



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Año XCVI

Miércoles, 22 de septiembre de 2021

Número 114

SUMARIO

NÚMERO
REGISTRO

PÁGINA

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE POLÍTICA TERRITORIAL, SOSTENIBILIDAD Y SEGURIDAD

- 153056 Decreto 89/2021, de 16 de septiembre, por el que se acepta la delegación del Ayuntamiento de la Villa de San Bartolomé de Tirajana en la Comisión Autónoma de Evaluación Ambiental, de la competencia para la evaluación ambiental estratégica de las modificaciones menores del P.G.O.U., referidas a la ordenación urbanística de la parcela “N” Playa del Inglés y en el ámbito del Polígono T-4 El Tablero..... 9790

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

EXCMO. CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA

- 124751 Apertura del trámite de información pública del proyecto de gestión de residuos no peligrosos procedentes de la construcción y demolición (RCD), en el paraje de Mesa del Salinero, T. M. de San Bartolomé de Tirajana..... 9792
- 153088 Anuncio de notificación colectiva del periodo voluntario de cobro y exposición pública de padrones correspondiente a los municipios de: Vega de San Mateo, Gáldar, Villa de Ingenio, Santa María de Guía y Telde 9793

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

- 153081 Inicio del procedimiento de la evaluación ambiental estratégica simplificada de la 4ª modificación del Plan Especial de Ordenación del Área SG-P “Puerto de Las Palmas” (Antiguos OAS-04 y 05) 9795
- 153089 Aprobación del acuerdo regulador del sistema de evaluación del desempeño y del rendimiento para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria 9796
- 152697 Emplazamientos en Recursos Contencioso-Administrativos formulados contra la aprobación definitiva de la MPMO de las Normas de la Ordenación Pormenorizada 9821

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARUCAS

- 153604 Convocatoria de concesión de subvenciones por el procedimiento de concurrencia competitiva para los clubes de fútbol de Arucas 2021 (Modalidad A)..... 9828

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR

- 151241 Delegación de competencias en el Concejal Julio Mateos Castillo 9829
- 151242 Delegación de competencias en la Concejala Valeria Guerra Mendoza 9830

Las inserciones se solicitarán de la Secretaría General Técnica de la
Consejería de Administraciones Públicas, Justicia y Seguridad mediante oficio

Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas
Depósito Legal G.C. 1/1958
Edita: Secretaría General Técnica
Consejería de Administraciones Públicas,
Justicia y Seguridad
Servicio de Publicaciones

C/ Profesor Agustín Millares Carló, 18
Edificio de Usos Múltiples II, cuarta planta
Bloque Oeste
35003 Las Palmas de Gran Canaria
Tfnos: 928 211053 - 928 211065 - 928 211062
Fax: 928 455814

Imprime: Sociedad Canaria de Publicaciones, S.A.
C/ Doctor Juan de Padilla, 7
Tfno.: 928 362411 - 928 362336
Correo electrónico: info@boplaspalmas.com
35002 Las Palmas de Gran Canaria

TARIFAS
Inserción: 0,81 euros/mm
de altura
Suscripción anual: 60,10 euros
más gastos de franqueo

<i>ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE INGENIO</i>	
153063	Lista provisional de admitidos y excluidos de la convocatoria de cinco plazas de policía local..... 9830
<i>ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOGÁN</i>	
153097	Modificación del Calendario Fiscal para el ejercicio 2021 9846
153099	Exposición al público y apertura de cobranza del impuesto sobre bienes inmuebles de naturaleza rustica (período 2021), y otros 9847
<i>ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO</i>	
152342	Información pública de la modificación de la ordenanza fiscal reguladora de la tasa por licencias de obras y otras actuaciones urbanísticas 9848

II. ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA

CONSEJERÍA DE POLÍTICA TERRITORIAL, SOSTENIBILIDAD Y SEGURIDAD

Presidencia del Gobierno

Secretaría General

ANUNCIO

7.644

DECRETO 89/2021, DE 16 DE SEPTIEMBRE, POR EL QUE SE ACEPTA LA DELEGACIÓN DEL AYUNTAMIENTO DE LA VILLA DE SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA EN LA COMISIÓN AUTONÓMICA DE EVALUACIÓN AMBIENTAL, DE LA COMPETENCIA PARA LA EVALUACIÓN AMBIENTAL ESTRATÉGICA DE LAS MODIFICACIONES MENORES DEL PLAN GENERAL DE ORDENACIÓN URBANA DE SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA REFERIDAS A LA ORDENACIÓN URBANÍSTICA DE LA PARCELA “N” PLAYA DEL INGLÉS Y EN EL ÁMBITO DEL POLÍGONO T-4 EL TABLERO.

Visto el Convenio de fecha 24 de septiembre de 2018 (B.O.C. número 196, de 9 de octubre de 2018) entre la Consejería de Política Territorial, Sostenibilidad y Seguridad y el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana para la encomienda de la evaluación ambiental estratégica de la modificación menor del Plan General de Ordenación en el Ámbito del Polígono T-4 de El Tablero.

Visto el Convenio de fecha 22 de octubre de 2018 (B.O.C. número 211, de 31 de octubre de 2018) entre la Consejería de Política Territorial, Sostenibilidad y

Seguridad y el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana para la encomienda de la evaluación ambiental estratégica de la modificación menor del Plan General de Ordenación Urbana, Ordenación Urbanística de la Parcela “N” de Playa del Inglés.

Visto el Convenio de fecha 27 de febrero de 2019 (B.O.C. número 54, de 19 de marzo de 2019) entre la Consejería de Política Territorial, Sostenibilidad y Seguridad y el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana para la encomienda de la evaluación ambiental estratégica de los instrumentos de planeamiento urbanístico del municipio. En la parte expositiva de dicho Convenio se recoge que el citado Ayuntamiento no ha podido concretar los recursos personales, materiales y económicos con los que habría que dotar el órgano ambiental municipal, careciendo, en otro caso, de personal cualificado para destinarlo a estas funciones.

Visto el acuerdo del Pleno del Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana, de 28 de mayo de 2021, por el que se acuerda la “aprobación de la delegación de la competencia de evaluación ambiental estratégica en el órgano ambiental autonómico, en base al artículo 86.6.c) de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias, modificado por el Decreto ley 15/2020, de 10 de septiembre, de medidas urgentes de impulso de los sectores primario, energético, turístico y territorial de Canarias (B.O.C. número 187, de 11.9.2020) de los expedientes.

Expediente 2417/2018. Modificación Menor del Plan General de Ordenación Urbana de San Bartolomé de Tirajana, Ordenación Urbanística de la Parcela “N” Playa del Inglés. Evaluación ambiental ordinaria. Expte Consejería 2018/15438.

[...]

Expediente 2415/2018. Modificación Menor del

Plan General de Ordenación Urbana de San Bartolomé de Tirajana, en el ámbito del Polígono T-4 El Tablero. Evaluación Ambiental Simplificada. Expte Consejería 2018/11505”.

Visto que, en virtud de los citados convenios, se encuentran actualmente en tramitación en la Consejería de Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial, los expedientes a los que se refiere el antedicho acuerdo plenario.

Visto que la presente delegación se justifica en la finalización del Convenio de fecha 27 de febrero de 2019, a fin de que pueda continuar la tramitación de aquellos expedientes tras la comunicación de finalización del mismo, y teniendo en cuenta la modificación operada por el Decreto ley 15/2020, de 10 de septiembre, de medidas urgentes de impulso de los sectores primario, energético, turístico y territorial de Canarias.

Considerando que, de conformidad con el vigente artículo 86, apartado 1, de la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias (en adelante, LSENPC), la aprobación, modificación sustancial y adaptación de los instrumentos de ordenación territorial, ambiental y urbanística se someterán al procedimiento de evaluación ambiental de planes y programas, en los términos contemplados en la legislación básica estatal (fundamentalmente, en el Capítulo I del Título II de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre) y en dicha LSENPC.

Considerando que el apartado 6.c) de dicho artículo 86 de la LSENPC establece que los Ayuntamientos pueden delegar, en el órgano ambiental autonómico o el órgano ambiental insular, la competencia de evaluación ambiental estratégica de los instrumentos de ordenación municipales. A tal efecto, el acuerdo de delegación deberá adoptarse por el Pleno del Ayuntamiento, y el acuerdo de aceptación de la delegación, por el Pleno del respectivo Cabildo Insular o por el Gobierno de Canarias, según proceda.

Considerando que se estima oportuno aceptar la delegación formulada por el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana en la Comisión Autonómica de Evaluación Ambiental, por aplicación de los principios de eficacia, colaboración y cooperación interadministrativas positivados en los artículos 3.1.h) y 140.1, letras c) y d) de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

Considerando que, en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Canarias, el órgano ambiental (destinatario de la presente delegación) es la Comisión Autonómica de Evaluación Ambiental, de acuerdo con los artículos 1.2.a) y 11 del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Órgano Colegiado de Evaluación Ambiental e Informe Único de Canarias, aprobado por Decreto 13/2019, de 25 de febrero.

Considerando que, en cuanto el presente acto produce una alteración en el orden competencial establecido, afectando al ejercicio de una competencia originariamente municipal, concurren razones de interés público que exigen publicarlo en el Boletín Oficial de Canarias, por analogía con las delegaciones interorgánicas y de conformidad con el artículo 45.1, primer párrafo, de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. Asimismo, por idéntico motivo, deberá ser objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, al ser la Administración delegante el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana.

Visto el informe jurídico de la Viceconsejería de Planificación Territorial y Aguas.

Vista la propuesta del Viceconsejero de Lucha contra el Cambio Climático y Transición Ecológica.

En su virtud, y de conformidad con las disposiciones de general aplicación, a propuesta del Consejero de Transición Ecológica, Lucha contra el Cambio Climático y Planificación Territorial, y previa deliberación del Gobierno en su reunión celebrada el día 16 de septiembre de 2021,

RESUELVO:

Primero. Aceptar la delegación del Ayuntamiento de la Villa de San Bartolomé de Tirajana en la Comisión Autonómica de Evaluación Ambiental, de la competencia para la evaluación ambiental estratégica de las modificaciones menores del Plan General de Ordenación Urbana de San Bartolomé de Tirajana referidas a la ordenación urbanística de la parcela “N” Playa del Inglés (Expediente 2417/2018) y en el ámbito del Polígono T-4 El Tablero (Expediente 2415/2018).

Segundo. La aceptación de la delegación de dicha

competencia queda sujeta al cumplimiento de las siguientes condiciones:

1. Para el correcto ejercicio de las funciones delegadas, el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana aportará la documentación necesaria y preceptiva, de conformidad con lo previsto en la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental; en la Ley 4/2017, de 13 de julio, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias; en el Reglamento de Planeamiento de Canarias, aprobado por Decreto 181/2018, de 26 de diciembre; y en el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Órgano Colegiado de Evaluación Ambiental e Informe Único de Canarias, aprobado por Decreto 13/2019, de 25 de febrero.

2. Toda la documentación deberá estar firmada por sus autores y reflejar su fecha de conclusión. En especial, la documentación ambiental, además, deberá estar realizada por personas que posean la capacidad técnica suficiente de conformidad con las normas sobre cualificaciones profesionales y de la educación superior, y deberán tener la calidad necesaria, en los términos indicados en el artículo 16 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de evaluación ambiental.

3. La delegación podrá ser revocada en cualquier momento por el Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana, dejando de tener eficacia desde el acto de revocación; y ello sin perjuicio de la posible avocación puntual de la competencia por parte de dicha Corporación.

