



Secció III. Altres disposicions i actes administratius

AJUNTAMENT DE BINISALEM

2028***Modificació article 7 acord implantació carrera professional***

Transcorregut el termini d'exposició pública de la modificació de l'article 7 de l'acord implantació carrera professional, sense que s'hagi presentat cap reclamació, l'acord d'aprovació inicial s'ha transformat en definitiu i es transcriu a continuació el text íntegre de l'acord complet amb la darrera modificació, tot això en compliment de l'establert a l'article 103 de la Llei 20/2006 de 15 de desembre Municipal i de règim local de les Illes Balears, entrant en vigor una vegada transcorregut el termini previst a l'article 113 de l'esmentada Llei.

“Expedient núm.: 1602/2024

Procediment: Drets i deures retributius

Assumpte: Modificació article 7 acord Implantació Carrera Professional

“MODIFICACIÓ ACORD PER A LA IMPLANTACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL DE LES PERSONES TREBALLADORES DE L'AJUNTAMENT DE BINISALEM

1.- OBJECTE

Establir les bases per implantar la carrera professional horitzontal per tot el personal funcionari, tan de carrera com interí, i per tot el personal laboral tant fitxo com temporal, de l'Ajuntament de Binissalem.

La carrera professional horitzontal ve establerta com un dret dels Empleats Públics a l'art.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.

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 l'establert a la lletra b) de l'article 17 i 20.3 del mateix Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

En data 22 de juny de 2018, s'aprova la Llei 6/2018 (BOIB 78, de 26 de juny) que modifica la Llei de funció pública “per regular diferents aspectes de la carrera professional horitzontal, consistent en la progressió de nivell, sense necessitat de canviar de lloc de feina”.

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

2.- CARACTERÍSTIQUES

a) És voluntària: correspon al personal inclòs dins l'àmbit d'aplicació decidir la seva incorporació 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, llevat de la fase extraordinària d'implantació.

d) És irreversible: el nivell reconegut té caràcter irrevocable i consolidat a tots els efectes, llevat de l'aplicació de la sanció de demèrit que preveu l'article 96.1 e) de RDLEBEP. No obstant l'anterior, els treballadors que cobrin pel concepte de carrera professional, es faran responsable del retornament de qualsevol quantitat cobrada, si l'Ajuntament es ves obligat per sentència judicial, no fent responsables als càrrecs electes ni els tècnics municipals, ni a la resta de components de la mesa.

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, 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 oberta: no té limitacions d'accés sempre que es compleixin els requisits bàsics establerts i els criteris definits per obtenir cada nivell.
- h) 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 els principis i els criteris d'homologació que es determinin.
- i) 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.

3.- ÀMBIT D'APLICACIÓ

3.1- Personal que ha de percebre la carrera professional.

Els Empleats Públics de l'Ajuntament de Binissalem que tenen dret a percebre la carrera professional horitzontal són:

- a) Funcionaris de carrera i Personal Laboral fixo o indefinit.
- b) Funcionaris interins i Personal Laboral interí.
- c) Funcionaris de la Policia Local amb situació de segona activitat, amb o sense destinació.

3.2- Personal que no ha de percebre la carrera professional.

- a. Personal laboral amb contractes per obra o servei determinat
- b. Personal eventual.
- c. Personal d'alta direcció.

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: 5 anys des de l'accés al nivell I (10 anys de servei)
- Nivell III: 5 anys des de l'accés al nivell II (15 anys de servei)
- Nivell IV: 5 anys des de l'accés al nivell III (+20 anys de servei)

c) Es consideren serveis prestats als efectes de 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, regulada en el Decret 5/2012.

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

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

h) Donat que el conveni de personal laboral no especifica grups i categories del personal laboral, s'assimila el nostre personal laboral al de la CAIB, tal com s'estableix a l'article 15 del conveni de personal laboral de la CAIB, publicat al BOIB 174, DE 19/12/2013.

