



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

AYUNTAMIENTO DE PALMA

5971

Departamento de Gestión de Recursos Humanos. Departamento de Selección y Provisión. Acuerdo de aprobación definitiva de la integración del PMH-RIBA en el Ayuntamiento de Palma

La Junta de Gobierno Local en sesión de día 10 de junio de 2026 punto 20, ha acordado lo siguiente:

PRIMERO.- Aprobar la integración definitiva del personal laboral del Patronato de la vivienda y Rehabilitación de barrios de Palma (PMV-RIBA) en el Ayuntamiento de Palma, en las categorías profesionales y niveles retributivos que se relacionan en la memoria anexa.

SEGUNDO.- Advertir a los trabajadores que, según dispone el artículo 11 la Resolución de 28 de diciembre de 2012 de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, todos los empleados y empleadas público/as tendrán que registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada. Por lo que, el personal vendrá obligado a registrar las entradas y salidas de su centro de trabajo y el control horario de los mismos se llevará a cabo por parte de la Sección de prestaciones y control del Departamento de Gestión de Personal.

TERCERO.- Aprobar los anexos que se adjuntan en el presente Acuerdo relativos a los puestos de trabajo actualmente existentes en la relación de puestos de trabajo del Patronato.

CUARTO.- Este Acuerdo tendrá efectos a partir del día siguiente al de su aprobación.

QUINTO.- Comunicar este acuerdo al Registro de Personal, a la concejalía del Área de Urbanismo, a la delegada del personal laboral del Ayuntamiento de Palma y a los trabajadores y trabajadoras integrados, advirtiéndoles de los recursos administrativos y/o judiciales oportunos.

SEXTO.- Publicar el presente Acuerdo en el Boletín Oficial de las Islas Baleares.

SÉPTIMO.- Dar cuenta de este Acuerdo al Pleno Municipal.

ANEXO

MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS RELATIVO A LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DEL PATRONATO DE LA VIVIENDA Y REHABILITACIÓN DE BARRIS-RIBA.

ANTECEDENTES

1. El Patronato de la vivienda y Rehabilitación de barrios de Palma (PMH-RIBA en adelante) es un organismo autónomo del Ayuntamiento de Palma de carácter administrativo, dotado con personalidad jurídica pública y patrimonio independiente para mediante la colaboración, promoción y ejecución, realizar la prestación de servicios encaminados a atender las necesidades de vivienda, prioritariamente destinados a aquellas personas y grupos sociales más necesitados de protección, de acuerdo con aquello previsto en sus estatutos (BOIB núm. 53 de 14 de abril de 2015).

2. El 11 de junio de 2024, el Consejo Rector del PMH-RIBA aprobó iniciar el expediente de disolución del Patronato en los términos del artículo 85.bis.a) de la Ley 7/1985, de 2 de abril de bases de régimen local para su integración en el Ayuntamiento de Palma; que se dio cuenta al Pleno municipal en la sesión de fecha de 26 de septiembre de 2024 (Acuerdo del Pleno 20240926 01 039).

3. En fecha de 15 de enero de 2025 se aprobó por Junta de Gobierno disolver el Patronato Municipal de la Vivienda y de Rehabilitación que se señalan en los informes que forman parte del expediente y en razón de eficiencia, economía, eficacia y sostenibilidad financiera, con efecto de 31 de marzo de 2025.

4. En fecha de 19 de marzo de 2025 se emite informe indicando que la disolución del Patronato Municipal de la Vivienda y Rehabilitación integral de Barrios, y su posterior integración en el Ayuntamiento de Palma, responde a razones de eficiencia, economía, racionalización y agilidad de los procedimientos y a la responsabilidad en la gestión pública. En relación a la repercusión y efectos económicos que generará la





citada disolución e integración se pone de manifiesto que éstos no comportarán más gastos para el Ayuntamiento de Palma que los que se deriven de la prestación de los servicios, que, con la integración en la Corporación, cambia de forma jurídica y, por tanto, no se producirá ningún efecto en el cumplimiento del objetivo de estabilidad.

