

Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE EMPRESA, EMPLEO Y ENERGÍA

3690

Resolución del consejero de Empresa, Empleo y Energía por la cual se dispone la inscripción y depósito en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares del reglamento regulador del complemento de carrera profesional horizontal de la Mancomunitat del Pla de Mallorca y su publicación en el Boletín Oficial de las Islas Baleares (código de convenio 07101032012025)

Antecedentes

1. El 11 de julio de 2024 los miembros de la Comisión negociadora del Convenio colectivo de la Mancomunitat del Pla de Mallorca se reunieron para aprobar el reglamento regulador del complemento de carrera profesional horizontal.
2. El 10 de diciembre de 2024, Roser Servera Blasco, en representación de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo, solicitó el registro y el depósito del acta de la reunión.

Fundamentos de derecho

1. El artículo 90.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.
2. El Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
3. El artículo 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Por todo ello, dicto la siguiente

RESOLUCIÓN

1. Inscribir y depositar el reglamento regulador del complemento de carrera profesional horizontal de la Mancomunitat del Pla de Mallorca en el Registro de Convenios Colectivos de las Islas Baleares.
2. Publicar el Convenio en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.
3. Hacer constar que la versión catalana del texto es el original firmada por los miembros de la Comisión Negociadora.
4. Notificar esta Resolución a la persona interesada.

Palma, firmado electrónicamente (4 de abril de 2025)

La secretaria autonómica de Trabajo, Empleo y Diálogo Social

Catalina Teresa Cabrer González

Por delegación del consejero de Empresa, Empleo y Energía y por suplencia
de la directora general de Trabajo y Salud Laboral
(BOIB 14 de 30 de enero de 2025)



REGLAMENTO REGULADOR DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL HORIZONTAL DE LA MANCOMUNIDAD DEL PLAN DE MALLORCA.

1.- OBJETO

El objeto del presente Reglamento es establecer los principios generales de acuerdo con los cuales se deberán regir los acuerdos para implantar la carrera profesional horizontal para todo el personal de la Mancomunidad del Pla de Mallorca.

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 que 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 que se modifican diversas normas del ordenamiento jurídico de las Islas Baleares en materia de turismo, función pública, presupuestaria, de personales, 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 de conformidad con lo establecido en la letra b) del artículo 17 y 20.3 del mismo TREBEP.

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

La carrera horizontal debe 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 en la Mancomunidad del Pla de Mallorca.

2.- CARACTERÍSTICAS.

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.

Es personalizada: el reconocimiento del nivel 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.

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 sólo se alcanzará si se ha acreditado el reconocimiento del nivel inmediatamente inferior, exceptuando la adquisición del nivel inicial el cual se encuentra regulado en el artículo 4.

Es irreversible: el nivel reconocido tiene carácter irrevocable y consolidado con carácter general, salvo en el caso de incumplimiento de los requisitos de mantenimiento del nivel regulado en el artículo 8 y de la aplicación de la sanción de demérito previsto en el artículo 96.1 e) del TREBEP.

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, abonable o trimestral, etc. Y siempre será como mínimo anual.

Es transparente: las herramientas de la medición de los parámetros y de los criterios que deban evaluarse se basan en criterios objetivos.

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.

Es abierta: no tiene limitaciones de acceso siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada nivel.

Es homologable: se deben 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.

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.



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 Mancomunidad del Pla de Mallorca.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Personal a percibir la carrera profesional.

Puede acceder al sistema de prestación económica de la carrera profesional horizontal el personal que presta servicio en la Mancomunidad del Plan de Mallorca con independencia del régimen jurídico aplicable y de las características de temporalidad que pueda tener.

No obstante, no tendrán derecho al reconocimiento de este complemento el personal catalogado como eventual de conformidad al TREBEP; ni el personal contratado temporal por cobertura de bajas, vacaciones, entre otros, y por período inferior a un año en cada contrato.

4.- ESTRUCTURA.