**“Article 15****Classificació professional: grups i categories professionals**

El personal laboral al servei de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears té dret a una classificació professional d'acord amb les funcions exercides efectivament en els seus llocs de treball, sempre que, a més a més, compleixin els requisits exigits per obtenir les categories professionals esmentades, la definició nominal de les quals, juntament amb la definició substancial i el contingut, figuren a l'annex I d'aquest conveni.

S'estableixen cinc grups professionals, en els quals s'integren les categories professionals ordenades per nivells. Aquests grups professionals són els següents:

Grup A. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: de grau universitari, de doctor/a, llicenciat/da, enginyer/a o arquitecte/a o equivalents.

Grup B. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: de diplomatura universitària, d'enginyer/a tècnic/a, d'arquitecte/a tècnic/a o equivalents.

Grup C. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de batxillerat, títol corresponent al cicle formatiu de grau superior o equivalent o de la formació laboral equivalent.

Grup D. Hi estan compreses les categories professionals per a les quals s'exigeixen els nivells de titulació següents: títol de graduat/da en educació secundària, graduat/da escolar, del títol de cicle formatiu de grau mitjà o del títol equivalent, o de formació laboral equivalent.

Grup E. Per accedir a aquest grup professional no serà necessari estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu.

Per als grups C i D s'entén que té formació laboral equivalent el personal laboral que actualment presta serveis en l'Administració autònoma i que tenguí acreditada una experiència laboral de més de tres anys en la categoria professional concreta o hagi superat un curs de formació professional directament relacionat amb la categoria impartit per un centre oficial reconegut.”

S'afegeix el punt 5è, que preveu l'accés, i queda redactat de la següent forma:

5.- ACCÉS**5.1- Ordinari**

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

El procediment d'accés ordinari als diferents nivells que integren la carrera professional horitzontal s'inicia d'ofici per l'òrgan competent mitjançant l'aprovació de la convocatòria corresponent, que ha de tenir caràcter anual, i en cas que no s'hagi fet abans, s'entendrà convocada el dia 1 d'octubre de cada any, iniciant-se en aquesta data el termini de presentació d'instàncies, que finalitzarà el darrer dia del mes d'octubre. És a dir, les sol·licituds de presentació per a la participació en la convocatòria, que és voluntària, es presentaran per registre d'entrada entre l'1 i el 31 d'octubre de cada any, i, la formació que s'ha d'acreditar serà la realitzada entre l'1 d'octubre de l'any anterior i el 30 de setembre del mateix any.

En el mes de novembre es reunirà la comissió de seguiment i avaluació, i elevarà proposta al Batle, o organisme competent, qui emetrà resolució o acord motivat. Contra aquesta resolució es pot interposar un recurs d'acord amb la normativa aplicable.

En qualsevol cas les sol·licituds s'han de presentar per escrit o pel procediment telemàtic que es prevegi, d'acord en la forma i el termini que estableixi la convocatòria, i adjuntant els documents que justifiquin que es compleixen els requisits per participar en l'accés al nivell que es sol·licita. El compliment dels requisits vindrà referit al dia de l'expiració del termini fixat en la convocatòria per presentar sol·licituds.

D'avaluar els mèrits aportats per la persona interessada, s'encarrega la Comissió de Seguiment i Avaluació, per comprovar que es compleixen els mínims exigits per accedir al nivell.

S'han d'acreditar els serveis prestats a l'Administració Pública que es vulgui que es tinguin en compte, amb indicació del grup/nivell a què pertany per cada un dels dies pel que ha prestat servei.

S'ha d'indicar si es tracta de funcionari de carrera o interí, personal laboral fitxe o temporal i que no està inclòs en el punt 3.2 del present acord.



Dictada la resolució de Batlia, un cop resolta la convocatòria anual, els efectes econòmics es retrotrauran a 1 de gener de l'any següent.

5.2- Extraordinari

El procediment d'accés extraordinari, únic i excepcional per accés a la carrera professional a la seva posada en marxa, s'entengué convocat amb l'aprovació de l'avançament a compte de la carrera professional (Ple ordinari d'1 d'octubre de 2018) i la generació del dret retributiu de cada treballador, segons el calendari d'aplicació aprovat en aquest acord de ple, s'inicià l'1 de novembre de 2018 (amb el 15%) que es va fer efectiu a la nòmina del mes de febrer de 2019, amb efectes d'aquesta data.