5. Consta en el expediente administrativo copia del informe favorable del Jefe de departamento Adjunto en el Área de Función Pública de fecha 29 de noviembre de 2024; informe de los Servicios Jurídicos Municipal de fecha de 11 de noviembre de 2025, e informe de intervención de fecha de 24 de noviembre de 2025.

6. En fecha de 9 de septiembre de 2025 la jefa de departamento de Vivienda y el Gerente de Urbanismo solicitado al departamento de Selección y provisión de que se lleven a cabo los trámites adecuados para la elaboración del Plan de Ordenación del personal.

7. En fecha de 7 de noviembre de 2025 se remite al Departamento de Selección y Provisión un nuevo organigrama y funciones del personal del PMHRIBA por su integración en el Ayuntamiento.

8. En fecha 18 de diciembre de 2025, el Pleno municipal del Ayuntamiento de Palma acordó aprobar la iniciación del procedimiento de disolución e incorporación del organismo autónomo Patronato Municipal de la Vivienda y Rehabilitación integral de Barrios en el Ayuntamiento de Palma (BOIB núm. 172 de 27 de diciembre de 2025).

9. El artículo 38 de los Estatus del Patronato prevén que: *"Al disolverse la institución la sucede universalmente el Ayuntamiento de Palma de Mallorca y todos sus bienes, servicios e instalaciones revierten en el patrimonio municipal. Asimismo, el Ayuntamiento asume plenamente los derechos y obligaciones de que era titular el Patronato."*

10. Por acuerdo plenario de fecha de 26 de marzo de 2026 se aprobó disolver e integrar de forma definitiva el organismo autónomo Patronato Municipal de la Vivienda y Rehabilitación Integral de Barrios, acordando la subrogación de todos los derechos y obligaciones concretos por este organismo al Ayuntamiento de Palma, con efectos a día 31 de marzo de 2026, atendidas las circunstancias jurídicas y económicas y por las razones de eficiencia, economía, eficacia y sostenibilidad financiera determinadas en el acuerdo plenario de fecha 18 de diciembre de 2025, que aprobó, por propia iniciativa municipal, la iniciación de los procedimientos de disolución e incorporación del organismo autónomo Patronato Municipal de la Vivienda y Rehabilitación integral de Barrios en el Ayuntamiento de Palma.

11. También por acuerdo plenario de fecha de 26 de marzo de 2026 se aprobó incorporar el personal laboral el PMH-RIBA dentro del Ayuntamiento de Palma y condicionar su integración definitiva a todos los efectos a la aprobación y lo que prevea el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en tramitación actualmente por el área competente y por su negociación con la Mesa General de Negociación conjunta municipal del personal funcionario y laboral, respecto del régimen jurídico que en conjunto será de aplicación al personal laboral afectado y a los efectos de garantizar la eficacia y adecuación normativa del proceso de integración, asegurando y garantizado principalmente la protección *provisional de los derechos de este personal, y remitir al Área de Función pública, Seguridad ciudadana, Civismo, Medio Natural, Entornos Saludables y Mercados el contenido del presente acuerdo, a los efectos que lleve a cabo los trámites y procedimientos adecuados para incorporar este personal de forma definitiva en el Ayuntamiento de Palma de acuerdo con la normativa de aplicación.*

12. En fecha 1 de abril de 2026, se aprobó por Acuerdo de Junta de Gobierno la integración provisional del personal adscrito al Patronato Municipal de la Vivienda y Rehabilitación integral de Barrios en el Ayuntamiento de Palma.

13. La negociación del contenido del presente Plan se aprobó en la Mesa General de Negociación conjunta del personal funcionario y laboral de este Ayuntamiento de fecha de 12 de mayo de 2026.

Objetivo.

Este plan de ordenación de recursos humanos tiene por objeto el proceso de integración definitiva del personal del Patronato de la vivienda y Rehabilitación de barrios de Palma (PMH-RIBA en adelante) en el Ayuntamiento Palma con motivo de la disolución de este organismo autónomo y de acuerdo con lo que prevén los artículos 37 y 38 de sus estatutos.

