

Secció I. Disposicions generals

MANCOMUNITAT DES RAIGUER

6377 *Aprovació definitiva del Reglament de la Carrera Professional de la Mancomunitat des Raiguer*

Primer. Una vegada transcorregut el termini de 15 dies des de la recepció per Delegació de Govern i el Govern de les Illes Balears per presentar al·legacions o requeriments contra l'acord d'aprovació del Reglament de la Carrera Professional de la Mancomunitat des Raiguer, sense que se'n hagi presentat cap, procedeix la publicació de l'aprovació definitiva d'aquest.

Segon. A tal efecte, s'insereix a continuació el text definitiu del Reglament:

<<REGLAMENT REGULADOR DEL COMPLEMENT DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL DE LA MANCOMUNITAT DES RAIGUER.

1.- OBJECTE

L'objecte del present Reglament és establir els principis generals d'acord amb els quals s'hauran de regir els acords per implantar la carrera professional horitzontal per a tot el personal de la Mancomunitat des Raiguer.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels empleats públics en l'article 16 del RDLEG 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic dels empleats públics (en endavant TREBEP) i també regulada en la Llei 3/2007, de 27 de març, de la Funció Pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, modificada per la Llei 6/2018, de 22 de juny, per la qual es modifiquen diverses normes de l'ordenament jurídic de les Illes Balears en matèria de turisme, funció pública, pressupostària, de personals, d'urbanisme, d'ordenació farmacèutica, de transports, de residus i règim local, i s'autoritza el Govern de les Illes Balears per aprovar determinats textos refosos, que procedeix a la seva regulació en l'àmbit de l'Administració local.

La carrera horitzontal consisteix en la progressió individualitzada de graus, categories, esglaons o altres conceptes anàlegs sense necessitat de canviar de lloc de feina i de conformitat amb el que estableix la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix TREBEP.

El TREBEP estableix l'obligació que les administracions públiques estableixin sistemes que permetin avaluar el desenvolupament i la progressió dels seus empleats. L'esmentada avaluació es defineix com el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o els assoliments de resultat.

La carrera horitzontal ha de contribuir, així mateix, a l'actualització i el perfeccionament de la qualificació d'aquest personal i a la millora de la prestació del servei al ciutadà a la Mancomunitat des Raiguer.

2.- CARACTERÍSTIQUES.

- a. És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir si s'hi incorpora i el ritme de progressió als diferents nivells que la configuren, tot complint els requisits establerts.
- b. És personalitzada: el reconeixement del nivell té caràcter personal i individual i s'efectuarà considerant els mèrits presentats per la persona interessada de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.
- c. És progressiva: com a regla general, l'accés als diferents nivells reconeguts en la carrera professional s'efectuarà successivament i de nivell en nivell, de tal manera que l'accés al nivell superior només s'assolirà si s'ha acreditat el reconeixement del nivell immediatament inferior, exceptuant l'adquisició del nivell inicial el qual es troba regulat a l'article 4.
- d. És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat amb caràcter general, llevat del cas d'incompliment dels requisits de manteniment del nivell regulat a l'article 8 i de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e) del TREBEP.
- e. És incentivada: el reconeixement de cada nivell està retribuït econòmicament mitjançant el complement de caràcter fix i el dret a la retribució es generarà mensualment, independentment de la forma de pagament que s'estableixi, que podrà ser mensual, bimensual o trimestral, etc. I sempre serà com a mínim anual.
- f. És transparent: les eines del mesurament dels paràmetres i dels criteris que s'hagin d'avaluar es basen en criteris objectius.
- g. És avaluable: es basa en l'avaluació de la competència professional i del desenvolupament del lloc de treball per accedir a cada nivell de la carrera professional.
- h. És oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.