4. Igualmente, en cuanto declaración de voluntad con efectos jurídicos, la presente aceptación de la delegación podrá ser revocada en cualquier momento por el Gobierno de Canarias, en cuyo caso la delegación intersubjetiva dejará de ser eficaz.

5. El Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana notificará al Gobierno de Canarias la constitución formal del órgano ambiental municipal, momento en el cual la delegación dejará de tener eficacia sin necesidad de acto expreso que así lo declare.

6. Todas las resoluciones y acuerdos adoptados por la Comisión Autonómica de Evaluación Ambiental indicarán expresamente que se dictan por delegación del Ayuntamiento de San Bartolomé de Tirajana (debiendo citarse tanto el acuerdo de delegación del Ayuntamiento como el presente Decreto, así como los boletines oficiales de su publicación), y se considerarán dictados por la Administración delegante.

Tercero. El presente Decreto se publicará en el Boletín Oficial de Canarias y en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

Dado en Canarias, a dieciséis de septiembre de dos mil veintiuno.

EL PRESIDENTE DEL GOBIERNO, Ángel Víctor Torres Pérez.

EL CONSEJERO DE TRANSICIÓN ECOLÓGICA, LUCHA CONTRA EL CAMBIO CLIMÁTICO Y PLANIFICACIÓN TERRITORIAL, José Antonio Valbuena Alonso.

153.056

III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

EXCMO. CABILDO INSULAR DE GRAN CANARIA

Consejería de Área de Política Territorial y Paisaje

7.645

APERTURA DEL TRÁMITE DE INFORMACIÓN PÚBLICA DEL PROYECTO DE GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS PROCEDENTES DE LA CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN (RCD), EN EL PARAJE DE MESA DEL SALINERO, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA, DE CONFORMIDAD CON EL ARTÍCULO 79.2 DE LA LEY 4/2017, DE 13 DE JULIO, DEL SUELO Y DE LOS ESPACIOS NATURALES PROTEGIDOS DE CANARIAS.

1. OBJETO Y NORMATIVA REGULADORA.

Apertura del trámite de Información Pública previsto en los artículos 79.2 a) de la Ley 4/2017, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias, y artículo 29 del Decreto 181/2018 de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Intervención y Protección de la legalidad Urbanística de Canarias, que establecen el preceptivo trámite de Información pública de los proyectos objeto de declaración de interés público y social y sobre la existencia o no de prohibición en el planeamiento en relación con la autorización de actos y usos no previstos por el planeamiento.

El inicio del procedimiento ha sido instado ante esta Corporación por el Ayuntamiento de La Villa de San Bartolomé de Tirajana, con fecha 17 de diciembre de 2020 (R.E. número 2020067640) en relación con el PROYECTO DE GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS PROCEDENTES DE LA CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN (RCD), EN EL PARAJE DE MESA DEL SALINERO, EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE SAN BARTOLOMÉ DE TIRAJANA.

La normativa reguladora del presente procedimiento se encuentra recogida en los artículos 76 a 79 de la Ley 4/2017, del Suelo y de los Espacios Naturales Protegidos de Canarias, y artículo 29 del Decreto 181/2018 de 26 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de Intervención y Protección de la legalidad Urbanística de Canarias.

2. PROMOTOR DE LA ACTUACIÓN.

La entidad "SATOCAN ISLAS, S.L." mediante instancia presentada ante el Ayuntamiento de la Villa de San Bartolomé de Tirajana con fecha 14 de septiembre de 2020.

3.- DESCRIPCIÓN DE LO QUE SE SOMENTE A INFORMACIÓN PÚBLICA Y LOCALIZACIÓN PRECISA DE LOS PROYECTOS.

Instalación en suelo rústico de uso de protección económica en las siguientes localizaciones:

1. PROYECTO DE GESTIÓN DE RESIDUOS NO PELIGROSOS

PROCEDENTES DE LA CONSTRUCCIÓN Y DEMOLICIÓN (RCD), EN EL PARAJE DE MESA DEL SALINERO, Polígono 9, parcela 72, Bco. Hondo, San Bartolomé de Tirajana, Las Palmas, referencia catastral 35020A009000720000EL coordenadas de la planta:

- a. X: 448.065 - Y: 3.078.527
- b. X: 449.348 - Y: 3.078.291
- c. X: 452.371 - Y: 3.075.573
- d. X: 450.895 - Y: 3.075.552

4. LUGAR DE CONSULTA PRESENCIAL DEL EXPEDIENTE.

Servicio de Planeamiento de la Consejería de Área de Política Territorial y Paisaje del Cabildo Insular de Gran Canaria, sito en el Edificio Insular I, Planta 4º, calle Agustín Millares Carló, número 14, de lunes a viernes en horario de 09:00 a 13:00 horas. Para una mejor atención y por motivos sanitarios actuales ocasionados por el Covid 19, se debe realizar previa petición de cita al teléfono 928.219.421 o a través del correo electrónico: Planeamiento@grancanaria.com.

5. PLAZO Y LUGAR PARA PRESENTAR ALEGACIONES.

Se otorga el plazo de UN MES para presentar alegaciones, el plazo concluirá el mismo día en que se produzca la publicación del mes correspondiente al mes del vencimiento.

Las alegaciones, que podrán presentarse en cualquiera de las oficinas previstas en el artículo 16 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, deberán ir dirigidas al Servicio de Planeamiento del Cabildo Insular de Gran Canaria, código de identificación 12.0.1.

Contra el presente acto, por ser de trámite no cualificado, no cabe la posibilidad de interponer recurso de conformidad con el artículo 112.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Las Palmas de Gran Canaria, a veintinueve de junio de dos mil veintiuno.

LA CONSEJERA DE ÁREA DE POLÍTICA TERRITORIAL Y PAISAJE, Inés Miranda Navarro.

124.751

Valora Gestión Tributaria

ANUNCIO

7.646

ANUNCIO DE NOTIFICACIÓN COLECTIVA DEL PERIODO VOLUNTARIO DE COBRO Y EXPOSICIÓN PÚBLICA DE PADRONES

CORRESPONDIENTE A LOS MUNICIPIOS DE:
Vega de San Mateo, Gáldar, Villa de Ingenio, Santa
María de Guía y Telde.

El Subdirector del Organismo Autónomo Valora
Gestión Tributaria,

HACE SABER: Que desde el entre el día 4 de
octubre de 2021 hasta el 7 de diciembre de 2021
(ambos inclusive), estarán puestos al cobro en periodo
voluntario, los padrones que a continuación se detallan,
conforme al Decreto aprobado por el Sr. Presidente
de Valora Gestión Tributaria, de fecha 17 de septiembre
de 2021.

MUNICIPIO: Gáldar

CONCEPTO: TASA POR RECOGIDA
DOMICILIARIA DE BASURAS Y RESIDUOS
SÓLIDOS URBANOS.

PERÍODO: Ejercicio de 2021 (3º TRIMESTRE).

MUNICIPIO: Santa María de Guía.

CONCEPTO: TASA POR LA PRESTACIÓN DEL
SERVICIO DE ATENCIÓN RESIDENCIAL EN EL
CENTRO DE LA RESIDENCIA DE LA TERCERA
EDAD.

PERÍODO: Ejercicio de 2021 (agosto).

MUNICIPIO: San Mateo

CONCEPTO: TASA POR RECOGIDA
DOMICILIARIA DE BASURAS Y RESIDUOS
SÓLIDOS URBANOS.

PERÍODO: Ejercicio de 2021 (3º CUATRIMESTRE).

MUNICIPIO: Telde

CONCEPTO: TASA POR OCUPACIÓN DE
TERRENOS DE USO PÚBLICO LOCAL CON
MESA, SILLAS Y OTROS ELEMENTOS
ANÁLOGOS CON FINALIDAD LUCRATIVA.

PERÍODO: Ejercicio de 2021 (octubre).

CONCEPTO: SERVICIO DE AYUDA A
DOMICILIO.

PERÍODO: Ejercicio de 2021 (agosto).

CONCEPTO: TASA POR RECOGIDA
DOMICILIARIA DE BASURAS Y RESIDUOS
SÓLIDOS URBANOS.

PERÍODO: Ejercicio 2021 (2º semestre).

MUNICIPIO: Villa de Ingenio

CONCEPTO: PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE
AYUDA Y DOMICILIO.

PERÍODO: Ejercicio de 2021 (septiembre).

CONCEPTO: TASA POR ASISTENCIA Y
ESTANCIA EN CENTROS DE ESTANCIA Y/O
ALOJAMIENTO PARA PERSONAS MAYORES.

PERÍODO: Ejercicio de 2021 (septiembre).

Los contribuyentes podrán realizar el pago de su deuda
tributaria a través de las entidades de crédito colaboradoras
que a continuación se relacionan, todos los días
laborables para éstas, durante las horas de caja por
ellas establecidas y en cualquiera de sus oficinas,
debiendo acudir provistos de los necesarios documentos
cobratorios.

- Bankia.
- BBVA.
- La Caixa.
- Banco Santander.
- Caja Mar Caja.
- Caja 7.

También podrán pagar a través de la página web
www.valoragt.com

Los contribuyentes que no reciban en su domicilio
los correspondientes documentos de pago, podrán
solicitar un duplicado dentro del periodo voluntario
de cobranza a través del número de teléfono 928.003.429
o en cualquiera de las oficinas de Valora Gestión
Tributaria debiendo solicitar cita previa en la web
www.valoragt.com

Se advierte que, transcurrido el período voluntario
de cobro, las deudas no satisfechas serán exigidas por

el procedimiento de apremio, devengándose los correspondientes recargos del periodo ejecutivo, los intereses de demora y, en su caso, las costas que se produzcan.

Los padrones fiscales correspondientes estarán a disposición de los interesados durante el plazo de QUINCE DÍAS, a contar desde la fecha de inicio del periodo de cobro voluntario del tributo, para que puedan ser examinados, en las oficinas territoriales de cada municipio de Valora Gestión Tributaria en horario de 08:30 a 13:30 horas de lunes a viernes, salvo los meses de julio a septiembre, que el horario es de 08:30 a 13:00 horas, debiendo solicitar cita previa en la web www.valoragt.com

Contra los datos contenidos en el padrón y las liquidaciones resultantes del mismo, se podrá interponer Recurso de Reposición, previo al contencioso administrativo, en el plazo de UN MES a contar desde el día siguiente a la finalización del periodo de exposición pública de aquel, de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (R.D.L. 2/2004, de 5 de marzo).

Lo que se hace público, para general conocimiento, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 62.3, 102.3 y 117.1.1 de la Ley 58/2003 (Ley General Tributaria), y artículos 19, 23, 24 y 68 del R.D. 939/2005 (Reglamento General de Recaudación).

En Las Palmas de Gran Canaria, a diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno.

EL SUBDIRECTOR, Alfredo David Espinosa Vega.

153.088

**EXCMO. AYUNTAMIENTO
DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

**Área de Gobierno de Urbanismo,
Edificación y Sostenibilidad Ambiental**

Servicio de Urbanismo

ANUNCIO

7.647

INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE LA

**EVALUACIÓN AMBIENTAL ESTRATÉGICA
SIMPLIFICADA DE LA 4ª MODIFICACIÓN DEL
PLAN ESPECIAL DE ORDENACIÓN DEL ÁREA
SG-P “PUERTO DE LAS PALMAS” (ANTIGUOS
OAS-04 Y 05).**

La Comisión de Evaluación Ambiental de Planes de Las Palmas de Gran Canaria promueve el procedimiento de Evaluación Ambiental Estratégica Simplificada de la 4ª Modificación del Plan Especial de Ordenación del Área SG-P “Puerto de Las Palmas” (antiguos OAS-04 y 05).