Justificación del plan de ordenación y régimen jurídico aplicable.

El arte. 44 del Real Decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre por la que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores por el que se establece respecto a la sucesión de empresa que el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extingue por sí solo la relación laboral, y el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y las obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluidos los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica y, en general, todas las obligaciones en materia de protección social complementaria que haya adquirido el cedente.

A efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa si la transmisión afecta a una entidad económica que mantiene su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.





Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos entre vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hayan sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, si la cesión fuera declarada delito.

Salvo pacto en contrario, establecido mediante un acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera aplicable a la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación debe mantenerse hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que sea aplicable a la entidad económica transmitida.

Cuando la empresa, centro de trabajo o unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí solo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad.

El cedente y el cesionario informarán a los representantes legales de sus respectivos trabajadores afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes puntos:

- a. Fecha prevista de la transmisión
- b. Motivos de la transmisión
- c. Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d. Medidas previstas respecto de los trabajadores.

Si no existen representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario facilitarán la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que puedan resultar afectados por la transmisión.

El cedente está obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con suficiente antelación, antes de que se efectúe la transmisión. El cesionario está obligado a comunicar estas informaciones con suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores estén afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario proporcionarán la información indicada, en todo caso, cuando se publique la convocatoria de las juntas generales que deben adoptar los acuerdos respectivos.

El cedente o el cesionario que prevea adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores está obligado a iniciar un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Este período de consultas debe celebrarse con suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el período de consultas, las partes deben negociar de buena fe, para alcanzar un acuerdo. Si las medidas previstas consisten en traslado colectivo, el procedimiento del período de consultas a que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán independientemente de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquéllos basada en que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no puede ser tenida en cuenta a este efecto.

El arte. 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público (TREBEP) establece que las administraciones públicas deben planificar sus recursos humanos con el objetivo de conseguir una eficaz prestación de los servicios públicos con una eficiente utilización de los recursos disponibles, mediante una dimensión adecuada de sus efectivos, una mejor distribución y movilidad, entre otros supuestos. En este contexto, permite la posibilidad de aprobar planes específicos para la ordenación de los recursos humanos. Semejante previsión contempla el art. 38 de la Ley 3/2007 de 27 de marzo, de la Función pública de la CAIB.

El arte. 38 de la citada Ley 3/2007, prevé que las medidas objeto de un plan de ordenación de recursos humanos serán objeto de negociación sindical. Asimismo, el art. 37 del TREBEP, incluye entre las materias objeto de negociación la relativa a los planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

Por último, debe hacerse mención a la previsión del art. 38 de los Estatutos del PMH-RIBA que prevé textualmente, en el supuesto de disolución de la Institución, el Ayuntamiento la sucederá universalmente y todos los bienes, servicios e instalaciones revertirán al patrimonio



municipal. En este caso, se prevé que las competencias del Patronato serán asumidas por el Área de Urbanismo, Vivienda y Proyectos Estratégicos.

3. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación hace referencia a todo el personal que conforma la actual plantilla del Patronato Municipal de vivienda-RIBA y que se encuentra en activo, adjuntando como Anexo I al presente Acuerdo la relación de personas afectadas.

4. Efectos del proceso de integración

El personal afectado mantendrá en su nuevo destino los derechos laborales adquiridos que le correspondan, tanto de carácter retributivo, como de otro tipo, siempre que estén amparados por la normativa legalmente vigente. Estos procesos de movilidad no pueden permitir en ningún caso una mejora de la modalidad contractual de procedencia, ni un cambio en la relación jurídica mantenida con el organismo autónomo de procedencia; en particular, no adquirirán la condición de personal funcionario.

