



Sección I. Disposiciones generales

MANCOMUNIDAD DE ES RAIGUER

6377 *Aprobación definitiva del Reglamento de la Carrera Profesional de la Mancomunitat des Raiguer*

Primero. Una vez transcurrido el plazo de 15 días desde la recepción por Delegación de Gobierno y el Gobierno de las Illes Balears para presentar alegaciones o requerimientos contra el acuerdo de aprobación del Reglamento de la Carrera Profesional de la Mancomunitat des Raiguer, sin que se haya presentado ninguna, procede la publicación de la aprobación definitiva de éste.

Segundo. A tal efecto, se inserta a continuación el texto definitivo del Reglamento:

<<REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LA MANCOMUNITAT DES RAIGUER.

1.- OBJETO

El objeto del presente Reglamento es establecer los principios generales de acuerdo con los cuales se tendrán que regir los acuerdos para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal de la Mancomunitat des Raiguer.

La carrera profesional horizontal viene establecida como un derecho de los empleados públicos en el artículo 16 del RDLEG 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los empleados públicos (en adelante TREBEP) y también regulada en la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, modificada por la Ley 6/2018, de 22 de junio, por la cual se modifican varias normas del ordenamiento jurídico de las Islas Baleares en materia de turismo, función pública, presupuestaria, de personal, de urbanismo, de ordenación farmacéutica, de transportes, de residuos y régimen local, y se autoriza al Gobierno de las Islas Baleares para aprobar determinados textos refundidos, que procede a su regulación en el ámbito de la Administración local.

La carrera horizontal consiste en la progresión individualizada de grados, categorías, peldaños u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y en conformidad con el que establece la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo TREBEP.

El TREBEP establece la obligación que las administraciones públicas establezcan sistemas que permitan evaluar el desarrollo y la progresión de sus empleados. La mencionada evaluación se define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o los logros de resultado.

La carrera horizontal tiene que contribuir, asimismo, a la actualización y el perfeccionamiento de la calificación de este personal y a la mejora de la prestación del servicio al ciudadano de la Mancomunitat des Raiguer.

2.- CARACTERÍSTICAS.

- a. Es voluntaria: corresponde al personal incluido dentro del ámbito de aplicación decidir si se incorpora y el ritmo de progresión a los diferentes niveles que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.
- b. Es personalizada: el reconocimiento de los niveles tiene carácter personal e individual y se efectuará considerando los méritos presentados por la persona interesada de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- c. Es progresiva: como regla general, el acceso a los diferentes niveles reconocidos en la carrera profesional se efectuará sucesivamente y de nivel en nivel, de tal manera que el acceso al nivel superior solo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, exceptuando la adquisición del nivel inicial el cual se encuentra regulado al artículo 4.
- d. Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado a todos los efectos, salvo el caso de incumplimiento de los requisitos de mantenimiento del nivel regulado al artículo 8 y de la aplicación de la sanción de demérito que prevé el artículo 96.1 e) del TREBEP
- e. Es incentivada: el reconocimiento de cada nivel está retribuido económicamente mediante el complemento de carácter fijo y el derecho a la retribución se generará mensualmente, independientemente de la forma de pago que se establezca, que podrá ser mensual, bimensual o trimestral, etc. Y siempre será como mínimo anual.
- f. Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que se tengan que evaluar se basan en criterios objetivos.





- g. Es evaluable: se basa en la evaluación de la competencia profesional y del desarrollo del puesto de trabajo para acceder a cada nivel de la carrera profesional.
- h. Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.
- i. Es homologable: se tienen que llevar a cabo las actuaciones que permitan el acceso al sistema de carrera profesional al personal que proviene de otras administraciones, de acuerdo con los principios y los criterios de homologación que se determinen.
- j. Es independiente del puesto o de la plaza que se ocupe: obtener un nivel de carrera profesional determinado o acceder a otro no implica cambiar el puesto de trabajo ni la actividad que el profesional desarrolla.
- k. Es actualizable mediante la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de manera que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes de la Mancomunitat des Raiguer y de sus profesionales.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Personal que percibirá la carrera profesional.

Puede acceder al sistema de prestación económica de la carrera profesional horizontal el personal que presta servicio a la Mancomunitat des Raiguer con independencia del régimen jurídico aplicable y de las características de temporalidad que pueda tener.

Sin embargo, no tendrán derecho al reconocimiento de este complemento el personal catalogado como eventual de conformidad con lo establecido en el TREBEP; ni el personal contratado temporal por cobertura de bajas, vacaciones, entre otros, y por un periodo inferior a un año en cada contrato.