A fin de que la referida Comisión pueda formular el informe ambiental estratégico y al objeto de dar cumplimiento al trámite de consulta a las Administraciones Públicas afectadas y a las personas interesadas, de conformidad con lo previsto en los artículos 30 y 31 de la Ley 21/2013, de 9 de diciembre, de Evaluación Ambiental y restante normativa afín, se pone a disposición de las personas interesadas en la sede de la Comisión, sita en las oficinas del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, en la Plaza de la Constitución, número 2, 2ª planta (Obelisco), 35003, Las Palmas de Gran Canaria, el preceptivo Documento Ambiental Estratégico y el documento borrador de la Modificación del Plan Especial, a fin de que en el plazo de CUARENTA Y CINCO DÍAS, pueda manifestar lo que a su interés considere en el marco del procedimiento de evaluación ambiental estratégica que se desarrollan.

A iguales efectos, se le informa que la documentación técnica arriba expuesta puede ser consultada en la página web de la sede electrónica de esta Comisión, a la que puede accederse a través de la web general del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria o mediante la ruta expuesta a continuación:

<https://www.laspalmasgc.es/es/online/sede-electronica/comision-de-evaluacion-ambiental-de-planes-00001/Índex.html#!tab-4>

En Las Palmas de Gran Canaria, a catorce de septiembre de dos mil veintiuno.

EL CONCEJAL DE GOBIERNO DEL ÁREA DE URBANISMO, Javier Erasmo Doreste Zamora.

153.081

**Área de Gobierno Administración Pública,
Recursos Humanos, Innovación
Tecnológica y Deportes**

**Dirección General
de Administración Pública**

ANUNCIO

7.648

En ejecución de lo establecido en los artículos 43 y 45 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se hace público el acuerdo de la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 16 de septiembre de 2021, por el que se aprueba el Acuerdo Regulador del Sistema de Evaluación del Desempeño y del Rendimiento para el Personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

APROBACIÓN DEL ACUERDO REGULADOR DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DEL RENDIMIENTO PARA EL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

ANTECEDENTES DE HECHO

I. Acuerdo de fecha 23 de febrero de 2021, adoptado entre Administración y la permanente del comité de empresa relativo la Implantación del Sistema de Evaluación del Desempeño y del Rendimiento para el Personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Obra su contenido en certificado expedido en fecha 24 de febrero de 2021 por la Secretaria de la Mesa de Negociación.

II. Acuerdo de fecha 23 de febrero de 2021, adoptado en la Mesa General de Negociación de Funcionarios, relativo a la Implantación del Sistema de Evaluación del Desempeño y del Rendimiento para el Personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. Obra su contenido en certificado expedido en fecha 24 de febrero de 2021 por la secretaria de la mesa de negociación.

III. Ficha de control de corrección de estilo, expedida por la filóloga, de fecha 23 de marzo de 2021, por la que se revisa el documento remitido denominado “Regulación del Sistema de Evaluación del Desempeño y del Rendimiento para el Personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria”.

IV. Informe de cuantificación del gasto, de fecha 15 de abril de 2021, emitido la Jefatura de Sección de Gestión Económica y Obligaciones de Orden Social, que queda incorporado al expediente. De este modo, la aplicación del programa de gestión del conocimiento, para el año 2021, supone un gasto de novecientos cincuenta y seis mil trescientos euros (956.300,00 euros).

V. Informe de cuantificación del gasto, de fecha 15 de abril de 2021, emitido la Jefatura de Sección de Gestión Económica y Obligaciones de Orden Social, que queda incorporado al expediente. De este modo, la aplicación del programa de gestión del conocimiento, con efectos retroactivos por las anualidades 2018, 2019 y 2020, supone un gasto adicional de dos millones seiscientos sesenta y cuatro mil doscientos euros (2.664.200,00 euros).

VI. Propuesta de Acuerdo emitida por la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos, de fecha 24 de mayo de 2021, favorable al acuerdo adoptado en el marco de la negociación colectiva pero desfavorable a la continuidad de la cláusula transitoria del acuerdo en la que se establece que el mismo ha de aplicarse con carácter retroactivo el personal que haya cesado su relación laboral con el Ayuntamiento en los últimos tres años (2018, 2019 y 2020).

VII. Petición de informe a la Dirección General de Asesoría en fecha 24 de mayo de 2021, a fin de conocer su parecer respecto del informe emitido por la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos. Concretamente se dice:

“En rigor el acuerdo de referencia cumple estrictamente la legalidad, a excepción, a juicio de esta Jefatura de Servicio, de la Disposición transitoria del acuerdo en la que se establece que el personal que haya cesado su relación laboral con el Ayuntamiento en los últimos tres años (2018, 2019 y 2020), conforme al artículo 17, podrá participar en el Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional, de forma excepcional, presentando la memoria correspondiente en un plazo de SEIS MESES desde la aprobación definitiva del presente acuerdo por el órgano competente., en cuanto que en la actualidad este personal se haya completamente desvinculado de esta Administración.

Entiende esta jefatura de servicio que la referida disposición transitoria se aparta de la normativa de

aplicación ya que, si bien es cierto que respecto del “Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional” se exige el cumplimiento de los requisitos que el procedimiento exige para su percepción por quienes hayan cesado durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020, lo cierto es que la normativa que regula el régimen de retribuciones de personal, no sólo de este Ayuntamiento sino del conjunto de las Administraciones Públicas, rige sólo para el personal en activo, que se encuentre prestando servicios en la Administración Pública, en el momento en que se produzca el devengo de las retribuciones y no respecto de aquel que haya perdido su vínculo jurídico con la Administración de la que dependían, salvo que se tratase de atrasos adeudados, no siendo éste el caso que nos ocupa.

Estima esta jefatura de servicio que si bien es cierto que sería interesante disponer del archivo del conocimiento y experiencias adquiridos por el personal jubilado tal posibilidad no cabe sino respecto de aquel personal cuyo cese se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del acuerdo.”

Teniendo en cuenta los antecedentes expuestos, se hace necesario elevar petición de informe a la Dirección General de la Asesoría Jurídica, en su condición de órgano encargado de la asistencia jurídica del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y a la vista del informe transcrito emitido por el Centro Gestor, que corrobore o modifique el criterio del centro gestor. A tal fin, se adjunta el expediente administrativo correspondiente.

VIII. Informe de la Dirección General de Asesoría Jurídica de 3 de junio de 2021 que se pronuncia en idénticos términos que la Jefatura de Servicio de Recursos Humanos, concluyendo:

“Según lo expuesto, esta Letrada informa que en cuanto a lo atinente al acuerdo, que es ajustado a Derecho, salvo la Disposición Transitoria, puesto que no se puede aplicar a empleados públicos cuyo vínculo con esta Administración Pública haya cesado en 2018, 2019 y 2020.

Y a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo, si se podrá aplicar a aquellos que cesen en sus puestos, para participar en el Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional, puesto que ya se habrá sentado las bases y objetivos, pero sin percibir prestaciones económicas,

puestos que las retribuciones es un concepto unido a que la relación esté viva, salvo que se trate de atrasos.

Tal y como deja sentado el TS, Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 4ª) Sentencia número 459/2018, de 20 marzo, relativo a la Administración Local, y a un acuerdo adoptado por el Pleno del Ayuntamiento y su personal funcionario sobre condiciones de trabajo, retribuciones y prestaciones sociales, previsiones, premios de jubilación, donde se establece que se da una falta de la naturaleza de medida asistencial y alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales. Al existir ausencia de cobertura legal y de justificación la anulación es procedente. En dicha sentencia se dice:

“...Desde luego, como dice la sentencia de 20 de diciembre de 2013 (Casación número 7680), no están excluidas de la negociación que contempla el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público las cuestiones relacionadas con las clases pasivas ni con los funcionarios jubilados. Es igualmente verdad que toda medida asistencial puede comportar costes económicos y que eso no significa que deban ser consideradas todas retribuciones. No obstante, entiende la Sala que los premios de jubilación previstos en los artículos 21 y 22 del Acuerdo de 26 de abril de 2011 del pleno del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos no son medidas asistenciales.

Se trata de remuneraciones distintas de las previstas para los funcionarios de las corporaciones locales por la legislación básica del Estado. Se debe reparar en que estos premios no responden a una contingencia o infortunio sobrevenidos, sino que se devengan simplemente por la extinción de la relación de servicio funcional cuando se alcanza la edad de la jubilación forzosa o la necesaria para obtener la jubilación anticipada. No se dirigen pues a compensar circunstancias sobrevenidas de la naturaleza de las que inspiran las medidas asistenciales - esto es, determinantes de una situación de desigualdad - sino que asocian a un supuesto natural, conocido e inevitable de la relación funcional, por lo demás no específico del Ayuntamiento de Icod de Los Vinos sino común a toda la función pública, una gratificación.

Suponen, pues, una alteración del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales que carece de cobertura legal y de justificación y vulnera los preceptos invocados por el Gobierno de

Canarias: los artículos 93 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local, 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, y 1.2 del Real Decreto 861/1986 16 (RCL 1986, 1368). Así, pues, el motivo debe ser estimado y la sentencia (JUR 2015, 213456) recurrida anulada...”

Tal es el informe jurídico de la Letrada que suscribe que, desde luego, se somete a cualquier otro mejor fundado en Derecho.”

IX. Mandato de la representación sindical de que se remita el acuerdo en los términos pactados en fecha 23 de febrero de 2021 y, por tanto, obviando el contenido de los informes a que se refieren los precedentes antecedentes de hecho VI, VII y VIII.

X. Informe de la Intervención General, de fecha 29 de julio de 2021 y Diligencia de corrección de error del mismo, de fecha 05 de agosto de 2021, que refiere que el expediente referenciado no está sujeto a función interventora ni a control financiero permanente previo.

DISPOSICIONES LEGALES DE APLICACIÓN, FUNDAMENTALMENTE

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LRBRL).

- Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en adelante LPACAP.

- 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, en adelante TREBEP.

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, en adelante TRET.

- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP).

- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local (en adelante RD 861/1986).

FUNDAMENTOS JURÍDICOS

I. De la evaluación del desempeño. Concepto,

principios generales que lo inspiran y elementos que lo integran.

En la exposición de motivos del TREBEP se fijan una serie de cambios sustanciales respecto de la anterior norma de la función pública y que determinan o generan como consecuencia lógica el que se introduzcan conceptos novedosos en nuestro entorno, entre los que destaca la evaluación del desempeño (en adelante ED), la carrera horizontal y la vinculación de éstas con la retribución. En primer lugar, fija como principios generales del mismo:

a) La orientación a la ciudadanía, al anteponer el «servicio a los ciudadanos y al interés general» y al indicar que «Las Administraciones y Entidades Públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración».

b) La orientación a la calidad en dicha prestación al reseñar que «la finalidad primordial... debe ser mejorar la calidad de los servicios que el ciudadano recibe de la Administración».

c) La orientación a los resultados, en cuanto que con su implantación se pretende «estimular a los empleados para el cumplimiento eficiente de sus funciones y responsabilidades». Se introduce, pues, la responsabilidad sobre los resultados, que configura la base de la evaluación del rendimiento y del desempeño.

