a la E.P.D.E. aportando el justificante médico debidamente cumplimentado, firmado y sellado con la fecha y la hora.

Para ausencias de más de un día deberán aportarse justificantes médicos que indiquen el periodo en el que el alumno no puede asistir a la Escuela Profesional Dual de Empleo, remitiendo un nuevo justificante cada vez que sea necesario.

Si la ausencia se prolonga por un día o más, el/a alumno/a deberá presentar el parte de incapacidad temporal (ILT) en la Escuela Profesional Dual de Empleo. El mismo procedimiento se seguirá con los partes de confirmación y alta. Ningún alumno se incorporará a su puesto en la Escuela Profesional Dual de Empleo sin haber presentado el parte de alta.

Por lo demás, se estará a lo dispuesto por la normativa aplicable en los casos de baja por enfermedad.

En cualquier caso, el alumnado 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 a la E.P.D.E.

Permisos.

Los/as trabajadores/as del proyecto tendrán derecho los siguientes permisos retribuidos:

a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.

c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.



Martes, 15 de noviembre de 2022

d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.

e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

f) Por lactancia de un/a hijo/a menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro/a progenitor/a, adoptante, guardador/a o acogedor/a. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del/a progenitor/a diferente de la madre biológica respectivo, o una vez que, desde el nacimiento del/a menor, haya transcurrido un tiempo equivalente al que comprenden los citados permisos. Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

g) Por nacimiento de hijos/as prematuros/as o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados/as a continuación del parto, el/a trabajador o trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

h) Por razones de guarda legal, cuando el/a trabajador/a tenga el cuidado directo de algún/a menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el/a trabajador/a que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de



Martes, 15 de noviembre de 2022

edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el/a trabajador/a tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un/a titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

k) Por asuntos particulares, tendrán derecho a seis días.

l) Por matrimonio, quince días.

m) Los permisos de paternidad se registrarán de acuerdo a la legislación vigente.

Artículo 49. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos.

(En este caso consultar anexo II).

Artículo 50. Vacaciones.

1. Los/as trabajadores/as públicos/as tendrán derecho a disfrutar, durante el período de su contrato de doce meses de duración, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados.

2. Cuando las situaciones de permiso de maternidad, incapacidad temporal, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo impidan iniciar el disfrute de las vacaciones dentro del año natural al que correspondan, o una vez iniciado el periodo vacacional sobreviniera una de dichas situaciones, el periodo vacacional se podrá disfrutar aunque haya terminado el plazo



Martes, 15 de noviembre de 2022

natural a que correspondan (seis meses) y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

3. Tendrán derecho a dos días de vacaciones correspondientes a la fiesta local.

Seguridad Laboral.

Para garantizar la seguridad y salud de los/as alumnos/as trabajadores/as y del personal de la E.P.D.E. a la hora de manejar los diferentes equipos y máquinas de su taller, deberán tenerse en cuenta las siguientes instrucciones:

- a) Los/as alumnos/as no podrán utilizar o poner en funcionamiento una máquina sin autorización expresa de su monitor/a. Una vez se haya realizado la formación necesaria, se podrá dotar de autonomía a los/as alumnos/as para el manejo de dichas herramientas.
- b) No se podrá hacer uso, salvo autorización expresa, de los equipos o máquinas ajenas a la propia Escuela Profesional Dual de Empleo o de la entidad promotora y las entidades que están asociadas para el desarrollo del proyecto.
- 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) Todo el alumnado-trabajador, deberá cumplir siempre la normativa de seguridad y salud relacionada con la actividad que realicen, así como 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.
- f) Al término de las clases, los/as alumnos/as-trabajadores/as deberán dejar el puesto de trabajo y las herramientas ordenadas y limpias.
- g) Deberá avisarse inmediatamente al monitor de aquellas situaciones o circunstancias que puedan producir accidentes.
- h) El orden de utilización de cada máquina o equipo se establecerá por el personal docente correspondiente.
- i) Las máquinas deberán estar encendidas únicamente durante su uso, y bajo la



Martes, 15 de noviembre de 2022

vigilancia del personal docente, quedando estrictamente prohibido dejar encendidas las máquinas cuando el/a usuario/a no se encuentre en su puesto de trabajo. Es responsabilidad de los/as docentes comprobar que las máquinas que no estén en uso se encuentren apagadas.

j) No está permitido el préstamo de herramientas, máquinas o equipos a los/as alumnos/as-trabajadores/as de las E.P.D.E., para su uso privado.

k) 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 de las E.P.D.E.

l) Cualquier accidente o percance derivado de la inobservancia de las medidas básicas de seguridad del taller, será responsabilidad exclusiva del usuario.

m) Si ocurre un accidente en el trabajo, hay que avisar inmediatamente al monitor, 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 a la dirección de la E.P.D.E.

n) 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 la E.P.D.E.

Este reglamento ha sido elaborado en base al RRI de ETCOTE, al Estatuto de los/as trabajadores/as, y al estatuto básico del/a empleado/a público/a (Real decreto 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del/a Empleado/a Público/a)

Y en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 49 y 70.2 de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, y en el artículo 56 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de Abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigente en materia de Régimen Local, se somete el expediente a información pública por el plazo de treinta días hábiles, a contar desde el día siguiente a la inserción de este anuncio en el Boletín Oficial de la Provincial, para que pueda ser examinado y se presenten las reclamaciones que estimen oportunas.



Martes, 15 de noviembre de 2022

Si transcurrido dicho plazo no se hubiesen presentado alegaciones, la aprobación inicial será elevada a definitiva sin necesidad de nuevo acuerdo de Pleno.

Galisteo, 10 de noviembre de 2022

María Toscano Martín

ALCALDESA PRESIDENTA