Sin embargo, las retribuciones se adaptarán al sistema retributivo que establezca el convenio colectivo del personal laboral de este Ayuntamiento de acuerdo con la categoría que les corresponda según la estructura de categorías profesionales que se prevén, siempre que estén contemplados en el convenio. Asimismo, las condiciones de trabajo se tendrán que adaptar a las propias del nuevo puesto de trabajo de destino.

La extinción de la relación contractual de trabajo en el organismo de procedencia no tendrá la consideración a ningún efecto de despido y no podrá ser argumentada por las personas afectadas para exigir ninguna de las indemnizaciones por despido previstas en la normativa aplicable.

Efectuada la integración, se adecuará la Relación de Puestos de Trabajo de este Ayuntamiento para la incorporación de los puestos de trabajo de personal laboral equivalentes.

Esta integración supone la creación de 35 puestos de trabajo dentro del organigrama del Ayuntamiento de Palma, de acuerdo con la relación de puestos de trabajo actualmente vigente en el PMH-RIBA, sin perjuicio de las modificaciones que sean necesarias para integrarlos en la estructura del departamento que corresponda.

El personal que tiene la titularidad de estos puestos de trabajo, 24 personas, (Anexo I) tienen la condición de personal laboral fijo y como tales se integrarán en el Ayuntamiento, creando los correspondientes puestos de trabajo en la relación de puestos de trabajo del personal laboral con la observación "a extinguir" cuando se proceda su jubilación o pérdida de su condición de personal laboral fijo por otros motivos.

Cabe resaltar que existe una persona con un contrato laboral en sustitución de una baja temporal con la categoría de trabajador social (Anexo IV).

En la creación de estos puestos de trabajo deberá tenerse en cuenta que el personal laboral no puede efectuar tareas que determinen ejercicio de autoridad, lo que se valorará una vez analizada las funciones.

También debe tenerse en cuenta la posibilidad que tiene la administración de adaptar su relación de puestos de trabajo, adecuándola a sus verdaderas necesidades y configurando cada puesto de trabajo según las características de las funciones efectivas a desarrollar.

Los puestos dotados presupuestariamente y vacantes de titularidad y de ocupación dentro de la relación de puestos de trabajo del PMH-RIBA (Anexo II), que son 2 puestos, se traspasarán a la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Palma como puestos de personal funcionario y serán dotados presupuestariamente con esta dotación.

Los puestos que en la relación de puestos de trabajo del PMH-RIBA estén sin dotación presupuestaria serán amortizados (Anexo III), procediendo a un estudio de las futuras necesidades dentro de la nueva estructura del departamento de Vivienda o de otros departamentos del Ayuntamiento de Palma, en lo que se refiere a la creación de nuevos puestos.

5. Procedimiento de integración.

Una vez aprobada la integración en la Mesa General de Negociación conjunta del personal funcionario y laboral se adoptarán los siguientes acuerdos:

1. Acuerdo de Junta de gobierno de aprobación del presente plan.
2. Resolución del órgano competente relativo a las consignaciones presupuestarias necesarias para poder asumir este nuevo gasto de personal.
3. Acuerdo de la junta de gobierno para la modificación de la RPT municipal a efectos de incorporar los nuevos puestos de trabajo e integración definitiva del personal del PMH-RIBA dentro de los puestos de trabajo ya creados al efecto.





5.1 En cuanto a las retribuciones que perciben los trabajadores y trabajadoras del PMV:

Según informe de retribuciones empleados públicos PMV firmada por la técnica economista en fecha de 23 de septiembre de 2025 establece que:

El personal del Patronato no dispone de convenio colectivo regulador de las retribuciones y de las condiciones de trabajo, por tanto el régimen retributivo viene determinado por las tablas salariales del organismo autónomo que se confeccionan anualmente y por los acuerdos que al respecto del mismo se adoptaron por parte de la Junta de Gobierno de Palma, en sesión de fecha de 18 de diciembre de 2024, relativos al aumento de un 2 %, un 0,5 % adicional de las retribuciones respecto las de 31 de diciembre de 2023, y en fecha 17 de septiembre de 2025, relativo al aumento adicional del 0,5 % respecto a las retribuciones de 31 de diciembre de 2023.