- i. És homologable: s'han de dur a terme les actuacions que permetin l'accés al sistema de carrera professional al personal que prové d'altres administracions, d'acord amb el principis i els criteris d'homologació que es determinin.
- j. És independent del lloc o de la plaça que s'ocupi: obtenir un nivell de carrera professional determinat o accedir a un altre no implica canviar el lloc de treball ni l'activitat que el professional desenvolupa.
- k. És actualitzable mitjançant la revisió periòdica dels elements que es consideren en l'avaluació, de manera que responguin a la realitat i a les necessitats canviants de la Mancomunitat des Raiguer.

3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

Personal que ha de percebre la carrera professional.

Pot accedir al sistema de prestació econòmica de la carrera professional horitzontal el personal que presta servei a la Mancomunitat des Raiguer amb independència del règim jurídic aplicable i de les característiques de temporalitat que pugui tenir.

No obstant això, no tindran dret al reconeixement d'aquest complement el personal catalogat com eventual de conformitat al TREBEP; ni el personal contractat temporal per cobertura de baixes, vacances, entre d'altres, i per període inferior a un any en cada contracte.

4.- ESTRUCTURA.

a. La carrera horitzontal s'estructura en quatre nivells, en cadascun dels quals els professionals hi han de romandre un període mínim de temps per adquirir les competències necessàries per accedir al nivell superior.

b. Excepte en el cas de la convocatòria extraordinària, el període mínim de serveis prestats per accedir a cada nivell són els següents:

- Nivell I: 5 anys.
- Nivell II: 10 anys de servei
- Nivell III: 15 anys de servei
- Nivell IV: més de 20 anys de servei

c. Es consideren serveis prestats als efectes de complir els requisits d'experiència prèvia d'accés a la carrera professional horitzontal, els períodes de temps en situació de servei actiu o en situació amb reserva de lloc de feina exercits a un lloc del mateix cos o escala - i especialitats, si escau - o en una categoria professional equivalent a qualsevol administració pública.

d. També, es computen els serveis prestats en altres categories, cossos o escales i especialitats, si escau, o categoria professional.

e. S'entendrà com a temps de treball efectiu mínim de permanència, el temps transcorregut en alguna de les situacions administratives següents:

- Servei actiu.
- Serveis especials.
- Serveis en altres administracions públiques.
- Excedència voluntària per raó de violència de gènere, en els termes que estableix l'art. 89.5 del TREBEP.
- Excedència per cura de familiars.
- Excedència forçosa.
- Excedència especial que es regula en el Decret 5/2012

f. L'obtenció del nivell dona dret al reconeixement d'aquest nivell.

g. La comissió de seguiment i avaluació, indicarà el nivell que pertoca a cada treballador/a en relació a l'accés a la carrera, on quedarà constància del nivell que ha d'assolir cada treballador/a, i el temps que quedarà reconegut a efectes d'ascens al següent nivell.

5.- PROCEDIMENT PER OBTENIR ELS NIVELLS DE CARRERA PROFESSIONAL.

El procediment d'accés als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal, l'inicia l'interessat/da presentant per escrit o telemàticament la corresponent instància, una vegada es compleixen els requisits d'antiguitat i formació requerits per accedir al nivell corresponent, adjuntant els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell o canvi de mateix.

La comissió de seguiment i avaluació s'encarregarà d'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada per tal de comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell.



6.- COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESIONAL

Les retribucions, en còmput anual, del complement de carrera corresponent a cadascun dels nivells assenyalats per funcionaris i pels grups equivalents de personal laboral, són les següents:

Nivells de CC(*)	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Nivell I	3.000€	2.400€	2.200€	2.000€	1.700€	1.300€
Nivell II	6.000€	4.560€	4.080€	3.600€	2.900€	2.200€
Nivell III	9.000€	6.660€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivell IV	12.000€	8.640€	7.820€	7.000€	5.500€	4.500€

(*) CC és complement de carrera. Així mateix aquests nivells i aquestes retribucions per a cada grup o subgrup s'estableixen igualment per al personal laboral, segons les categories equivalents al seu conveni col·lectiu.

La carrera professional estarà subjecta als increments retributius que estableixi la Llei de pressuposts generals de l'Estat, tant pel que fa a les retribucions bàsiques com a les complementàries.