4.- ESTRUCTURA.

- a. El modelo de carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales los profesionales tienen que permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder a un nivel superior.
- b. Excepto en el caso de la convocatoria extraordinaria, el periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel es el siguiente:
 - Nivel I: 5 años.
 - Nivel II: 10 años de servicio
 - Nivel III: 15 años de servicio
 - Nivel IV: más de 20 años de servicio
- c. Se consideran servicios prestados a efectos de cumplir los requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los periodos de tiempos en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo ejercidos en un puesto del mismo cuerpo o escala - y especialidades, si procede - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.
- d. Asimismo, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede, o categoría profesional.
- e. Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo del tiempo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las situaciones administrativas siguientes:
 - Servicio activo.
 - Servicios especiales.
 - Servicios en otras administraciones públicas.
 - Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el art. 89.5 del TREBEP.
 - Excedencia por cuidado de familiares.
 - Excedencia forzosa.
 - Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012
- f. La obtención del nivel da derecho al reconocimiento público de este nivel.
- g. La comisión de seguimiento y evaluación, indicará el nivel que corresponde a cada trabajador/a en relación al acceso a la carrera, donde quedará constancia del nivel que tiene que lograr cada trabajador/a, y el tiempo que quedará reconocido a efectos de ascenso al siguiente nivel.



5.-PROCEDIMIENTO PARA OBTENER LOS NIVELES DE CARRERA PROFESIONAL.

El procedimiento de acceso a los diferentes niveles que integran la carrera profesional horizontal, lo inicia el interesado/da presentando por escrito o telemáticamente la correspondiente instancia, una vez se cumplen los requisitos de antigüedad y formación requeridos para acceder al nivel correspondiente, adjuntando los documentos que justifiquen que se cumplen los requisitos para participar en el acceso al nivel o cambio de mismo

La comisión de seguimiento y evaluación se encargará de evaluar los méritos aportados por la persona interesada para comprobar que se cumplen los mínimos exigidos para acceder al nivel.

6.- COMPLEMENTO RETRIBUTIVO DE CARRERA PROFESIONAL

Las retribuciones, en cómputo anual, del complemento de carrera correspondiente a cada uno de los niveles señalados por funcionarios y por los grupos equivalentes de personal laboral, son las siguientes:

Niveles de CC(*)	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	3.000€	2.400€	2.200€	2.000€	1.700€	1.300€
Nivel II	6.000€	4.560€	4.080€	3.600€	2.900€	2.200€
Nivel III	9.000€	6.660€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivel IV	12.000€	8.640€	7.820€	7.000€	5.500€	4.500€

(*) CC es complemento de carrera. Así mismo estos niveles y estas retribuciones para cada grupo o subgrupo se establecen igualmente para el personal laboral, según las categorías equivalentes a su convenio colectivo.

La carrera profesional estará sujeta a los incrementos retributivos que establezca la Ley de presupuestos generales del Estado, tanto por lo que respecta a las retribuciones básicas como las complementarias.

Además, siendo prioritarios los derechos económicos de las trabajadoras y trabajadores de la Mancomunitat des Raiguer, el calendario previsto será objeto de renegociación, tanto los porcentajes a aplicar como de la temporización de la implantación, en los años en que las circunstancias económicas sobrevenidas así lo determinen, y en cualquier caso se tiene que aplicar el que prevé el artículo 38.10 del TREBEP.

Su importe se abonará en forma fraccionada en 12 mensualidades con el devengo de cada nómina.

Resulta necesario adaptar el gasto generado a las reglas de equilibrio presupuestario.

Se abonará el complemento de carrera profesional mensualmente mientras se esté de alta en la Seguridad Social en la Mancomunitat des Raiguer.

7.- ACCESO

7.1.- ORDINARIO

La forma de acceder a la carrera profesional, a todos los efectos, será la del procedimiento ordinario.

La adquisición de nivel se efectuará teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para lograr el nivel.

Toda la formación presentada acreditada tendrá que estar relacionada con el puesto de trabajo o en la carrera administrativa. Sin embargo, se tendrá en cuenta la formación de carácter transversal (prevención riesgos laborales, igualdad, perspectivas de género...)

Se tendrán en cuenta todas las horas de formación realizadas en los últimos cinco años, impartidas o reconocidas y/u homologadas por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), la Federación española de municipios y provincias (FEMP) y las impartidas por la Universidad y por las escuelas técnicas, las impartidas por colegios profesionales, las Administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos.