El personal funcionari i laboral de l'Ajuntament de Binissalem, admès en el procés extraordinari d'enquadrament inicial de nivell de carrera professional, és el que consta a l'annex del Decret de Batlia núm. 186/2019, de 22 de febrer.

6.- CALENDARI D'IMPLANTACIÓ

La carrera professional s'implantarà, i es percebrà a compte la quantia corresponent al grau o nivell de carrera que es va reconèixer inicialment.

Els drets econòmics es generaren a partir de dia 1 de novembre de 2018, d'acord amb el calendari aprovat amb l'1 d'octubre de 2018:

- a) De l'1 de novembre de 2018 al 31 de desembre de 2018 el 15%
- b) De l'1 de gener de 2019 al 31 de desembre de 2019 el 20%
- c) De l'1 de gener de 2020 al 31 de desembre de 2020 el 40%
- d) De l'1 de gener de 2021 al 31 de desembre de 2021 el 60%
- e) De l'1 de gener de 2022 al 31 de desembre de 2022 el 80%
- f) De l'1 de gener de 2023 al 31 de desembre de 2023 el 100%

En aquests moments el personal admès al procés extraordinari (Decret de Batlia núm. 186/2019, de 22 de febrer), de conformitat amb aquest calendari, està cobrant el 40% que correspon a tota l'annualitat de 2020.

Per poder continuar cobrant la carrera professional a partir d'1 de gener de l'any següent, s'ha de realitzar la formació mínima establerta, abans de dia 30 de setembre de l'any anterior. Aquesta s'ha d'acreditar entre l'1 i el 31 d'octubre, per tal que dins la primera quinzena de novembre es pugui avaluar i validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells.

Com a cas excepcional, atès que durant l'estat d'alarma els cursos presencials quedaren suspesos, i, que l'avançament de la carrera s'aprova l'1-10-2018; la formació que es podrà tenir en compte serà la realitzada entre l'1-10-2018 i el 30-09-2020. El termini per a l'acreditació no es modifica: entre l'1 i el 31 d'octubre.

7.- COMPLEMENT RETRIBUTIU DE CARRERA PROFESSIONAL HORIZONTAL

Les retribucions, en còmput anual, dels complements de carrera corresponents a cadascun dels nivells assenyalats són les següents:

El sistema seguit és multiplicar l'import inicial per 1.90 el primer any, 1.95 el segon any i 2 el tercer i darrers anys.

Any 2025

Nivells	Grup A1	Grup A2	Grup B	Grup C1	Grup C2	Altres grups
Nivell I	3.000,00 €	2.400,00 €	2.200,00 €	2.000,00 €	1.700,00 €	1.300,00 €
Nivell II	5.700,00 €	4.560,00 €	4.180,00 €	3.800,00 €	3.230,00 €	2.470,00 €
Nivell III	8.550,00 €	6.840,00 €	6.270,00 €	5.700,00 €	4.845,00 €	3.705,00 €
Nivell IV	11.400,00 €	9.120,00 €	8.360,00 €	7.600,00 €	6.460,00 €	4.940,00 €

Any 2026

Nivells	Grup A1	Grup A2	Grup B	Grup C1	Grup C2	Altres grups
Nivell I	3.000,00 €	2.400,00 €	2.200,00 €	2.000,00 €	1.700,00 €	1.300,00 €
Nivell II	5.850,00 €	4.680,00 €	4.290,00 €	3.900,00 €	3.315,00 €	2.535,00 €
Nivell III	8.775,00 €	7.020,00 €	6.435,00 €	5.850,00 €	4.972,50 €	3.802,50 €
Nivell IV	11.700,00 €	9.360,00 €	8.580,00 €	7.800,00 €	6.630,00 €	5.070,00 €