A més essent prioritari els drets econòmics de les treballadores i treballadors de la Mancomunitat des Raiguer, el calendari previst serà objecte de renegociació, tant dels percentatges a aplicar com de la temporització de la implantació, als anys en què les circumstàncies econòmiques sobrevingudes així ho determinin, i en qualsevol cas s'ha d'aplicar el que preveu l'article 38.10 del TREBEP.

El seu import s'abonarà en forma fraccionada en 12 mensualitats amb la meritació de cada nòmina.

Esdevé necessari adaptar la despesa generada a les regles d'equilibri pressupostari.

S'abonarà el complement de carrera professional mensualment mentre s'estigui d'alta a la Seguretat Social a la Mancomunitat des Raiguer.

7.- ACCÉS

7.1.- ORDINARI

La forma d'accedir a la carrera professional, amb caràcter general, serà la del procediment ordinari.

L'adquisició de nivell s'efectuarà tenint en compte els anys de serveis prestats i les hores de formació determinades per assolir el nivell.

Tota la formació presentada acreditada haurà d'estar relacionada amb el lloc de feina o en la carrera administrativa. No obstant això, es tindrà en compte la formació de caràcter transversal (prevenció riscos laborals, igualtat, perspectives de gènere...)

Es tindran en compte totes les hores de formació realitzades en els darrers cinc anys, impartides o reconegudes i/o homologades per l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP), l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB), la Federació espanyola de municipis i províncies (FEMP) i les impartides per la Universitat i per les escoles tècniques, les impartides per col·legis professionals, les Administracions estatal, autonòmica o local, i pels sindicats.

Els interessats, juntament amb la sol·licitud de l'abonament del complement, hauran d'aportar els certificats d'assistència o aprofitament dels cursos realitzats.

Els treballadors i treballadores tindran dret al cobrament d'aquest complement des del mes següent a la seva petició per Registre. Si per qualche circumstància, la comissió avaluadora no es pogués reunir dins d'aquest termini, no es procedirà a l'abonament, si bé, una vegada comprovat el compliment dels requisits, s'abonarà retroactivament la quantitat corresponent fins a la mensualitat en la que s'hauria generat aquest dret.

TAULA DE LES HORES DE FORMACIÓ PER ASSOLIR ELS NIVELLS

Personal	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Nivell I	35	30	25	20	15	10
Nivell II	70	60	50	40	30	20
Nivell III	105	90	75	60	45	30
Nivell IV	140	120	100	80	60	40



7.2.- EXTRAORDINARI

El procediment d'accés extraordinari, únic i excepcional per accés a la carrera professional a la seva posada en marxa, s'entendrà convocat una vegada aprovada i en vigor.

La primera adquisició de nivell, en el moment inicial d'aplicació de la carrera professional a la convocatòria extraordinària, serà d'una sola vegada i pels treballadors i treballadores que ja fan feina per a la Mancomunitat des Raiguer i que compleixen els requisits per accedir al complement de carrera professional en el moment d'aprovació d'aquest reglament.

Es reconeixeran efectes retroactius a 1 de gener de 2019, i tenint en compte els anys de serveis prestats i les hores de formació determinades per assolir els nivells inicials.

TAULA DE LES HORES DE FORMACIÓ PER ASSOLIR NIVELLS INICIALS.

Personal	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Nivell I	35	30	25	20	15	10
Nivell II	70	60	50	40	30	20
Nivell III	105	90	75	60	45	30
Nivell IV	140	120	100	80	60	40

Per acreditar la formació i així poder adquirir el nivell inicial corresponent, tota la documentació que acrediti la formació realitzada s'haurà de presentar per registre d'entrada fins dia 30 de novembre de 2019.

La formació presentada fora de termini no es valorarà per a l'any en curs, però tindrà efectes per adquirir o mantenir el nivell corresponent al següent exercici (2021)

S'estableix al mateix termini de fins al 30 de novembre de 2019 per acreditar la formació per al manteniment de nivell per a l'exercici 2020.