Los interesados, junto con la solicitud del abono del complemento, tendrán que aportar los certificados de asistencia o aprovechamiento de los cursos realizados.



Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho al cobro de este complemento desde el mes siguiente a su petición por Registro. Si por alguna circunstancia, la comisión evaluadora no se pudiera reunir dentro de este plazo, no se procederá al abono, si bien, una vez comprobado el cumplimiento de los requisitos, se abonará retroactivamente la cantidad correspondiente hasta la mensualidad en la que se habría generado este derecho.

TAULA DE LES HORES DE FORMACIÓ PER ASSOLIR ELS NIVELLS

Personal	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40

7.2.- EXTRAORDINARIO

El procedimiento de acceso extraordinario, único y excepcional por acceso a la carrera profesional y a su puesta en marcha, se entenderá convocado una vez aprobada y en vigor.

La primera adquisición de nivel, en el momento inicial de aplicación de la carrera profesional a la convocatoria extraordinaria, será de una sola vez y por los trabajadores y trabajadoras que ya trabajan para la Mancomunitat des Raiguer y que cumplen los requisitos para acceder al complemento de carrera profesional en el momento de aprobación de este reglamento.

Se reconocerán efectos retroactivos a 1 de enero de 2019, y teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para lograr los niveles iniciales

TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA LOGRAR NIVELES INICIALES.

Personal	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Subgrupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Nivel I	35	30	25	20	15	10
Nivel II	70	60	50	40	30	20
Nivel III	105	90	75	60	45	30
Nivel IV	140	120	100	80	60	40

Para acreditar la formación y así poder adquirir el nivel inicial correspondiente, toda la documentación que acredite la formación realizada se tendrá que presentar por registro de entrada hasta día 30 de noviembre de 2019.

La formación presentada fuera de plazo no se valorará para el año en curso, pero tendrá efectos para adquirir o mantener el nivel correspondiente al siguiente ejercicio (2021).

Se establece en el mismo plazo de hasta el 30 de noviembre de 2019 para acreditar la formación para el mantenimiento de nivel para el ejercicio 2020.

Se tendrán en cuenta todas las horas de formación realizadas durante la vida laboral, impartidas o reconocidas y/u homologadas por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), la Escuela Balear de Administración Pública (EBAP), la Federación de Entidades Locales de las Islas Baleares (FELIB), la Federación española de municipios y provincias (FEMP) y las impartidas por la Universidad y por las escuelas técnicas, las impartidas por colegios profesionales, las Administraciones estatal, autonómica o local, y por los sindicatos.

Los interesados, junto con la solicitud del abono del complemento, tendrán que aportar los certificados de asistencia o aprovechamiento de los cursos realizados.

En su caso, podrán ser valoradas las acciones formativas de carácter transversal.

8.- CRITERIOS DE PONDERACIÓN DE LOS SERVICIOS PRESTADOS A OTROS GRUPOS PROFESIONALES

Para aquel personal que cuente con servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicará una regla de ponderación de estos servicios a efectos de determinar su inclusión en uno u otro nivel dentro del grupo profesional en que presta servicio en la actualidad.

Todos los días trabajados a la Mancomunitat des Raiguer y a cualquier Administración Pública se computarán aplicando los siguientes criterios de ponderación:

Días prestados por el personal de cuerpos y escalas del grupo A1 o de su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por el personal de cuerpos i escalas del grupo A2/B o de su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por el personal de cuerpos i escalas del grupo C1 o de su equivalente del personal laboral.

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

Días prestados por el personal de cuerpos i escalas del grupo C2 o de su equivalente del personal laboral.

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

Además, se tendrá que aportar el certificado de antigüedad por parte de los empleados públicos que hayan prestado servicios a otras administraciones públicas. En este caso, se tendrán que acreditar los servicios a la Administración Pública con indicación del grupo/nivel a que pertenece por cada uno de los días por los cuales ha prestado servicio, en formato de Anexo I.

La comisión de seguimiento y evaluación será la encargada de valorar la documentación y definir el nivel logrado por cada trabajadora y trabajador.

9.- CALENDARIO DE IMPLEMENTACIÓN

El complemento de la carrera profesional se implantará una vez aprobada y en vigor, y siempre después de la petición por escrito de los trabajadores o trabajadoras y al 100%.

Sin embargo, cabría la posibilidad de aplazar, previa audiencia a la totalidad de los afectados, el pago de este complemento si las circunstancias de la Mancomunitat exigen justificadamente esta medida.