Any 2027

Nivells	Grup A1	Grup A2	Grup B	Grup C1	Grup C2	Altres grups
Nivell I	3.000,00 €	2.400,00 €	2.200,00 €	2.000,00 €	1.700,00 €	1.300,00 €
Nivell II	6.000,00 €	4.800,00 €	4.400,00 €	4.000,00 €	3.400,00 €	2.600,00 €
Nivell III	9.000,00 €	7.200,00 €	6.600,00 €	6.000,00 €	5.100,00 €	3.900,00 €
Nivell IV	12.000,00 €	9.600,00 €	8.800,00 €	8.000,00 €	6.800,00 €	5.200,00 €

Aquesta proposta tindrà vigència el pròxim 1 de gener de 2025, i s'actualitzarà any a any segons la graella corresponent.

La present revalorització no té caràcter retroactiu ni genera endarreriments de cap mena.

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

8.- MANTENIMENT DE NIVELL. AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT

L'Ajuntament dissenyarà un pla de desenvolupament de l'acompliment per a garantir que els serveis públics municipals lliuren els serveis a través dels treballadors municipals 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 Mesa General Empleats Públics de l'Ajuntament i necessàriament durà integrat un pla de formació extret de l'anàlisi de necessitats formatives o bé de les accions formatives que l'ajuntament programarà cada any.

L'Ajuntament podrà establir un Pla de formació específic pel personal municipal acollit a la carrera professional fixant un mínim de temps de formació específica que no podrà ser inferior a les hores de la següent taula:

TAULA DE LES HORES ANUALS NECESSÀRIES PEL MANTENIMENT DELS NIVELLS

Treballadors	Subgrup A1	Subgrup A2	Subgrup B	Subgrup C1	Subgrup C2	Altres grups
Hores anuals	35	30	30	20	15	10

A efectes de la carrera professional, la formació s'acreditarà mitjançant un certificat d'aprofitament, d'assistència o d'impartició. Aquesta s'ha de realitzar, en caràcter general, fora de la seva jornada laboral. En cas que la formació es realitzi durant la jornada laboral, els treballadors compensaran l'Ajuntament i realitzaran el mateix nombre d'hores de feina en un horari diferent de la seva jornada laboral (excepte en cas d'accions formatives fetes a requeriment de l'Ajuntament).

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

Barem de puntuació de la formació:

- Per cada hora d'assistència es valorarà com a 0.75 hores de carrera professional.
- Per cada hora d'aprofitament es valorarà com a 1 hora de carrera professional.
- Per cada hora d'impartició es valorarà com a 2 hores de carrera professional.

La formació ha d'estar relacionada directament amb el lloc de feina, amb la Funció Pública o de competències transversals.

En cas que una baixa laboral sigui de nou mesos o més i dugui un informe mèdic que indiqui que la persona treballadora no està en condicions de realitzar formació, estarà exempt de presentar la formació per aquell any i continuarà cobrant el complement de carrera professional, en el mateix nivell de l'any anterior.

Les persones treballadores majors de 60 anys estaran exemptes de presentar les hores de formació sense que suposi la pèrdua del complement de carrera professional assolit. Si no tenen el nivell màxim assolit i volen continuar avançant també ho podran fer presentant la formació pertinent.

L'incompliment de la formació comportarà la suspensió del complement de carrera professional per al personal afectat, llevat que l'incompliment sigui per la causa de baixa –descrita anteriorment–.

En cas que se suspengui el complement de carrera professional s'obrirà un procediment, amb audiència a l'interessat 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 Batle, com a cap de personal, o el cap de cada àrea, si ha estat delegat per la Batlia, podrà resoldre amb relació a la formació que és necessària realitzar per cada treballador, i a més, autoritzarà, o no, la realització de cursos dins l'horari laboral.

El fet 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'ha realitzat la formació necessària establerta en aquest document.

Borsa d'hores de formació

La persona treballadora que durant el termini per realitzar la formació d'1 d'octubre a 30 de setembre de l'any següent hagi realitzat un excés d'hores de formació, podrà fer servir el sobrant per acreditar la formació dins els quatre exercicis següents.