También debe tenerse en cuenta el incremento retributivo para 2025 en un 2,5 % respecto a las retribuciones del año 2024, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.1 del RD Ley 14/2025, 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito de sector público, con efectos de 1 de enero de 2025, aprobado por Acuerdo de Junta de gobierno de fecha de 4 de febrero de 2026.

Por tanto, según estas actualizaciones salariales base del personal PMH_Riba:

| PUESTO DE TRABAJO | SUELDO BASE ACTUALIZADO |
|-------------------------|-------------------------|
| administrativo | 2.060,18 |
| administrativo | 2.060,18 |
| administrativo | 2.060,18 |
| administrativo | 2.060,18 |
| administrativo | 2.060,18 |
| administrativo | 2.060,18 |
| AUX. INFORM. | 1.756,70 |
| SUP. ARQUITECTO | 3.021,88 |
| SUP. ARQUITECTO | 3.021,88 |
| SUP. DERECHO | 3.021,88 |
| TRABAJ. SOCIAL | 2.426,53 |
| TRABAJ. SOCIAL | 2.426,53 |
| TEC. MEDIO (APAREJADOR) | 2.426,53 |
| SUP. ARQUITECTO | 3.021,88 |
| TEC. MEDIO (APAREJADOR) | 2.426,53 |
| PSICÓLOGO | 3.021,88 |
| TRABAJ. SOCIAL | 2.426,53 |
| TREB. SOCIAL | 2.426,53 |
| TRABAJ. SOCIAL | 2.426,53 |
| EDUCADOR SOCIAL | 2.426,53 |
| ECONOMISTA | 3.021,88 |
| ECONOMISTA | 3.021,88 |
| TEC. MEDIO INFORMÀTIC | 2.426,53 |
| TEC. MEDIO INFORMÀTIC | 2.426,53 |
| SUP. DERECHO | 3.021,88 |
| SUP. DERECHO | 3.021,88 |

5.2 En relación con otros complementos salariales: hay 9 personas que están cobrando un complemento salarial. Este complemento se deriva de la equiparación salarial respecto de las retribuciones que percibían el personal derivado del Consorcio Riba que quedó integrado dentro del Patronato de la vivienda. La cantidad de este complemento salarial se aprobó por Acuerdo de Junta de gobierno de 2016 que únicamente perciben los técnicos de grado superior, en concreto:

| Categoría profesional | Complemento salarial | Número de personas |
|-----------------------|----------------------|--------------------|
| TGS Derecho | 149,98 | 2 |



| Categoría profesional | Complemento salarial | Número de personas |
|-----------------------|----------------------|--------------------|
| TGS Arquitecto | 149,98 | 3 |
| TGS Economía | 149,98 | 2 |
| TGS Psicólogo | 149,98 | 1 |
| Letrado | 149,98 | 1 |

Este complemento salarial se cobra en 12 mensualidades.

5.3 La diferencia que se genere respecto al sueldo base del punto 5.1 y otros complementos del punto 5.2 respecto al sueldo base y todos los complementos retributivos, excepto la antigüedad, establecidos en la estructura retributiva del Ayuntamiento de Palma se integrará dentro de un complemento transitorio anual. De tal forma que la estructura retributiva del personal laboral integrado del Patronato de vivienda será la misma que el personal laboral del Ayuntamiento de Palma con la incorporación del complemento transitorio que refleje diferencia retributiva del Patronato de la vivienda respecto al Ayuntamiento de Palma.

En ningún caso la supresión o eliminación del plus de residencia supondrá un incremento de esta diferencia respecto al sueldo base del personal proveniente del Patronato.

Este complemento transitorio no será absorbible.