10.- MANTENIMIENTO DE NIVEL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

La Mancomunitat creará una comisión de seguimiento y evaluación para valorar la documentación y definir el nivel logrado para cada trabajador o trabajadora. La comisión de seguimiento y evaluación tendrá funciones de vigilancia, cumplimiento del presente acuerdo y aquellas funciones que expresamente se le encomienden.

La Mancomunitat des Raiguer diseñará un plan de desarrollo del desempeño para garantizar que los servicios públicos municipales presten los servicios a través de los trabajadores y trabajadoras con la máxima eficacia y eficiencia, eje vertebrador de la carrera.

A efectos de una mejor estructuración de las necesidades formativas, este plan de desarrollo del desempeño será negociado con la representación sindical de la Mancomunitat des Raiguer y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que la Mancomunitat des Raiguer programará cada año.

Para poder mantener y avanzar en los progresivos niveles de la carrera profesional se tendrán que llevar a cabo las horas de formación anuales detalladas a la siguiente tabla:

TABLA DE LAS HORAS ANUALES

Personal	Subgrupo A1	Subgrupo A2	Grupo B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Horas anuales	35	30	25	20	15	10

* Aplicados al grupo equivalente de personal laboral que corresponda.

Las horas acreditadas que excedan el mínimo requerido anual se tendrán en cuenta a los efectos de valorar el cumplimiento en los ejercicios siguientes, hasta un máximo de cinco años o cuando se cambie de nivel.

Durante el primer año y los sucesivos, los trabajadores y trabajadoras tendrán que realizar los cursos de formación que se valorarán a efectos económicos al ejercicio posterior. Esta formación se tendrá que presentar antes del 30 de noviembre del año correspondiente. Si el/la trabajador/a está realizando una acción formativa que finalice con posterioridad al 30 de noviembre del año correspondiente, tendrá que comunicar esta circunstancia a la Gerencia, para su valoración con la comisión evaluadora. En todo caso, las acciones formativas que finalizan antes del 30 de noviembre, tendrán que ser comunicadas con anterioridad a esta fecha.

En el caso de que un trabajador/a esté realizando una formación superior al cómputo total evaluable a cada periodo (ej. Máster, título universitario...), se aplicará un baremo en función de los créditos que hubiera superado dentro de este plazo. En todo caso, la validez de esta formación estará limitada por el plazo máximo de 5 años establecido al presente artículo.

El incumplimiento de la formación comportará la suspensión del complemento de carrera profesional para el personal afectado, salvo que el incumplimiento sea por causas de fuerza mayor, que se describirán en el documento de evaluación del desempeño preceptivo.

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia al interesado/da y de los representantes del personal a la Mesa correspondiente, procedimiento que concluirá con el establecimiento de las medidas para restablecer la eficiencia del servicio.

Cuando no haya un plan de formación, el/la Presidente/a como jefe de personal, podrá resolver en relación a la formación que es necesaria realizar por cada trabajador/a, y además, autorizará, o no, la realización de cursos dentro del horario laboral.

El hecho de que durante un plazo de tiempo, por cualquier motivo, no exista un plan de formación, no impedirá el cobro de la carrera profesional, siempre que se justifique que se han realizado las horas de formación necesarias establecidas en este documento.

11.- PROGRESIÓN DE NIVEL.

Para que los trabajadores y trabajadoras acogidos al sistema de carrera profesional horizontal puedan progresar al nivel superior al inicialmente adquirido tiene que cumplir con la siguiente regla:

- Acreditar el tiempo de servicios prestado requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 4.b
- Acreditar las horas mínimas de formación, indicadas en el cuadro siguiente, realizadas durante el periodo que comprende un cambio de nivel. Si el cambio de nivel se realiza antes de cumplir el periodo, se presentará la parte proporcional de los cursos.

Personal	Subgrupo A1	Subgrupo A2	B	Subgrupo C1	Subgrupo C2	Otros grupos
Horas	175	150	125	100	75	50

En los casos del incumplimiento de las horas mínimas de formación por causas de fuerza mayor, reconocidas por la Comisión de evaluación y seguimiento, esta podrá establecer un cálculo de horas de formación proporcionales a las circunstancias particulares de cada caso.

Será necesaria la solicitud del trabajador/a por registro de entrada, y se generará el derecho de cobro a partir del mes siguiente a esta solicitud.

12.- CRITERIOS RELATIVOS A LA FORMACIÓN

A efectos de la carrera profesional, la formación a valorar será la impartida, reconocida y/u homologada por los entes detallados en el artículo 6 de este reglamento.