La evaluación del desempeño se define científicamente como el procedimiento habitual establecido en una organización para reconocer y evaluar la contribución que cada empleado hace a los objetivos de la organización en su puesto de trabajo (Quijano, 2006). Sin embargo, esta definición requiere una serie de aclaraciones con el fin de acotar, lo más aproximadamente, el alcance de la ED. De esta forma Cortés (2001) señala que este proceso que permite determinar la actuación de cada una de las personas que se evalúan en la organización, debe contar con una serie de factores u objetivos e indicadores establecidos de antemano, de modo que cada cual sepa lo que se espera de él, lo que debe lograr y cómo hacerlo. Gorriti (2006) indica otros aspectos a considerar, aquello que se evalúa debe ser relevante y debe encontrarse bajo el control del empleado, de lo contrario, difícilmente podremos ser objetivos en nuestras apreciaciones.

El TREBEP en su artículo 20, define la evaluación

del desempeño (ED) como “el proceso mediante el que se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados”. Dado su carácter básico y de obligado cumplimiento la definición habla de proceso, es decir, de método que presupone tiempo para captar o generar información y sistemática de evaluación preestablecida, lo cual implica el diseño de algún instrumento que oriente, estructure y facilite la observación y captación de los contenidos que van a ser objeto de evaluación. Seguidamente dice mide y valora, es decir, implica una puntuación respecto de un elemento del desempeño, que se traduce en un juicio del evaluador en relación a un gradiente o escala que mida, de mejor a peor, el contenido del desempeño objeto de evaluación. También concreta la naturaleza de la evaluación al afirmar que lo que se mide es la conducta profesional.

Esto es especialmente trascendente porque al limitarlo a un comportamiento profesional, se refiere solamente a contenidos predicables de la ejecución en sí. Es decir, no deben ser objeto de evaluación contenidos predicables de las personas, sino del trabajo que realizan. Por último, la definición del TREBEP habla de logro y rendimiento, es decir, pretende que todo lo que se evalúe sea tangible (efectivo), medible, objetivable, contrastable y centrado en la eficacia de productos o servicios que los empleados públicos generan o prestan en sus trabajos. Es decir, sólo puede ser objeto de evaluación aquel comportamiento laboral del cual es responsable el/la empleado público. Esto es destacable porque no todos los comportamientos laborales de los empleados públicos están bajo su dominio (fases de la tramitación de expedientes u otros procedimientos que implican varios puestos), y porque excluye el trabajo en equipo como objeto de la evaluación. Por tanto, la evaluación del desempeño debe ser individual y sobre los comportamientos laborales que el empleado público controla o puede controlar.

De todos es conocida la dificultad y el riesgo que implica la implantación en una organización de un sistema de evaluación del desempeño. Primero, debe acordarse dicho sistema negociando con las organizaciones sindicales que representan a quienes van a ser evaluados, una iniciativa novedosa que supone un cambio de paradigmas en las administraciones públicas. Por ello, pensar en cómo diseñar e implantar la ED en la Administración Pública en un tiempo en el que la crisis sanitaria COVID-19 y la pandemia nos ha llevado a una reflexión más profunda y a priorizar los recursos

disponibles en materias y programas que aumenten la eficacia y eficiencia de la actuación municipal, es todo un reto.

Llevados por este objetivo surge el concepto de eficacia entendida como hacer bien lo que hay que hacer. Parejo a él surge el concepto de eficiencia: hacerlo bien con un uso razonable de los medios humanos, materiales y económicos puestos a disposición de la Administración objeto de diseño.

Con tal fin, el documento negociado con la representaciones sindicales declara en su preámbulo que “el resultado final de dicha evaluación se constituye como un elemento retributivo mediante el cual se reconozca el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo y el cumplimiento de los objetivos prefijados, en el marco establecido por la normativa sobre función pública local y según las previsiones que el presupuesto de la corporación disponga para este concepto. Y que “a tal efecto, se pretende retribuir, entre otros, el cumplimiento de los objetivos de la organización municipal, los cuales se deben definir y establecer, por periodos anuales, para cada una de las unidades administrativas que conforman la estructura organizativa del Ayuntamiento. En ningún caso las cuantías asignadas durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos”.

Cabe por tanto concluir que se trata de un proceso de evaluación de la conducta profesional del empleado público, cuya adecuada implantación requiere de un determinado período de tiempo que permita establecer, con carácter previo, los objetivos que se pretenden alcanzar y los indicadores que midan su alcance o la necesidad de corregir los propuestos, de modo que han de ser de general y público conocimiento y, sobre todo, requiere de un periodo de observación para comprobar el nivel de cumplimiento alcanzado por el empleado en cuestión. Proceso que, al incidir en las condiciones de trabajo de los empleados públicos requieren de la previa y preceptiva negociación colectiva.

II. Marco normativo regulador del sistema de evaluación del desempeño y del rendimiento para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria. El complemento de productividad, características que lo definen. Delimitación de lo que no debe ser el complemento de productividad.

La disposición final cuarta del TREBEP, referido a la entrada en vigor de la citada norma, dispone:

“1. Lo establecido en los capítulos II (derecho a la carrera profesional, a la promoción interna y la evaluación del desempeño) y III (derechos retributivos) del título III (Derechos y deberes. Código de conducta de los empleados públicos) excepto el artículo 25.2, y en el capítulo III del título V producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

La Disposición Final Tercera del presente Estatuto producirá efectos en cada Administración Pública a partir de la entrada en vigor del capítulo III del título III con la aprobación de las Leyes de Función Pública de las Administraciones Públicas que se dicten en desarrollo de este Estatuto. Hasta que se hagan efectivos esos supuestos la autorización o denegación de compatibilidades continuará rigiéndose por la actual normativa.

2. Hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en este Estatuto.”

Por tanto, si bien en principio pareciera que lo relativo a la evaluación del desempeño tiene pospuesta su entrada en vigor hasta que entren en vigor las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del TREBEP. Lo cierto es que el apartado 2 de la citada disposición final se cuida de reseñar que, hasta que se dicten las leyes de Función Pública y las normas reglamentarias de desarrollo, se mantendrán en vigor en cada Administración Pública las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos en tanto no se opongan a lo establecido en el Estatuto.

Esto nos obliga a volver al artículo 20 del TREBEP, conforme al cual, la evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, así como las consecuencias que dicha evaluación tiene sobre las retribuciones complementarias a percibir por el empleado, cuando dice que “la aplicación (...) de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto (...) requerirán la aprobación previa, en cada

caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo”. Por su parte el artículo 24 del TREBEP, referido a las retribuciones complementarias a que tienen derecho los empleados públicos, contempla en su apartado c) el complemento retributivo que históricamente hemos conocido como complemento de productividad, conforme al cual se retribuye al empleado público por el “grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que (...) desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos”.

Se hace este recorrido en la norma con el objetivo de comprobar si el referido complemento existe, a pesar de no haberse dictado las normas de desarrollo de la función pública con ocasión de la entrada en vigor del TREBEP, y, en caso de existir, cuál debe ser el procedimiento a seguir para su establecimiento y reparto, lo que nos conduce inexorablemente, a las disposiciones contenidas en:

- La LMRFP que, respecto de todas las administraciones públicas regula el referido complemento en su artículo 23.3 c) y lo define como retribución complementaria destinada a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

Dice la referida norma que su cuantía global no podrá exceder de un porcentaje sobre los costes totales de personal de cada programa y de cada órgano que se determinará en la Ley de Presupuestos. El responsable de la gestión de cada programa de gasto, dentro de las correspondientes dotaciones presupuestarias determinará, de acuerdo con la normativa establecida en la Ley de Presupuestos, la cuantía individual que corresponda, en su caso, a cada funcionario.

- En el ámbito de la administración local propiamente dicha, hay que tener en cuenta el RD 861/1986, cuyo artículo 5 dice, expresamente:

“1. El complemento de productividad está destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que el funcionario desempeña su trabajo.

2. La apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo.

3. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

4. Las cantidades que perciba cada funcionario por este concepto serán de conocimiento público, tanto de los demás funcionarios de la Corporación como de los representantes sindicales.

5. Corresponde al Pleno de cada Corporación determinar en el presupuesto la cantidad global destinada a la asignación de complemento de productividad a los funcionarios dentro de los límites máximos señalados en el artículo 7,2, b), de esta norma.

6. Corresponde al Alcalde o al Presidente de la Corporación la distribución de dicha cuantía entre los diferentes programas o áreas y la asignación individual del complemento de productividad, con sujeción a los criterios que en su caso haya establecido el Pleno, sin perjuicio de las delegaciones que pueda conferir conforme a lo establecido en la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

Es decir, tanto una como otra normativa, componen el marco jurídico del complemento de productividad y disponen que la apreciación de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y objetivos asignados al mismo (apartado 2º), lo que debe entenderse en opinión de Cuenca Cervera, como una llamada a la necesidad de contar con un sistema formal de evaluación, ya que el apartado 6º del artículo 5º, dispone que la asignación individual del complemento se efectuará con sujeción a los criterios que haya establecido el pleno de la entidad local.

Son características que definen el complemento de productividad:

* Su naturaleza subjetiva y “personalista”, STSJ de Canarias de 5 de enero de 1997 y de 27 de abril de 2007 (en oposición a la objetividad del complemento específico una vez valorado un puesto de trabajo) que obra que mientras otros complementos retribuyen “lo que se hace”, la productividad designe el “cómo se hace”, el modo y la intensidad con que el empleado público cumple sus tareas, o lo que es lo mismo el

cuidado, la dedicación y los resultados obtenidos por el empleado al desempeñar su puesto de trabajo concreto, hablando la jurisprudencia de “rendimiento personal del titular del puesto de trabajo”.

* Requiere algún tipo de evaluación, por lo que se sobrentiende que se requiere el efectivo desempeño de las tareas y funciones realizadas con carácter previo a su asignación individual, y tras una evaluación posterior al periodo de devengo evaluado (STS de 4/05/1998, Ar.4835). No se puede evaluar a quien ha estado ausente, no ha contribuido a la consecución de los objetivos de una unidad o programa, o no ha desarrollado las tareas de su puesto de trabajo.

* El establecimiento de criterios objetivos o parámetros que fundamenten su posterior asignación tras la evaluación, en función de circunstancias relacionadas directamente con el desempeño del puesto de trabajo y la consecución de los resultados y objetivos asignados al mismo en el correspondiente programa. Respecto a la exigencia de motivación en el procedimiento de asignación y liquidación de la productividad, la STS de 20 de enero de 1998, recogida en la STSJ de Asturias de 21 mayo de 2003, , establece “que la exigencia de motivación de los actos administrativos, en el caso que nos ocupa requerida específicamente por la norma de aplicación y referida de modo expreso a la concurrencia de los requisitos a que se condiciona la asignación de productividad - se entiende satisfecha siempre que resulte suficientemente indicativa, de tal manera que su extensión estará en función de la mayor o menor complejidad de lo que se cuestione, o de la mayor o menor dificultad del razonamiento que se requiera, lo que implica que puede ser sucinta o escueta, sin necesidad de amplias consideraciones, cuando no son precisas ante la simplicidad de la cuestión planteada”.

* Las cuantías asignadas como complementos de productividad no pueden exceder de un determinado porcentaje de cada programa de gasto presupuestario, establecido en las leyes de presupuestos o en los presupuestos anuales de cada administración local. En el concreto ámbito de la administración local, este límite viene asimismo determinado por el artículo 7 del RD 861/1986, cuyo tenor literal dice:

“Artículo 7 Límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones

1. Los créditos destinados a complemento específico, complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

a) Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

* La percepción en un período dado del complemento de productividad no crea derechos adquiridos para periodos sucesivos (artículo 156 del RDL. 781/1986 y artículo 27. Uno. E, Segunda de la Ley 13/2000, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales.