La carrera horizontal se estructura en cuatro niveles, en cada uno de los cuales los profesionales deben permanecer un periodo mínimo de tiempo para adquirir las competencias necesarias para acceder al nivel superior.

Excepto en el caso de la convocatoria extraordinaria, el periodo mínimo de servicios prestados para acceder a cada nivel son los siguientes:

- Nivel I: 5 años.
- Nivel II: 10 años de servicio
- Nivel III: 15 años de servicio
- Nivel IV: más de 20 años de servicio

Se consideran servicios prestados a los efectos de cumplir los requisitos de experiencia previa de acceso a la carrera profesional horizontal, los periodos de tiempo en situación de servicio activo o en situación con reserva de puesto de trabajo desempeñados en un puesto del mismo cuerpo o escala - y especialidades, en su caso - o en una categoría profesional equivalente a cualquier administración pública.

También, se computan los servicios prestados en otras categorías, cuerpos o escalas y especialidades, si procede, o categoría profesional.

Se entenderá como tiempo de trabajo efectivo mínimo de permanencia, el tiempo transcurrido en alguna de las siguientes situaciones administrativas:

- Servicios en otras administraciones públicas.
- Excedencia voluntaria por razón de violencia de género, en los términos que establece el artículo 89.5 del TREBEP. Excedencia por cuidado de familiares.
- Excedencia forzosa.
- Excedencia especial que se regula en el Decreto 5/2012

La obtención del nivel da derecho al reconocimiento de este nivel.

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 debe alcanzar 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/a 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 con el fin de 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	8.000€	6.660€	5.960€	5.250€	4.200€	3.000€
Nivel IV	10.000€	8.640€	7.820€	7.000€	5.500€	4.500€

(*) CC es complemento de carrera. Asimismo 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 en lo que se refiere a las retribuciones básicas como a las complementarias.

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

Su importe se abonará en forma fraccionada en 12 mensualidades con el devengo de cada nómina. Es 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 Mancomunidad del Pla de Mallorca.

7.- ACCESO

7.1.- ORDINARIO

La forma de acceder a la carrera profesional, con carácter general, 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 alcanzar el nivel.

Toda la formación presentada acreditada deberá estar relacionada con el puesto de trabajo o en la carrera administrativa. No obstante, 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/o 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, deberán 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 cualquier 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.

7.2.- EXTRAORDINARIO

El procedimiento de acceso extraordinario, único y excepcional para acceso a la carrera profesional 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 para los trabajadores y trabajadoras que ya hacen trabajo para la Mancomunidad del Plan de Mallorca 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 2024, y teniendo en cuenta los años de servicios prestados y las horas de formación determinadas para alcanzar los niveles iniciales.

**TABLA DE LAS HORAS DE FORMACIÓN PARA ALCANZAR 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 deberá presentarse por registro de entrada hasta el día 30 de noviembre de 2024.

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 (2026)

Se establece en el mismo plazo de hasta el 30 de noviembre de 2024 para acreditar la formación para el mantenimiento de nivel para el ejercicio 2025.

Se tendrán en cuenta todas las horas de formación realizadas durante la vida laboral, impartidas o reconocidas y/o 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, deberán 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 los efectos de determinar su inclusión a uno u otro nivel dentro del grupo profesional en que presta servicio en la actualidad.

Todos los días trabajados en la Mancomunidad del Plan de Mallorca y en cualquier Administración Pública se computarán aplicando los siguientes criterios de ponderación:

Días prestados por 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 personal de cuerpos y 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 personal de cuerpos y 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

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

Además, se deberá aportar el certificado de antigüedad por parte de los empleados públicos que hayan prestado servicios a otras administraciones públicas. En este caso, deberán acreditarse los servicios a la Administración Pública con indicación del grupo/nivel al que pertenece por cada uno de los días por los que 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 alcanzado 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%.