La formación tendrá que ser presencial, semipresencial o en línea y se tendrá que presentar el correspondiente certificado de aprovechamiento o asistencia, el cual tendrá que ser valorado por la comisión de seguimiento y evaluación.

En el caso de que por el mismo curso se puedan obtener ambos certificados (asistencia y aprovechamiento) únicamente se tendrá en cuenta el de aprovechamiento. Si solamente se obtiene el certificado de asistencia en este tipo de curso, será valorado con 0,75 respecto al de aprovechamiento.

La formación tendrá que estar relacionada con el puesto de trabajo o con la carrera administrativa.

Los cursos realizados para la carrera profesional no podrán ser utilizados para compensar horas de trabajo a la Mancomunitat desde el momento de aprobación de este Reglamento. Sin embargo, sí se tendrán en cuenta los cursos ya realizados a los efectos de la primera evaluación que con motivo de la carrera profesional se realice.

La formación a efectos de carrera profesional, se llevará a cabo fuera de su jornada laboral. En el caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los/las trabajadores/as compensarán y realizarán el mismo número de horas de trabajo en un horario diferente a su jornada laboral. (Excepto en caso de acciones formativas realizadas a requerimiento de la Mancomunitat).

Las horas acreditadas que excedan el mínimo requerido anual se tendrán en cuenta a los efectos de valorar el cumplimiento en los ejercicios siguientes, hasta un máximo de cinco años.

13.- SISTEMA DE EVALUACIÓN Y COMPOSICIÓN DEL ÓRGANO EVALUADOR.

13.1.- Composición.

La Comisión de seguimiento y evaluación estará formada por el/la Presidente/a, el/la gerente, dos delegados/as de personal y el/la secretario/a- interventor/a de la Mancomunitat.

La Comisión de Seguimiento y Control se reunirá como mínimo anualmente para la valoración adecuada de los requisitos necesarios para acceder a los diferentes niveles de carrera profesional.

13.2.- Sistema de Evaluación.

La Comisión de evaluación y seguimiento efectuará la evaluación de los requisitos necesarios para el acceso a los diferentes niveles de carrera profesional. Una vez valorados los requisitos y méritos presentados por el personal de la Mancomunitat, propondrá al Presidente/a, sin perjuicio de las delegaciones que este pueda hacer en otros órganos, la aprobación de los niveles logrados por el personal, y este adoptará la Resolución correspondiente.

Así mismo, esta Comisión dictaminará el contenido del Pla de Formació y estará capacitada para proponer cursos y acciones formativas.

DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA DE LA IMPLANTACIÓ DE LA CARRERA PROFESSIONAL

1. Se entenderá que el personal de la Mancomunitat des Raiguer que por antigüedad pudiera tener derecho a la carrera profesional pero no presente el suficiente número de horas de formación para lograr los niveles iniciales tal como está regulado al artículo 6.2 de este Reglamento, no tendrá derecho a su cobro hasta que no acredite su realización. En el caso de presentarla en el plazo establecido en el mismo artículo, el derecho al cobro tendrá efectos retroactivos a 1 de enero de 2019.

No se aplicará retroactivamente el pago de este complemento para situaciones posteriores al 2019.

2. Sin embargo, podrán adquirir un nivel inferior al que corresponda de acuerdo con la tabla de horas de formación para lograr los niveles iniciales, en aplicación del artículo 6.1 del reglamento, y a medida que acredite las horas de formación necesarias, podrá pedir el cambio de nivel, sin efectos retroactivos.

3. Para aquel personal que cuente con servicios prestados a distintos grupos profesionales se aplicarán las reglas de ponderación de estos servicios reguladas al artículo 6.1 de este Reglamento.

4. En cuanto a los efectos económicos para el año 2019, tendrán efectos retroactivos al 1 de enero de 2019.

DISPOSICIÓN FINAL

Este Reglamento entra en vigor el día de la publicación del texto íntegro en el Boletín Oficial de las Islas Baleares, que se hace una vez comunicado el acuerdo de aprobación definitivo del reglamento, con la remisión de una copia del texto, al Gobierno de las Islas Baleares y a la Delegación del Gobierno al efecto previsto al artículo 113 de la LMRIB, y transcurrido el plazo de 15 días hábiles desde que estos organismos reciben la copia





Contra este reglamento se podrá interponer, en el plazo de dos meses contados a partir del día siguiente de la publicación, recurso contencioso- administrativo ante la Sala del Contencioso-administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares».

Binissalem, 26 de junio de 2019

El Presidente

Nicolau Canyelles Parets