* De la misma manera, la Jurisprudencia del Tribunal Supremo y de los diversos tribunales superiores de justicia, ha venido delimitando lo que no debe ser la productividad (disfunciones en su regulación o aplicación):

* Compensación de jornadas especiales, horas nocturnas, domingos, festivos, etc, aunque alguna STS ha dudado al respecto permitiendo alguna disfuncionalidad.

* Compensación de puestos mal valorados en la RPT, complementos específicos camuflados, y por tanto no cabe una atribución genérica a niveles determinados de complemento de destino STS de 14 de julio de 1993.

* Retribución desvinculada de la consecución de algún tipo de objetivo.

* Sustituto de gratificaciones por servicios extraordinarios.

* Pagas extraordinarias camufladas. STS de 22 de febrero de 1997.

Por ello, podemos concluir que está plenamente en vigor el Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local, que desarrolla los artículos 23 y 24 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, además de estar plenamente en vigor el artículo 93 de la Ley 7/1985 según el cual:

1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.

2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Y, por tanto, igualmente podemos concluir que nada impide, con la normativa actualmente en vigor, que se pueda reconocer al empleado público el logro de resultados y objetivos mediante la implantación de un sistema de evaluación que permita asimismo valorar su conducta profesional y retribuirle de manera justa por ello, mediante la puesta en marcha de una política salarial avanzada, que permita conectar la motivación del empleado y su rendimiento con la percepción de retribuciones que impliquen su reconocimiento, lo que es posible alcanzar con la implantación de mecanismos de evaluación del desempeño que respete en todos sus extremos la normativa actualmente en vigor.

III. De la regulación de la productividad (previa evaluación del desempeño) en la normativa presupuestaria vigente relativa a las retribuciones en el ámbito del sector público y en los presupuestos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria para el ejercicio 2021.

Se contempla la posibilidad de evaluar la consecución de objetivos y, por tanto, de abonar complemento de productividad e incluso la de aplicar los correspondientes incrementos retributivos que la normativa presupuestaria

establece, en la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, cuyo artículo 18. siete dice

“Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo”.

Asimismo, se contempla tal posibilidad, con la exigencia de la previa evaluación del desempeño del puesto llevado a cabo por los empleados públicos, en el artículo 22 de la citada Ley, cuando, refiriéndose a las retribuciones de los funcionarios del Estado incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, en los términos de la disposición final cuarta del EBEP, dice:

“Uno. En el año 2021 las retribuciones de los funcionarios serán las siguientes (...)

E) El complemento de productividad retribuirá el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo.

Cada Departamento ministerial u organismo público determinará, dentro del crédito total disponible, que experimentará el incremento máximo previsto en el artículo 18. Dos, en términos anuales, respecto al establecido a 31 de diciembre de 2020, las cuantías parciales asignadas a sus distintos ámbitos orgánicos, territoriales, funcionales o de tipo de puesto. Así mismo, determinará los criterios de distribución y de fijación de las cuantías individuales del complemento de productividad, de acuerdo con las siguientes normas:

1.^a La valoración de la productividad deberá realizarse en función de circunstancias objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.

2.^a En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad durante un período de tiempo originarán derechos individuales respecto de

las valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos sucesivos.

Vemos por tanto que no sólo se contempla la posibilidad en la normativa general de función pública, sino que además se contempla y regula en la específica normativa presupuestaria de aplicación para el ejercicio 2021, permitiendo implantar un sistema retributivo completo que responda a dos criterios esenciales:

- El criterio del puesto, buscando una equidad interna y externa del mismo, para lo cual la descripción y valoración de puestos de trabajo es un instrumento imprescindible para la determinación de los complementos de destino y específico; y

- en segundo lugar, el criterio de la persona, que, junto a factores que en nuestro sistema de función pública aparecen ligados a la competencia (titulación y formación) y la antigüedad (retribuciones básicas), se orienta a retribuir el potencial y el efectivo desempeño del trabajo (complemento de productividad).

Precisamente por todos los referidos motivos, desde el servicio de recursos humanos viene insistiéndose en la necesidad de avanzar de modo que, implantada y en funcionamiento la relación de puestos de trabajo del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y correctamente determinados los complementos de destino y de específico de los distintos puestos que integran la organización administrativa, se hace preciso implementar un sistema de evaluación de desempeño que permita culminar la implantación de un régimen retributivo completo, adecuado a la realidad y exigencias que la normativa administrativa viene exigiendo, que contemple en toda su extensión no sólo el contenido de los puestos de trabajo sino también el desempeño que el empleado público haga del mismo y la motivación y rendimiento con que dicho desempeño se lleve a cabo. Por tal motivo, en los últimos años ha venido insistiéndose por esta Jefatura de Servicio en la necesidad de implantar de un sistema objetivo de evaluación del desempeño, que permita valorar el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado público desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados objetivos y retribuir tales aspectos de manera justa y con una visión motivadora en la prestación del servicio público. De este modo, para el año 2021 se ha consignado en el presupuesto del ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria para dicho fin, un importe de 1.800.000 euros, existiendo por tanto crédito suficiente para atender al acuerdo correspondiente.

IV. Sobre el acuerdo regulador del sistema de evaluación del desempeño y del rendimiento para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, negociado con las representaciones sindicales de fecha 23 de febrero de 2021. Análisis de la disposición transitoria del acuerdo y de la aplicación retroactiva del “Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional” al personal que haya dejado de prestar servicios con anterioridad a la entrada en vigor del acuerdo.

Dispone el artículo 6 del acuerdo regulador del sistema de evaluación del desempeño y del rendimiento para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria de fecha 23 de febrero de 2021 que la evaluación del desempeño y rendimiento en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria se desarrolla a través de dos programas: un primer programa denominado “Programa del Desempeño del Puesto de Trabajo”, que comprende la valoración del cumplimiento de objetivos, tanto de carácter individual como colectivos, del desempeño de las competencias en el puesto de trabajo y del absentismo individual, correspondiente al periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, y retribuye el grado alcanzado en el cumplimiento de los objetivos fijados en cada caso y del resto de factores valorados, y un segundo programa denominado “Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional”, que comprende la valoración, a través de la presentación de una memoria individual, del desarrollo competencial, de la experiencia y profesionalidad alcanzadas, como mínimo durante 20 años, por el empleado municipal, así como de la propuesta de mejora que permita un continuo progreso de este, memoria cuya finalidad es garantizar a la organización la conservación del conocimiento generado por el empleado público durante el desempeño de un puesto.

Como señalan algunos estudios en el campo de la gestión del conocimiento, al prescindir de aquellas personas que llevan más tiempo alineadas con los objetivos y la cultura de la organización, se pierden no sólo conocimientos técnicos sino todo un know-how referido a la resolución de problemas, a la gestión de procesos e implicación en la organización. Esta pérdida afecta a la necesaria continuidad organizativa y a la calidad de los servicios prestados, ya que la sociedad del conocimiento surge tras un poderoso cambio de paradigma, que traslada el valor antes otorgado a los

tradicionales bienes tangibles (trabajo, tierra, capital) a los bienes intangibles, principalmente aquel que proviene del conocimiento de los individuos, y que constituye el verdadero potencial de creación e innovación de toda organización.

Lo primero que cabe decir es que los programas de evaluación del desempeño y rendimiento acordados cumplen con los límites generales al incremento del gasto de personal de las Administraciones Públicas, así como con los porcentajes máximos de aumento de la “masa salarial” global del ayuntamiento. Igualmente cabe decir que los importes consignados en el presupuesto del ayuntamiento respetan con mucha holgura el artículo 7 RD 861/1986, referido a los límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones.

Además, cabe recordar que de acuerdo con la regulación contenida en el artículo 37.1.e) del TREBEP, la evaluación del desempeño debe ser objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda, y por tanto deben pactarse las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

Debe hacerse especial hincapié en los criterios, herramientas y mecanismos que se prevén en el acuerdo con el fin de dotar al sistema de evaluación del rendimiento de una coherencia, una objetividad en los criterios y una flexibilidad en su planteamiento que parece suficiente para confiar en la practicidad y éxito de programas tan innovadores y necesarios para los recursos humanos de este ayuntamiento.

Por último, el acuerdo recoge con especial detalle el calendario, herramientas, la planificación de fijación de objetivos, la periodicidad para las memorias de gestión del conocimiento, entre varias cuestiones, que configuran un iter del programa perfectamente planificado y concretado para poder empezar durante el año 2021 con el fin de cumplir las fechas y períodos previstos para cumplir con la evaluación anual.

El calendario previsto para el ciclo de gestión que conlleva el Programa del Desempeño del Puesto de Trabajo prevé que se empiece a implantar las distintas fases del mismo, determinación de objetivos y negociación, durante este año 2021, con el fin de poder tener los objetivos individuales y colectivos

aprobados y vigentes para su aplicación en la anualidad 2021, lo que permitiría evaluar, revisar y concluir con el abono de la productividad en la primavera de 2023. Por ello, entendemos que esta anualidad 2021 no conlleva ningún coste económico ni requerirá de ningún expediente de gasto a tal efecto.

Respecto al denominado “Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional”, el artículo 17 del acuerdo determina las condiciones o requisitos para que un empleado municipal pueda optar a la productividad asociada a dicho que los fundamentalmente cuatro:

- Haber prestado 20 años de servicio activo en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria o en sus Organismos Autónomos, o bien, para aquellos empleados que estando en condición de cumplir dicho periodo, causen baja anticipadamente como consecuencia de jubilación o baja por incapacidad de manera sobrevenida, siempre que hayan prestado 15 años de servicio activo.

- Presentar una memoria comprensiva de los antecedentes, desarrollo y situación del puesto de trabajo o puestos desempeñados durante su vida profesional

- Que dicha memoria sea declarada calificada como apta.

- Y que el empleado público se encuentre dentro de los dos años previos a la fecha de su jubilación o finalización de su relación laboral, o en el caso de incapacidad, podrán presentar dicha memoria una vez pasados los 2 años establecidos para la revisión por el INSS.

En rigor el acuerdo de referencia cumple estrictamente la legalidad, a excepción, a juicio de esta Jefatura de Servicio, de la Disposición Transitoria del acuerdo en la que se establece que el personal que haya cesado su relación laboral con el Ayuntamiento en los últimos tres años (2018, 2019 y 2020), conforme al artículo 17, podrá participar en el Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional, de forma excepcional, presentando la memoria correspondiente en un plazo de SEIS MESES desde la aprobación definitiva del presente acuerdo por el órgano competente., en cuanto que en la actualidad este personal se haya completamente desvinculado de esta Administración.

Entiende esta jefatura de servicio que la referida Disposición Transitoria se aparta de la normativa de aplicación ya que, si bien es cierto que respecto del “Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional” se exige el cumplimiento de los requisitos que el procedimiento prevé para su percepción por quienes hayan cesado durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020, lo cierto es que la normativa que Regula el Régimen de Retribuciones de Personal, no sólo de este Ayuntamiento sino del conjunto de las Administraciones Públicas, rige sólo para el personal en activo, que se encuentre prestando servicios en la Administración Pública, en el momento en que se produzca el devengo de las retribuciones y no respecto de aquel que haya perdido su vínculo jurídico con la Administración de la que dependían, salvo que se tratase de atrasos adeudados, no siendo éste el caso que nos ocupa.