Es tindran en compte totes les hores de formació realitzades durant la vida laboral, impartides o reconegudes i/o homologades per l'Institut Nacional d'Administració Pública (INAP), l'Escola Balear d'Administració Pública (EBAP), la Federació d'Entitats Locals de les Illes Balears (FELIB), la Federació espanyola de municipis i províncies (FEMP) i les impartides per la Universitat i per les escoles tècniques, les impartides per col·legis professionals, les Administracions estatal, autonòmica o local, i pels sindicats.

Els interessats, juntament amb la sol·licitud de l'abonament del complement, hauran d'aportar els certificats d'assistència o aprofitament dels cursos realitzats.

En el seu cas, podran ser valorades les accions formatives de caràcter transversal.

8.- CRITERIS DE PONDERACIÓ DELS SERVEIS PRESTATS A ALTRES GRUPS PROFESSIONALS

Per a aquell personal que compti amb serveis prestats a distints grups professionals s'aplicarà una regla de ponderació d'aquets serveis als efectes de determinar la seva inclusió a un o altre nivell dins el grup professional en que presta servei en l'actualitat.

Tots els dies treballats a la Mancomunitat des Raiguer i a qualsevol Administració Pública es computaran aplicant els següents criteris de ponderació:

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup **A1** o del seu equivalent del personal laboral.

Com A1	Com A2/B	Com C1	Com C2	Com E/AP
1	0,6	0,5	0,4	0,3

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup **A2/B** o del seu equivalent del personal laboral.

Com A1	Com A2/B	Com C1	Com C2	Com E/AP
1	1	0,6	0,5	0,4

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup **C1** o del seu equivalent del personal laboral.



Com A1	Com A2/B	Com C1	Com C2	Com E/AP
1	1	1	0,6	0,5

Dies prestats per personal de cossos i escales del grup C2 o del seu equivalent del personal laboral.

Com A1	Com A2/B	Com C1	Com C2	Com E/AP
1	1	1	1	0,6

A més, s'haurà d'aportar el certificat d'antiguitat per part dels empleats públics que hagin prestat serveis a altres administracions públiques. En aquest cas, s'hauran d'acreditar els serveis a l'Administració Pública amb indicació del grup/nivell a què pertany per cada un dels dies pels quals ha prestat servei, en format d'Annex I.

La comissió de seguiment i avaluació serà l'encarregada de valorar la documentació i definir el nivell assolit per cada treballadora i treballador.

9.- CALENDARI D'IMPLEMENTACIÓ

El complement de la carrera professional s'implantarà una vegada aprovada i en vigor, i sempre després de la petició per escrit dels treballadors o treballadores i al 100%.

No obstant això, cabria la possibilitat d'ajornar, prèvia audiència a la totalitat dels afectats, el pagament d'aquest complement si les circumstàncies de la Mancomunitat exigeixen justificadament aquesta mesura.

10.- MANTENIMENT DE NIVELL I AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT.

La Mancomunitat crearà una comissió de seguiment i avaluació per valorar la documentació i definir el nivell assolit per a cada treballador o treballadora. La comissió de seguiment i avaluació tindrà funcions de vigilància, compliment del present acord i aquelles funcions que expressament se li encomanin.

La Mancomunitat des Raiguer dissenyarà un pla de desenvolupament de l'acompliment per a garantir que els serveis públics municipals presten els serveis a través dels treballadors i treballadores amb la màxima eficàcia i eficiència, eix vertebrador de la carrera.

A efectes d'una millor estructuració de les necessitats formatives, aquest pla de desenvolupament de l'acompliment serà negociat amb la representació sindical de la Mancomunitat des Raiguer i necessàriament durà integrat un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que la Mancomunitat des Raiguer programarà cada any.