5.4. En relación con la cantidad de los trienios de antigüedad de los trabajadores y trabajadoras del PMH-RIBA aprobadas por Acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 13 de julio de 2016, que actualizado a día de hoy serían las siguientes:

| Categoría profesional | Cantidad trienios |
|-----------------------------|-------------------|
| Nivel 0 | 131,53 |
| Técnico Medio | 98,87 |
| Administrativo/va | 69,51 |
| Auxiliar administrativo/iva | 61,80 |

La antigüedad en el Ayuntamiento de Palma está cuantificada en un porcentaje respecto al sueldo base.

La diferencia retributiva de la antigüedad respecto a la que se retribuye en el Patronato de la vivienda y la que se retribuye en el Ayuntamiento de Palma se integrará en un complemento transitorio de antigüedad. Esta cláusula tendrá aplicación a partir del siguiente trienio, manteniendo las retribuciones de la antigüedad durante el tiempo que dure el trienio actual.

Se mantiene la condición laboral en relación a la posibilidad de alcanzar trienios sin limitación temporal o cuantitativa.

5.5 En relación con la carrera profesional por Acuerdo de Junta de gobierno de fecha 20 diciembre de 2023 se aprobó la convocatoria de carrera profesional. En este sentido, todo el mundo se le reconocería la carrera profesional alcanzada. A partir de la integración definitiva se aplicará el acuerdo de carrera establecido en el Ayuntamiento de Palma.

5.6. Se aplicará el plan de acción social del Ayuntamiento de Palma.

5.7 Otros Acuerdos retributivos: El reembolso por la cuota de colegiación profesional en los puestos de trabajo en que se requiera colegiación obligatoria, y se ejerza con exclusividad no será de aplicación en el ámbito del Ayuntamiento puesto que no está previsto para el personal del Ayuntamiento.

5.8 La percepción de las pagas extraordinarias se hará en las mismas mensualidades que en el Ayuntamiento, no en prorrata mensual.

5.9 Jornada laboral y horario:

La jornada laboral del personal del Patronato Municipal de la Vivienda se encuentra regulada en el Acuerdo de Junta de Gobierno de fecha 27 de julio de 2022 que regula la jornada general, el horario de administración, el horario de conciliación laboral, personal y familiar.

En este sentido, dado que la regulación por este concepto se encuentra en los mismos términos que recoge el plan de medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral del Personal del Ayuntamiento de Palma, se aplicaría este Plan al personal integrado del Patronato.

Las personas que tengan reconocida el horario de conciliación laboral pasarían al Ayuntamiento con este horario.

En lo que concierne al horario, será el que se prevea para cada puesto de trabajo, si bien cabe mencionar que, según dispone el artículo 11 la Resolución de 28 de diciembre de 2012, de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas, todos los empleados





y empleadas públicas deberán registrar en el sistema de control horario de su centro de trabajo todas las entradas y salidas correspondientes a su modalidad de jornada. En este sentido, una vez llevada a cabo la integración, el personal vendrá obligado a registrar sus entradas y salidas y el control horario de los mismos se llevará a cabo por parte de la Sección de Prestaciones y Control del Departamento de Gestión de Personal.

5.10. Será de aplicación el acuerdo de teletrabajo aprobado por Acuerdo de Junta de Gobierno de 12 de febrero de 2025 (BOIB núm. 24 de 22 de febrero de 2025) en el momento de la integración definitiva.

Contra esta resolución, que agota la vía administrativa, se podrá interponer por parte de los interesados recurso potestativo de reposición en el plazo de un mes ante el mismo órgano que lo haya aprobado, de acuerdo con el artículo 123 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

En caso de no interponer el recurso potestativo de reposición se podrá interponer directamente recurso contencioso administrativo, según el artículo antes mencionado y 45 y siguientes de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la jurisdicción contencioso-administrativa, ante la Sección Contencioso-Administrativa del Tribunal de Instancia de Tribunal de Instancia de Palma o la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justicia, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente de la publicación en el BOIB.

Palma, en la fecha de la firma electrónica (*10 de junio de 2026*)

La jefa de departamento de Gestión de Recursos Humanos

pd Decreto de Alcaldía núm. 3000, de 26/02/2014

(BOIB núm. 30 de 04/03/2014)

Esperanza Vega Terrón





ANEXO I PUESTOS DOTADOS Y CON TITULAR

Todos los puestos estarán adscritos al Departamento de Vivienda.