Estima esta jefatura de servicio que si bien es cierto que sería interesante disponer del archivo del conocimiento y experiencias adquiridos por el personal jubilado tal posibilidad no cabe sino respecto de aquel personal cuyo cese se produzca con posterioridad a la entrada en vigor del acuerdo, criterio con que se solicitara informe de la Dirección General de Asesoría Jurídica y que se sostiene a la hora de elevar la presente propuesta de acuerdo, en cuanto se estima que, de mantenerse se estaría infringiendo el ordenamiento jurídico.

Visto lo cual, y una vez finalizada la negociación colectiva, se procede a la aprobación del acuerdo negociado, cuya competencia corresponde a la Junta de Gobierno de la Ciudad, en aplicación del artículo 127.1.g) y h) de la LRBRL.

Por todo ello, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo aplicación del artículo 127.1.g) y h) de la LRBRL, se acuerda aprobar el acuerdo de 23 de febrero de 2021, negociado y acordado por unanimidad en la Mesa General de Funcionarios y en el Comité de Empresa, por el que se regula el sistema de evaluación del desempeño y del rendimiento para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, con el siguiente contenido:

Acuerdo regulador del sistema de evaluación del desempeño y del rendimiento para el personal del Excmo. del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria

Índice	Disposición final primera. Abono del Programa de Gestión del Conocimiento
Preámbulo	Disposición final segunda. Abono del programa de evaluación del desempeño
Artículo 1. Objeto	Disposición final tercera. Revisión económica de los programas
Artículo 2. Ámbito de aplicación	Anexo. Diccionario de competencias
Artículo 3. Evaluación del desempeño y rendimiento	Preámbulo
Artículo 4. Principios generales de la evaluación del desempeño	El Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, comprometido con la calidad en la prestación de los servicios a sus ciudadanos, apuesta por la utilización de mecanismos que ayuden a aumentar la eficacia y eficiencia de los servicios públicos, así como a mejorar la motivación de sus empleados públicos.
Artículo 5. Objetivos principales de la evaluación del desempeño	Uno de estos mecanismos se concreta en la evaluación del desempeño de sus empleados, que como tal puede convertirse en un impulso del crecimiento profesional de los mismos, fomentando, entre otros aspectos, la carrera profesional.
Artículo 6. Programas	La Concejalía del Área de Gobierno de Administración Pública, Recursos Humanos, Innovación Tecnológica y Deportes entiende que «una organización solo es eficaz si lo son las personas que la conforman, así pues, los esfuerzos por mejorarla deben centrarse, en gran medida, en la mejora del empleo público y su gestión, y donde herramientas como la evaluación del desempeño juegan un papel destacado en los nuevos modelos de calidad».
Artículo 7. Programa del Desempeño del Puesto de Trabajo	En este sentido, el 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, con el carácter de norma estatal básica para todas las Administraciones públicas españolas, regula en su artículo 20 la evaluación del desempeño, disponiendo que las Administraciones públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados, siendo el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.
Artículo 8. Determinación de objetivos	Se persigue, entre otros objetivos, regular la «evaluación del desempeño» de los empleados públicos del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, a través de procedimientos fundados en los principios de igualdad, objetividad y transparencia, evaluación
Artículo 9. Clasificación de los objetivos	
Artículo 10. Objetivos colectivos	
Artículo 11. Objetivos individuales	
Artículo 12. Fases de la evaluación del rendimiento por logro de objetivos colectivos e individuales	
Artículo 13. Evaluación del desempeño de las competencias profesionales	
Artículo 14. Sistema de competencias	
Artículo 15. Criterios de valoración	
Artículo 16. Desempeño efectivo de las tareas asignadas	
Artículo 17. Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional	
Artículo 18. Valoración de los programas	
Artículo 19. Proceso de evaluación	
Artículo 20. Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño. Composición y funcionamiento	
Artículo 21. Funciones del Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño	

que deberá tenerse en cuenta para la promoción en la carrera profesional, la provisión y el mantenimiento de los puestos de trabajo y para la determinación de una parte de las retribuciones complementarias.

El resultado final de dicha evaluación se constituye como un elemento retributivo mediante el cual se reconozca el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés o iniciativa con que el personal desempeñe su trabajo y el cumplimiento de los objetivos prefijados, en el marco establecido por la normativa sobre función pública local y según las previsiones que el presupuesto de la corporación disponga para este concepto.

A tal efecto, se pretende retribuir, entre otros, el cumplimiento de los objetivos de la organización municipal, los cuales se deben definir y establecer, por periodos anuales, para cada una de las unidades administrativas que conforman la estructura organizativa del Ayuntamiento. En ningún caso las cuantías asignadas durante un periodo de tiempo originarán ningún tipo de derecho individual respecto a las valoraciones o apreciaciones correspondientes a periodos sucesivos.

Con el presente documento se establece el punto de partida de la evaluación del desempeño en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y de la carrera profesional, considerándose necesario ir introduciendo mecanismos que ayuden a profundizar en la progresión profesional de los empleados, en el conocimiento y experiencia en el desarrollo del puesto de trabajo y en el reconocimiento a la posición alcanzada en su trayectoria profesional, para facilitar que podamos desarrollar una verdadera carrera profesional.

Se convertirán en exigencia para los empleados de este ayuntamiento la formación y actualización de conocimientos, la implicación con los objetivos y fines de la propia Administración y la prestación del servicio orientada hacia el ciudadano basada en criterios de calidad.

Consecuencia de lo anteriormente expuesto, se pretende conseguir:

- Mejorar el funcionamiento de la organización y lograr el aumento de la satisfacción de los ciudadanos y entidades en relación con los servicios prestados.

- Estimular una mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos y una mayor calidad en su gestión.

- Fomentar la iniciativa, el interés y el trabajo bien hecho de los empleados públicos.

- Desincentivar el absentismo laboral.

- Estimular el rendimiento y la productividad profesional y personal.

- Introducir innovaciones en los procedimientos y las actuaciones.

ACUERDO REGULADOR DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DEL RENDIMIENTO PARA EL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

Artículo 1. Objeto.

El presente acuerdo tiene por objeto establecer la regulación de la evaluación del desempeño y del rendimiento del personal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

Los efectos de los resultados alcanzados en la evaluación del desempeño y rendimientos tendrán su repercusión en diversos aspectos del sistema de gestión de RR. HH., tales como la selección de personal y provisión de puestos de trabajo, formación, promoción, carrera profesional y sistema retributivo, una vez desarrollada la normativa necesaria para su aplicación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

La presente norma le será de aplicación a:

- a) Personal funcionario de carrera
- b) Personal laboral fijo
- c) Personal interino (funcionario o laboral)
- d) Personal laboral indefinido

Quedan excluidos los empleados públicos adscritos a programas de formación y empleo subvencionados por otras Administraciones. Del mismo modo, queda excluido el personal temporal contratado por el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria con cargo

a subvenciones finalistas cuyo contrato tenga una duración inferior a 12 meses.

Artículo 3. Evaluación del desempeño y rendimiento.

La evaluación del desempeño se configura como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados de los empleados públicos. Las características, los instrumentos habilitados para llevar a efecto la evaluación y criterios de aplicación de estos deberán ser objeto de publicidad suficiente entre el personal.

Artículo 4. Principios generales de la evaluación del desempeño.

Los procedimientos de evaluación del desempeño y rendimiento se adecuarán, en todo caso, a criterios de relevancia de los contenidos, fiabilidad de los instrumentos y objetividad de las medidas. Están sujetos a los principios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal comprendido en el ámbito de aplicación del presente acuerdo.

Artículo 5. Objetivos principales de la evaluación del desempeño.

Los objetivos principales de los sistemas de evaluación del desempeño y rendimiento estarán relacionados con mejorar el funcionamiento de la organización y aumentar la satisfacción de los ciudadanos y entidades en relación con los servicios prestados, estimular una mayor eficiencia en la utilización de los recursos públicos y una mayor calidad en su gestión, mejorar la productividad, la motivación y la formación del personal, así como desincentivar el absentismo laboral. Asimismo, los datos que se obtengan de las evaluaciones realizadas al personal se podrán utilizar en la provisión de los distintos puestos de trabajo, así como en el diseño y revisión de los procesos de formación, promoción, provisión y selección.

Artículo 6. Programas.

La evaluación del desempeño y rendimiento en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria se desarrolla a través de dos programas:

1. Programa del Desempeño del Puesto de Trabajo

Comprende la valoración del cumplimiento de objetivos, tanto de carácter individual como colectivos,

del desempeño de las competencias en el puesto de trabajo y del absentismo individual, correspondiente al periodo de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, y retribuye el grado alcanzado en el cumplimiento de los objetivos fijados en cada caso y del resto de factores valorados.

2. Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional

Comprende la valoración, a través de la presentación de una memoria individual, del desarrollo competencial, de la experiencia y profesionalidad alcanzadas, como mínimo durante 20 años, por el empleado municipal, así como de la propuesta de mejora que permita un continuo progreso de este.

La memoria explicativa garantizará a la organización la conservación del conocimiento generado, evitando su pérdida, y la transmisión a futuros trabajadores que desempeñen las mismas funciones o sean adscritos a los mismos puestos.

Aquellos a los que antes de haber cumplido los 20 años de servicio activo les sobrevenga una jubilación o cese de la relación laboral de forma definitiva podrán presentar dicha memoria, una vez pasados los dos años establecidos para la revisión por el INSS, siempre y cuando hayan tenido una vinculación de al menos 15 años con esta Administración y no hayan sido apartados por sentencia judicial firme.

Artículo 7. Programa del Desempeño del Puesto de Trabajo.

Este programa se configura como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento de todos los empleados públicos de esta Administración tomando como base el análisis de cuatro factores:

Factor 1. Evaluación del rendimiento por logro de objetivos colectivos

Factor 2. Evaluación del rendimiento por logro de objetivos individuales

Factor 3. Evaluación del desempeño de las competencias profesionales

Factor 4. Evaluación del desempeño efectivo de las tareas asignadas

Se realizará con una periodicidad anual, referida a la actividad profesional en el año natural. Se podrá llevar a cabo una evaluación intermedia del desempeño que dé información sobre la adecuación o no del mismo y que posibilite la corrección a tiempo para alcanzar los objetivos

Artículo 8. Determinación de objetivos.

A través del Programa del Desempeño del Puesto de Trabajo se busca alcanzar la excelencia en el desarrollo de las competencias y destrezas personales para la consecución de los objetivos fijados por los responsables de las distintas unidades administrativas, tanto los de carácter colectivo como los de carácter individual. Los objetivos se fijarán teniendo en cuenta las necesidades organizativas y se irán adaptando en función de las metas municipales.

Los objetivos pueden ser de dos tipos:

1. Programáticos: los objetivos fijados en los planes del Gobierno municipal.

2. De gestión: los objetivos relacionados con el control de la gestión de los servicios municipales.

Artículo 9. Clasificación de los objetivos.

Por parte de cada servicio o unidad administrativa se propondrán anualmente, al menos, tres objetivos colectivos y tres objetivos individuales en función de las necesidades organizativas y se irán adaptando en función de las metas municipales fijadas por el Grupo de Gobierno.

Los objetivos colectivos se reflejarán en el documento de acuerdo de objetivos colectivos (AOC) y los objetivos individuales se recogerán en el documento de acuerdo de objetivos individuales (AOI).