Per poder mantenir i avançar en els progressius nivells de la carrera professional s'hauran de dur a terme les hores de formació anuals detallades a la següent taula:

TAULA DE LES HORES ANUALS

Personal	Subgrup A1	Subgrup A2	Grup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Hores anuals	35	30	25	20	15	10

*Aplicats al grup equivalent de personal laboral que correspongui.

Les hores acreditades que excedeixen el mínim requerit anual es tendran en compte als efectes de valorar el compliment en els exercicis següents, fins un màxim de cinc anys o quan es canviï de nivell.

Durant el primer any i els successius, els treballadors i treballadores hauran de realitzar els cursos de formació que es valoraran a efectes econòmics a l'exercici posterior. Aquesta formació s'haurà de presentar abans del 30 de novembre de l'any corresponent. Si el/la treballador/a està realitzant una acció formativa que finalitzi amb posterioritat al 30 de novembre de l'any corresponent, haurà de comunicar aquesta circumstància a la Gerència, per a la seva valoració amb la comissió avaluadora. En tot cas, les accions formatives que finalitzen abans del 30 de novembre, hauran de ser comunicades amb anterioritat a aquesta data.

En el cas de que un treballador/a estigui realitzant una formació superior al còmput total avaluable a cada període (ex. Màster, títol universitari...), s'aplicarà un barem en funció dels crèdits que hagués superat dins d'aquest termini. En tot cas, la validesa d'aquesta formació estarà limitada pel termini màxim de 5 anys establert al present article.



L'incompliment de la formació comportarà la suspensió del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per causes de força major, que se descriuran al document d'avaluació de l'acompliment preceptiu.

En cas de que es suspengui el complement de carrera professional s'obrirà un procediment, amb audiència a l'interessat/da i dels representants del personal a la Mesa corresponent, procediment que conclourà amb l'establiment de les mesures per restablir l'eficiència del servei.

Quan no hi hagi un pla de formació, el/la President/a com a cap de personal, podrà resoldre en relació a la formació que és necessària realitzar per cada treballador/a, i a més, autoritzarà, o no, la realització de cursos dins l'horari laboral.

El fet de que durant un termini de temps, per qualsevol motiu, no existeixi un pla de formació, no impedirà el cobrament de la carrera professional, sempre que es justifiqui que s'han realitzat les hores de formació necessàries establertes en aquest document.

11.- PROGRESSIÓ DE NIVELL.

Per a que els treballadors i treballadores aollits al sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior a l'inicialment adquirit ha de complir amb la següent regla:

- Acreditar el temps de serveis prestat requerit per a cada nivell d'acord amb l'apartat 4.b)
- Acreditar les hores mínimes de formació, indicades en el quadre següent, realitzades durant el període que compren un canvi de nivell. Si el canvi de nivell es realitza abans de complir el període, es presentarà la part proporcional del cursos.

Personal	Subgrup A1	Subgrup A2	B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Hores	175	150	125	100	75	50

En els casos de l'incompliment de les hores mínimes de formació per causes de força major, reconegudes per la Comissió d'avaluació i seguiment, aquesta podrà establir un càlcul d'hores de formació proporcionals a les circumstàncies particulars de cada cas.

Serà necessària la sol·licitud del treballador/a per registre d'entrada, i es generarà el dret de cobrament a partir del mes següent a aquesta sol·licitud.

12.- CRITERIS RELATIUS A LA FORMACIÓ

A efectes de la carrera professional, la formació a valorar serà la impartida, reconeguda i/o homologada pels ens detallats a l'article 6 d'aquest reglament.

La formació haurà de ser presencial, semi presencial o en línia i s'haurà de presentar el corresponent certificat d'aprofitament o assistència, el qual haurà de ser valorat per la comissió de seguiment i avaluació.

En el cas de que pel mateix curs es puguin obtenir ambdós certificats (assistència i aprofitament) sols ment es tindrà en compte el d'aprofitament. Si solament s'obté el certificat d'assistència en aquest tipus de curs, serà valorat amb 0,75 respecte al d'aprofitament.