No obstante, cabría la posibilidad de aplazar, previa audiencia a la totalidad de los afectados, el pago de este complemento si las circunstancias de la Mancomunidad exigen justificadamente esta medida.

10.- MANTENIMIENTO DE NIVEL Y EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

La Mancomunidad creará una comisión de seguimiento y evaluación para valorar la documentación y definir el nivel alcanzado 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 Mancomunidad del Pla de Mallorca diseñará un plan de desarrollo del cumplimiento para garantizar que los servicios públicos municipales prestan 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 Mancomunidad del Plan de Mallorca y necesariamente llevará integrado un plan de formación extraído del análisis de necesidades formativas o bien de las acciones formativas que la Mancomunidad del Pla de Mallorca programará cada año.

Para poder mantener y avanzar en los progresivos niveles de la carrera profesional se deberán llevar a cabo las horas de formación anuales detalladas en 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 deberán realizar los cursos de formación que se valorarán a efectos económicos en el ejercicio posterior. Esta formación deberá presentarse 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, deberá 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 en 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 en el 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 cumplimiento preceptivo.

En caso de que se suspenda el complemento de carrera profesional se abrirá un procedimiento, con audiencia al interesado/a y de los representantes del personal en 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 debe cumplir con la siguiente regla:

1. Acreditar el tiempo de servicios prestado requerido para cada nivel de acuerdo con el apartado 4.b)

1. Acreditar las horas mínimas de formación, indicadas en el cuadro siguiente, realizadas durante el período 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 de incumplimiento de las horas mínimas de formación por causas de fuerza mayor, reconocidas por la Comisión de evaluación y seguimiento, ésta 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, generándose el derecho de cobro a partir del mes siguiente a dicha solicitud.

12.- CRITERIOS RELATIVOS A LA FORMACIÓN

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

La formación deberá ser presencial, semi presencial o en línea y deberá presentarse el correspondiente certificado de aprovechamiento o asistencia, el cual deberá ser valorado por la comisión de seguimiento y evaluación.

En el caso de que para el mismo curso se puedan obtener ambos certificados (asistencia y aprovechamiento) solo 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 deberá estar relacionada con el puesto de trabajo o en la carrera administrativa.

Los cursos realizados para la carrera profesional no podrán ser utilizados para compensar horas de trabajo en la Mancomunidad desde el momento de aprobación de este Reglamento. No obstante, 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 caso de que la formación se realice durante la jornada laboral, los/as 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 Mancomunidad).

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 Mancomunidad.

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 mancomunidad, propondrá al Presidente/a, sin perjuicio de las delegaciones que éste pueda hacer en otros órganos, la aprobación de los niveles alcanzados por el personal, y éste adoptará la Resolución correspondiente.

Asimismo, esta Comisión dictaminará el contenido del Plan de Formación y estará capacitada para proponer cursos y acciones formativas.

**DISPOSICIÓN TRANSITORIA DE LA IMPLANTACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL**

Se entenderá que el personal de la Mancomunidad del Pla de Mallorca que por antigüedad pudiera tener derecho a la carrera profesional pero no presente el suficiente número de horas de formación para alcanzar los niveles iniciales tal y como está regulado en el 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 2024.

No se aplicará retroactivamente el pago de este complemento por situaciones posteriores a 2024.

No obstante, podrán adquirir un nivel inferior al que corresponda de acuerdo con la tabla de horas de formación para alcanzar los niveles iniciales, en aplicación del artículo 6.1 del reglamento, y a medida de que acredite las horas de formación necesarias, podrá solicitar el cambio de nivel, sin efectos retroactivos.

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

En cuanto a los efectos económicos para el año 2024, tendrán efectos retroactivos a 1 de enero de 2024.

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento entrará 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 definitiva del reglamento, con el envío de una copia del texto, al Gobierno de las Islas Baleares y a la Delegación del Gobierno a los efectos previstos en el 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 al de la publicación, recurso contencioso-administrativo ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares.