En dichos acuerdos se establecerán la escala de cada objetivo y los indicadores de gestión de cada servicio o unidad administrativa, constituyendo el referente que permite comprobar, de forma objetiva y precisa, el nivel de resultados alcanzados por cada uno de los servicios o unidades administrativas en cada año.

Todos los objetivos se concretarán en una matriz de resultados, de tal forma que transcurrido el año de objeto de evaluación se valorará la actividad y la gestión de cada unidad administrativa, comprobándose la evolución de los indicadores. Los indicadores se establecen en

una escala del 1 al 10, cuyos valores pueden ser ascendentes o descendentes, positivos o negativos según el objetivo perseguido.

Se puede fijar un valor estándar en el nivel de ejecución de cada objetivo y, en caso de no alcanzarse el nivel de ejecución o encontrarse por debajo de este, no se recibirá ninguna puntuación.

Los objetivos deberán ser susceptibles de cuantificación numérica para su posterior seguimiento evolutivo durante todo el año.

Artículo 10. Objetivos colectivos.

Los objetivos colectivos son el conjunto de acciones orientadas a obtener resultados para cada una de las unidades administrativas o servicios o, en su caso, equipos de proyectos o gestión, en el periodo de un año natural, aun cuando dichos objetivos puedan tener un carácter plurianual. Todos los servicios o unidades administrativas deberán formular los objetivos que se proponen cumplir cada año.

Por parte de los servicios o unidades administrativas, se determinarán como objetivos colectivos aquellos que se estimen alineados con el Programa de Gobierno o relacionados con el control de la gestión de los servicios. Se perseguirá mejorar el servicio público, los tiempos de tramitación, el clima laboral, la eficacia y eficiencia de estos y se valorarán los niveles de ejecución y los niveles de eficacia, estableciendo niveles de rendimiento de cada servicio o unidad.

Con estos criterios, los servicios o las unidades administrativas propondrán a la comisión de valoración los objetivos colectivos a través del documento denominado Acuerdo de Objetivos Colectivos, que comprenderá la escala de objetivos y los indicadores de gestión de cada servicio, que servirán para comprobar de forma objetiva y precisa el nivel de resultados alcanzados por cada uno de los servicios o unidades administrativas cada año.

Para determinados puestos de trabajo, en los que por sus especiales características se deban singularizar sus objetivos, estos se formularán mediante el documento de acuerdo de objetivos individuales, que seguirán el mismo proceso de aprobación de los colectivos.

Artículo 11. Objetivos individuales.

A cada empleado municipal se le fijará anualmente un plan de mejora individual que recogerá los objetivos individuales asignados de manera singularizada.

Estos objetivos estarán en consonancia con los objetivos fijados en el acuerdo de objetivos colectivos del servicio o unidad administrativa a la que pertenezca y buscará la mejora del rendimiento individual de cada uno de los empleados.

El plan de mejora individual recogerá los objetivos asignados, así como los indicadores de gestión de cada uno, que servirán para comprobar de forma objetiva y precisa el nivel de resultados alcanzado por el empleado.

Artículo 12. Fases de la evaluación del rendimiento por logro de objetivos colectivos e individuales.

Las fases para el desarrollo de la evaluación del desempeño son las siguientes:

1. Fase de planificación

Consiste en la identificación y definición de los objetivos colectivos e individuales por parte de los servicios y unidades administrativas, que se plasmarán en los documentos señalados como acuerdo de objetivos colectivos y el plan de mejora individual.

Deberán presentarse antes del 30 de septiembre de cada año, para su aprobación por parte de la Junta de Gobierno, debiéndose publicar para general conocimiento.

Esta fase deberá culminarse en el último trimestre del año, fijándose en este periodo los objetivos para el año siguiente, a través de la formulación de los acuerdos de compromisos colectivos e individuales.

2. Fase de implantación y desarrollo

Este periodo comprenderá el año natural y durante el mismo se desarrollarán el conjunto de acciones y se realizarán los proyectos conducentes al logro de los objetivos fijados en la fase de planificación.

3. Fase de evaluación, revisión y conclusión

Finalizada la fase anterior, durante el mes de enero, los servicios y unidades administrativas remitirán los informes y resultado sobre el rendimiento al Servicio

de Recursos Humanos, que procederá, durante febrero y marzo, al análisis, comprobación y verificación de la información recibida, dando traslado posteriormente al Comité de Garantía de Evaluación del desempeño, que resolverá la evaluación para su reconocimiento económico

Artículo 13. Evaluación del desempeño de las competencias profesionales.

Se valorará la profesionalidad o apreciación de la conducta laboral en el ejercicio de funciones, tareas y responsabilidades asignadas, mediante el sistema de gestión por competencias, de conocimiento, habilidades y actitud, atendiendo a lo señalado en cada ficha de puesto de trabajo.

Para una correcta evaluación del desempeño de las tareas asignadas se contará con el diccionario de competencias anexo al presente acuerdo que comprenderá el conjunto de competencias necesarias para desarrollar los puestos de trabajo recogidos en la relación de puestos municipal. Cada competencia contará con su definición, descripción de conducta y niveles de clasificación.

Las competencias se clasificarán en avanzado, intermedio y básico en cada puesto de trabajo, que se corresponderán con los niveles A, B y C.

Para ser evaluado dentro de este factor, el trabajador debe alcanzar un nivel superior al previsto en la ficha del puesto de trabajo que esté desarrollando, dado que así su conducta se situará por encima de lo ya recogido en la misma.

Artículo 14. Sistema de competencias.

El sistema de competencias se reflejará en el documento denominado diccionario de competencias, en el que se definirán las competencias, descripciones de conductas, niveles de exigencia y el perfil competencial del puesto de trabajo. La complejidad de este sistema requiere un trabajo riguroso y pormenorizado por parte del Servicio de Recursos Humanos, por lo que su implantación será progresiva.

Para la puesta en funcionamiento del presente acuerdo se adjunta un diccionario de competencias como anexo, donde se recoge una mínima relación de competencias que sirva para impulsar inicialmente la evaluación del desempeño, dando lugar a una implantación progresiva del sistema de competencias hasta alcanzar un desarrollo íntegro del mismo.

Las competencias que deban valorarse se identificarán, para cada empleado, en el documento de acuerdo de objetivos individuales (AOI), conforme a las establecidas en la ficha de su puesto de trabajo.

Artículo 15. Criterios de valoración.

Cada una de las competencias reflejadas en la ficha descriptiva del puesto de trabajo se evaluará en una escala gradual que irá de un mínimo de 1 a un máximo de 10. Se obtendrá una calificación global que consistirá en la media aritmética de las valoraciones objetivas en cada una de las competencias. Se considerarán evaluaciones positivas las que obtengan una puntuación superior a 5, siendo negativas las puntuaciones iguales o inferiores a 5.

Cuando las evaluaciones de algunas de las competencias resultasen negativas, el responsable deberá proponer aquellas acciones formativas o de otra índole que considere necesarias para mejorar el desempeño profesional y se reflejarán en el AOI.

Artículo 16. Desempeño efectivo de las tareas asignadas.

Se valorará la ocupación efectiva del puesto de trabajo introduciendo un factor de corrección en función del absentismo originado en el periodo de tiempo de referencia, de acuerdo con el sistema de medición de este.

La puntuación máxima de este factor será de 10 puntos, que se obtendrán automáticamente al inicio del periodo de evaluación, y sufrirá una pérdida de puntos en la medida que se acumulen ausencias al puesto de trabajo. Se entienden incluidas en el concepto de ocupación efectiva del puesto las ausencias por vacaciones, asuntos propios y horas de formación.

Alcanzadas 150 horas anuales de ausencias, computándose en dos periodos de 6 meses de 75 horas cada uno, se perderán los 10 puntos, 5 puntos por cada periodo, del factor de desempeño efectivo y la posibilidad de valoración de los objetivos comunes.

Alcanzadas las 200 horas de ausencia al puesto de trabajo se pierde la posibilidad de valoración de los objetivos individuales.

También se pierde el derecho al factor del desempeño efectivo:

- Por incumplimiento de la jornada que esté sujeto a sanción disciplinaria o descuento proporcional de retribuciones, en más de una ocasión durante la anualidad evaluada.

- Haber sido sancionado disciplinariamente por comisión de falta grave o muy grave en el periodo objeto de consideración.

- Por interrupción en la prestación de servicios al Ayuntamiento.

- Por disfrutar de licencia por asuntos personales sin retribuciones durante un periodo similar al recogido para las ausencias.

Quedan exceptuados de los cómputos anteriores los trabajadores que se encuentren en paternidad, maternidad o excedencias por cuidado de hijos o familiar de primer grado, con un desempeño efectivo en el año de al menos 6 meses. En tal caso deberá llevarse a cabo una adaptación de su plan de mejora individual que contemple estas circunstancias atendiendo a los objetivos planteados por el servicio.

Artículo 17. Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional

Cada empleado público, con un tiempo de prestación de servicios en este ayuntamiento de al menos 20 años de duración, deberá presentar una memoria comprensiva de los antecedentes, desarrollo y situación del puesto de trabajo o puestos desempeñados durante su vida profesional, con la finalidad de que la citada información permita a la organización implementar aquellos cambios que redunden en una gestión más eficaz y eficiente del servicio, permitiéndose asimismo la definición del perfil idóneo para la cobertura futura del puesto vacante.

Aquellos trabajadores a los que antes de haber cumplido 20 años de servicio activo les sobrevenga una jubilación o cese de la relación laboral podrán presentar dicha memoria siempre y cuando hayan tenido una vinculación mínima de 15 años con esta Administración.

Quedan exceptuados de este programa aquellos trabajadores que hayan sido separados de forma definitiva de la función pública por sentencia firme.

La memoria deberá contener, como mínimo, los siguientes apartados:

1. Competencias y habilidades adquiridas en los servicios o unidades administrativas en las que hubiera desarrollado su actividad laboral.

2. Descripción detallada de los métodos de trabajo implementados en el desarrollo de su actividad.

3. Propuestas de innovación que plantea para un desarrollo óptimo de los puestos de trabajo en los que hubiera desempeñado su actividad.

4. Elaboración de un manual de procedimiento que sirva de guía a futuros empleados públicos en el desempeño de su puesto de trabajo.

La memoria deberá ser elaborada y presentada antes del 30 de septiembre de cada año, para su valoración en el año siguiente, pudiendo presentarla hasta 2 años antes de la jubilación para facilitar la incorporación de nuevos empleados al puesto que quedará vacante, hasta 1 año después para las situaciones sobrevenidas en el cese de la relación laboral sin reserva a puesto de trabajo y, para el caso de incapacidad, podrán presentar dicha memoria una vez pasados los 2 años establecidos para la revisión por el INSS.

Toda la producción derivada de este plan deberá ser recogida en un repositorio municipal para su preservación y difusión de libre acceso en la Administración municipal, para lo cual deberá crearse el mismo.

Artículo 18. Valoración de los programas

1. Programa del Desempeño del Puesto de Trabajo y rendimiento

En el Programa de Desempeño del Puesto de Trabajo se podrá alcanzar un total de 100 puntos, distribuidos en 40 puntos referidos a objetivos colectivos y 60 puntos referidos a objetivos individuales. No obstante, se podrán alcanzar hasta 120 puntos con la puntuación adicional por el desempeño efectivo de tareas y por la evaluación de las competencias profesionales.

Los indicadores se establecen en una escala del 1 al 10, cuyos valores pueden ser ascendentes o descendentes, positivos o negativos según el objetivo perseguido.