L00300001 ADMINISTRATIVO/A

LÓPEZ PÉREZ, RAQUEL
SUREDA BORRAS, ANGELA
COLL DE OLEZA, M^a LOURDES
LEAL RIERA, MARIA LOURDES
RAMONEL GALLEGRO, ANTONIA

L00330001 AUXILIAR INFORMADOR/A

DOUBOUY, ANNE MIREILLE

L00250001 TÉCNICO/A MEDIO EN VIVIENDA

PALMER PONSELL, M^a ANTONIA

L00240001 TÉCNICO/A SUPERIOR EN ARQUITECTURA

VELÁZQUEZ ARJONA, JOSÉ FRANCISCO
ESTARELLAS PALMER, MIGUEL

L00130003 TÉCNICO/A SUPERIOR EN DERECHO

LLINAS FONT, MARINA

L00260001 TRABAJADOR/A SOCIAL

BONET GRAU, SYLVIA

L00250002 TÉCNICO/A MEDIO EN VIVIENDA

MUÑOZ FAUS, MARÍA DEL MAR

L00240002 TÉCNICO/A SUPERIOR EN ARQUITECTURA

MARTÍNEZ ÁLVAREZ, JUAN MANUEL

L00270001 EDUCADOR/A SOCIAL

ESPINO OLIVER, MIGUEL

L00230001 TÉCNICO/A SUPERIOR EN PSICOLOGÍA

MOREY MARQUES, MARTA

L00260002 TRABAJADOR/A SOCIAL

MANRESA BARCELO, M^a MAGDALENA
LIGERO ORTEGA, M^a CARMEN
MONTES CAMPILLO, ANA

L00280001 TÉCNICO/A MEDIO EN INFORMÁTICA

PASCUAL SOLER, PEDRO
GACIAS TERRASA, LORENZO

L00210001 TÉCNICO/A SUPERIOR EN ECONÓMICAS

MARTÍNEZ ROMERO, MIRIAM





RAMIS FERRIOL, MAGDALENA

L00130002 TÉCNICO/A SUPERIOR EN DERECHO

SALAS MATHEU, M^a ANTONIA

DEYA GOMEZ, M^a ANGELES

TOTAL 24 PUESTOS





ANEXO II PUESTOS DOTADOS SIN TITULAR

L00300001 ADMINISTRATIVO/IVA Exp. 6

L00260001 TRABAJADOR/A SOCIAL Exp. 2

TOTAL 2 PUESTOS





ANEXO III PUESTOS SIN DOTACIÓN A AMORTIZAR.

L00320001 AUXILIAR ADMINISTRATIVO/IVA **Exp.1, 2,3, 4, 5, 6 y 7**

L00300001 ADMINISTRATIVO/IVA **Exp. 7 y 8**

L00340001 OFICIAL/A OFICIOS DIVERSOS

L00310001 SECRETARIO/ARIA DE DIRECCIÓN

L00350001 JEFE/A DE ÁREA DE REHABILITACIÓN DE BARRIOS Y PROMOCIÓN DE VIVIENDAS

L00350002 JEFE/A DE ÁREA DE GESTIÓN PARQUE MUNICIPAL DE VIVIENDAS

L00350003 JEFE/A DE ÁREA DE SERVICIOS CENTRALES

L00290001 TÉCNICO/A ESPECIALIZADO EN GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

L00240002 TÉCNICO/A SUPERIOR EN ARQUITECTURA **Exp. 1**

L00330001 AUXILIAR INFORMADOR/A **Exp. 1**

L00130004 TÉCNICO/A SUPERIOR EN DERECHO

TOTAL: 18 PUESTOS





ANEXO IV PUESTO VIRTUAL POR COBERTURA DE BAJA MÉDICA.

L00260004 TRABAJADOR/A SOCIAL (PUESTO VIRTUAL)