La formació haurà d'estar relacionada amb el lloc de feina o en la carrera administrativa.

Els cursos realitzats per a la carrera professional no podran esser utilitzats per a compensar hores de treball a la Mancomunitat des del moment d'aprovació d'aquest Reglament. No obstant això, sí es tendran en compte els cursos ja realitzats als efectes de la primera avaluació que amb motiu de la carrera professional es realitzi.

La formació a efectes de carrera professional, es durà a terme fora de la seva jornada laboral. En cas que la formació es realitzi durant la jornada laboral, els/les treballadors/res compensaran i realitzaran el mateix nombre d'hores de feina en un horari diferent a la seva jornada laboral. (Excepte en cas d'accions formatives realitzades a requeriment de la Mancomunitat).

Les hores acreditades que excedeixin el mínim requerit anual es tindran en compte als efectes de valorar el compliment en els exercicis següents, fins un màxim de cinc anys.

13.- SISTEMA D'AVALUACIÓ I COMPOSICIÓ DE L'ÒRGAN AVALUADOR.

13.1.- Composició.

La Comissió de seguiment i avaluació estarà formada pel/ per la President/a, el/la gerent, dos delegats/des de personal i el/la secretari/a-interventor/a de la Mancomunitat.

La Comissió de Seguiment i Control es reunirà com a mínim anualment per a la valoració adequada dels requisits necessaris per accedir als diferents nivells de carrera professional.

13.2.- Sistema d'Avaluació.

La Comissió d'avaluació i seguiment efectuarà l'avaluació dels requisits necessaris per a l'accés als diferents nivells de carrera professional. Una vegada valorats els requisits i mèrits presentats pel personal de la mancomunitat, proposarà al President/a, sense perjudici de les delegacions que aquest pugui fer en altres òrgans, l'aprovació dels nivells assolits pel personal, i aquest adoptarà la Resolució corresponent.

Així mateix, aquesta Comissió dictaminarà el contingut del Pla de Formació i estarà capacitada per proposar cursos i accions formatives.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DE LA IMPLANTACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

1. S'entendrà que el personal de la Mancomunitat des Raiguer que per antiguitat pogués tenir dret a la carrera professional però no presenti el suficient nombre d'hores de formació per assolir els nivells inicials tal com està regulat a l'article 6.2 d'aquest Reglament, no tindrà dret al seu cobrament fins a que no acrediti la seva realització. En el cas de presentar-la en el termini establert en el mateix article, el dret al cobrament tindrà efectes retroactius a 1 de gener de 2019.

No s'aplicarà retroactivament el pagament d'aquest complement per situacions posteriors al 2019.

2. No obstant això, podran adquirir un nivell inferior al que correspongui d'acord amb la taula d'hores de formació per assolir els nivells inicials, en aplicació de l'article 6.1 del reglament, i a mesura de que acrediti les hores de formació necessàries, podrà demanar el canvi de nivell, sense efectes retroactius.

3. Per a aquell personal que compti amb serveis prestats a distints grups professionals s'aplicaran les regles de ponderació d'aquests serveis regulades a l'article 6.1 d'aquest Reglament.

4. Pel que fa als efectes econòmics per l'any 2019, tendran efectes retroactius a 1 de gener de 2019.

DISPOSICIÓ FINAL

Aquest Reglament entra en vigor el dia de la publicació del text íntegre en el Butlletí Oficial de les Illes Balears, que es fa una vegada comunicat l'acord d'aprovació definitiva del reglament, amb la tramesa d'una còpia del text, al Govern de les Illes Balears i a la Delegació del Govern a l'efecte previst a l'article 113 de la LMRIB, i transcorregut el termini de 15 dies hàbils des que aquests organismes reben la còpia.

Contra aquest reglament es podrà interposar, en el termini de dos mesos comptats a partir de l'endemà de la publicació, recurs contenciós-administratiu davant la Sala del Contenciós Administratiu del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears».

Binissalem, 26 de juny de 2019

El President

Nicolau Canyelles Parets