Per fer ús del sobrant en aquests quatre exercicis següents, haurà de sol·licitar igualment el manteniment de la carrera professional indicant que compta amb prou sobrant per a mantenir o pujar el nivell de carrera i d'ofici se li tindrà en compte el sobrant d'hores.

Si durant aquests quatre exercicis següents en què la persona treballadora té dret a fer ús del sobrant d'hores, presentes mitjançant registre d'entrada noves hores de formació per a mantenir o pujar de nivell de carrera professional realitzades dins l'any en curs, implicarà una acumulació d'hores (es sumaran les hores sobrants amb les hores presentades a l'any en curs).

9. PROGRESSIÓ DE NIVELL

Perquè els treballadors acollits al sistema de carrera professional horitzontal puguin progressar al nivell superior a l'inicialment adquirit han de complir amb la següent regla:

- Acreditar el temps de serveis prestat requerit per a cada nivell d'acord amb l'apartat 4.b)
- Complir els requisits de formació establerts a aquest document

10.- CRITERIS DE PONDERACIÓ DELS SERVEIS PRESTATS

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

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

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	0,80	0,70	0,60	0,50

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

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	0,80	0,60	0,50

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

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	0,80	0,60

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

Com a A1	Com a A2/B	Com a C1	Com a C2	Com a E/AP
1	1	1	1	0,80

El personal afectat per un canvi de cos, escala, especialitat o categoria professional d'origen a grups o subgrups de titulació superior, han d'iniciar el progrés en el nou cos, escala, especialitat o categoria professional, segons aquests criteris de ponderació, sense perjudici de continuar percebent el complement de carrera corresponent al nivell de carrera que tingui reconegut en el grup, subgrup o la categoria



professional d'origen. Es manté aquest dret fins que es produeixi l'absorció pel reconeixement dels nous nivells en el grup o subgrup al qual s'ha accedit. En cap cas es pot percebre més d'un complement de carrera del mateix nivell encara que sigui de diferents grups, subgrups o categories professionals de titulació.

Quan s'apliquin els criteris de ponderació dels serveis prestats per un canvi de grup professional, si suposa una pèrdua econòmica, es mantindrà el cobrament assolit a l'anterior grup professional, fins que assoleixi el següent nivell del nou grup i s'equipari al que toqui cobrar al seu grup professional.

11. ÒRGANS DE VALORACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

11.1 A l'efecte de l'adequada valoració dels requisits necessaris per a l'accés/manteniment als diferents nivells de carrera professional l'òrgan competent serà l'Ajuntament de Binissalem, mitjançant una Comissió de Seguiment i Control per a la seva supervisió, que estarà formada pel batle o batlessa, pel regidor/a de personal, els representants de personal funcionari i de personal laboral escollits pel personal municipal. Podrà assistir-hi també el secretari o funcionari en qui delegui, a més dels tècnics o funcionaris del departament de personal. A la primera convocatòria de la comissió s'establirà el funcionament de la mateixa a instància de qualsevol de les parts. La composició de comissió podrà ser modificada per acord de la mesa general d'empleats públics de l'Ajuntament de Binissalem.

11.2 Tots els acords adoptats a la Mesa General d'Empleats Públics seran vinculants per la seva aplicació.

11.3 La Comissió de Seguiment i Control es reunirà, com a mínim, anualment, durant el mes de novembre, per validar la formació presentada durant l'any per mantenir o assolir els nivells, i elevar proposta a la Batlia.

11.4 Els tècnics de cada àrea proposaran de forma genèrica o específica la formació a realitzar al Pla de Formació Anual, a la vegada la Comissió de Seguiment i Control supervisarà i validarà la proposta que es farà pública dins el primer semestre de l'any en curs. Aquesta formació s'ha de realitzar a partir d'1 d'octubre i fins a 30 de setembre del següent any.

El que es fa públic per general coneixement.

Binissalem, a la data de la signatura electrònica (27 de febrer de 2025)

El batle

Juan Victor Martí Vallés