Cada indicador establecido para el cumplimiento de los distintos objetivos tendrá asignada una ponderación y la puntuación resultará de multiplicar el nivel de logro en la escala de 1 a 10 por la ponderación asignada al

indicador. Igualmente, se establece un valor estándar en cada objetivo que determina el nivel mínimo que ha de alcanzarse, ya que de no ser así no se recibirá puntuación alguna en ese indicador. Si no se fija por el servicio o unidad administrativa, el valor estándar quedará establecido en el 50 % del objetivo perseguido.

Para aplicarse la valoración de los objetivos colectivos al empleado, este debe alcanzar previamente sus objetivos individuales.

Se dispondrá de 10 puntos adicionales por desempeño efectivo de tareas asignadas y otros 10 puntos adicionales por la evaluación de las competencias profesionales, mediante el sistema de gestión por competencias.

La puntuación máxima del desempeño efectivo de tareas es de 10 puntos, que se obtendrán automáticamente al inicio del periodo de evaluación y se irían perdiendo en la medida que se acumulen ausencias al puesto de trabajo, tal y como se recoge en el artículo 16.

Cada una de las competencias reflejadas en el documento de acuerdo de objetivos individuales (AOI) se evaluará en una escala gradual que irá de un mínimo de 1 a un máximo de 10. Se obtendrá una calificación global que consistirá en la media aritmética de las valoraciones objetivas en cada una de las competencias. Se considerarán evaluaciones positivas las que obtengan una puntuación de 5, siendo positivas las puntuaciones iguales o superiores a 5.

La valoración íntegra de este programa será la suma de los puntos alcanzados en el cumplimiento de los objetivos, tanto individuales como colectivos, en la estimación alcanzada en el desarrollo de competencias y en el desempeño efectivo de tareas.

2. Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional

En el mes de octubre de cada año, el Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño, tras el análisis y valoración de las memorias presentadas, las calificará como apta o no apta para su reconocimiento económico.

En caso de calificación negativa (NO APTO/A), se dará traslado de las deficiencias detectadas en la memoria para que, en el plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, pueda el trabajador evaluado presentar una corrección y/o ampliación sobre los términos requeridos y así proceder a una nueva valoración por parte del Comité.

Si la subsanación se da por realizada, el Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño declarará la aptitud de la memoria, pasando a su reconocimiento económico.

Si la subsanación de la memoria fuera deficiente, a criterio del Comité, o no se atendiera al requerimiento notificado, la memoria será declarada definitivamente no apta, pudiendo presentar la memoria por segunda y última vez al año siguiente.

En diciembre el Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño propondrá el listado de los trabajadores que han participado en el Programa de Gestión del Conocimiento y cuyas memorias hayan sido declaradas aptas para ser incluidas en el reconocimiento económico pertinente.

La participación en este programa con declaración de aptitud solo podrá producirse una vez en la vida laboral del trabajador, independientemente de los puestos de trabajo que haya desarrollado o el vínculo que haya tenido.

Artículo 19. Proceso de evaluación.

Finalizado el periodo a evaluar, los responsables de cada unidad administrativa remitirán el resultado alcanzado por la misma y por cada trabajador, tomando como base el cumplimiento de los objetivos marcados en los documentos de acuerdo de objetivos colectivos (AOC) y acuerdo de objetivos individuales (AOI). Dicho resultado se reflejará en el informe de evaluación que será remitido en enero al Servicio de Recursos Humanos y al propio interesado.

También se podrán realizar informes de seguimiento, en los cuales se pueden recoger valoraciones parciales relativas al estado del cumplimiento de objetivos y desempeño de las competencias.

Una vez notificado el informe de evaluación al interesado, este dispondrá de un plazo de diez días para presentar alegaciones y las observaciones que considere convenientes.

Dichas alegaciones acompañarán al informe de evaluación y a los acuerdos de objetivos colectivos e individuales, que deberán estar remitidos al Servicio de Recursos Humanos en la última semana de enero.

El Servicio de Recursos Humanos procederá al análisis, comprobación y verificación del informe de

evaluación, durante febrero y marzo, instruyendo el correspondiente expediente y elevando la propuesta correspondiente para su traslado al Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño.

Artículo 20. Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño. Composición y funcionamiento.

El Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño se constituye como órgano colegiado de carácter técnico al que le corresponden las funciones recogidas en este acuerdo.

El Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño será paritario, en función del número de miembros de las organizaciones sindicales que tengan representación, estando formado por el mismo número de miembros de la Administración que por representantes de las organizaciones sindicales.

A las reuniones del Comité podrán asistir los miembros de la Administración o personal que sean convocados, para colaborar en el ejercicio de las funciones encomendadas al Comité.

Se designará un presidente, miembro de la Administración, y un vocal por cada una de las secciones sindicales que conformen la mesa de funcionarios y el comité de empresa.

Actuará como secretario del Comité un empleado público adscrito al Servicio de Recursos Humanos, que tendrá voz, pero no voto.

El Comité no podrá constituirse y, por lo tanto, tomar acuerdos, si no se constata la paridad de ambas partes, debiendo cumplirse, en todo caso, las normas establecidas para la constitución y convocatoria de los órganos colegiados. Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los miembros presentes y, en caso de empate, el presidente contará con el voto de calidad.

Artículo 21. Funciones del Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño.

Corresponden al Comité de Garantía las siguientes funciones:

1. Proponer la metodología que se aplicará en la definición de objetivos.
2. Proponer a la Junta de Gobierno para su aprobación los objetivos colectivos e individuales, por servicio o unidad administrativa.

3. Establecer los indicadores de medición, de seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos y las desviaciones producidas y su repercusión en la organización.
4. Analizar los informes de evaluación emitidos por cada uno de los servicios o unidades administrativas.
5. Estudiar y resolver las alegaciones o solicitudes de revisión formuladas por el personal evaluado frente a su informe de evaluación del desempeño.
6. Elevar la memoria sobre el cumplimiento de objetivos a la Junta de Gobierno y las propuestas de mejora que se planteen.
7. Determinar la guía para la elaboración de la memoria y la valoración de esta en el Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional.
8. Conocer de las quejas planteadas frente a las expectativas que no han quedado satisfechas o incidencias en la tramitación del procedimiento.
9. Velar por la exacta aplicación de los criterios de transparencia, objetividad e imparcialidad y no discriminación a lo largo del proceso de evaluación del desempeño y rendimiento.
10. Proponer itinerarios formativos, tanto colectivos como individuales, en función de los resultados de las evaluaciones.
11. Dar conocimiento a Inspección de Servicio de los incumplimientos realizados por los trabajadores en relación con las obligaciones recogidas en el presente documento.
12. En general, cualquiera otra que se le atribuya en las normas que le sean de aplicación.

Disposición final primera. Abono del Programa de Gestión del Conocimiento.

Se fijan para la valoración de aptitud en el Programa de Gestión del Conocimiento los importes resultantes de aplicar la siguiente tabla, percibiendo el valor de cada tramo, atendiendo al tiempo que el trabajador ha estado en activo:

Los primeros 15 años hasta 20 años	400 euros por año
Desde 20 años hasta 30 años	500 euros por año
Más de 30 años	600 euros por año

(Ej.: Un trabajador con 40 años de servicios percibiría los 20 años primeros un total de 8.000 euros, los siguientes 10 años un total 5.000 euros y los restantes 10 años a 600 euros por cada uno, 6.000 euros, por lo que su valoración de aptitud alcanza un total de 19.000 euros).

Disposición final segunda. Abono del programa de evaluación del desempeño.

Para este programa se ha fijado un total de 120 puntos que el trabajador puede alcanzar dando cumplimiento a los objetivos marcados para su servicio o unidad administrativa. El valor del punto será el resultado del cociente de la partida presupuestaria asignada a dicho programa por el número total de puntos conseguidos por los trabajadores, que en ningún caso será inferior a 5 euros, comprometiéndose la Administración al aumento de la partida presupuestaria si no fuera suficiente.

Disposición final tercera. Revisión económica de los programas.

Una vez puestos en funcionamiento los dos programas, los importes señalados en las dos disposiciones

anteriores serán objeto de revisión anualmente, teniendo garantizados los mínimos establecidos en el presente acuerdo.

ANEXO

Diccionario de competencias

PERFIL COMPETENCIAL

A. Competencias de conocimiento o de carácter técnico, cercanas a las ramas y profesiones y al conjunto de conocimientos y habilidades asociadas a ellas (saber y saber hacer), acreditando conocimientos básicos y esenciales en materias, procedimientos e instrumentos que se consideran imprescindibles para desempeñar adecuadamente un puesto de trabajo. Dentro de estas se diferencian, entre otras, las competencias de función o empleo, digitales y lingüísticas.

A.1. Normativa: Conocimientos elevados de lenguaje jurídico, derecho administrativo y de organización administrativa (fuentes del derecho público, ordenanzas y reglamentos, el acto y el silencio administrativo, el procedimiento administrativo y los recursos, los contratos de la administración, etc.), función pública y derecho local.

Nivel A: Capacidad para entender, conocer, demostrar y poner en práctica a nivel de experto todos los aspectos de su especialidad y función, aun los más complejos, y renovar y mantener de manera constante su interés y curiosidad por aprender. Capacidad para compartir sus conocimientos y experiencias y, al mismo tiempo, asumir el rol de entrenador de otros, para ayudarlos a desarrollar sus conocimientos en la materia. Capacidad para constituirse en un referente dentro y fuera de la organización por sus conocimientos técnicos sobre su especialidad. Implica ser reconocido como experto en la comunidad donde actúa.

Nivel B: Capacidad para entender, conocer y poner en práctica diferentes aspectos de su especialidad y función, y mantener constante su interés por aprender. Implica ser abierto a compartir sus conocimientos y experiencias y, al mismo tiempo, asumir el rol de entrenador de otros para que realicen sus tareas con eficacia. Capacidad para constituirse en un referente para su entorno próximo por sus conocimientos técnicos en relación con los temas relativos a su puesto de trabajo.

Nivel C: Capacidad para entender, conocer y poner

en práctica diferentes aspectos relacionados con su función, y mantener de manera constante su interés por aprender. Capacidad para compartir con otros sus conocimientos y experiencias.

A.2. Aplicación la gestión: Conocimientos elevados de redacción y presentación de informes, conocimientos intermedios de protección de datos de carácter personal, gestión por procesos y gestión de proyectos y programas, conocimientos intermedios/elevados de administración electrónica.

Nivel A: Capacidad para fijar, tanto para sí mismo como para la organización, metas retadoras y desafiantes orientadas al logro de los objetivos. Capacidad para maximizar la obtención de resultados a partir de la selección y formación de personas, la adecuada delegación de tareas y la generación de directrices y diseño de estrategias y procesos basados en la planificación, el análisis de la información y la movilización de los recursos organizacionales. Capacidad para controlar la gestión, sopesar riesgos e integrar actividades y fundar todas sus decisiones y acciones en criterios de eficacia, eficiencia y calidad para el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Nivel B: Capacidad para fijar, tanto para sí mismo como para otros colaboradores, metas retadoras orientadas al logro de los objetivos. Capacidad para buscar la mejora de los resultados a partir de la selección y formación de personas, la adecuada delegación de tareas y el trazado de líneas de dirección y diseño de propuestas basadas en la planificación, el análisis de la información y la movilización de los recursos organizacionales. Capacidad para controlar la gestión, sopesar riesgos, integrar actividades y utilizar criterios de eficacia, eficiencia y calidad para el cumplimiento de la misión y funciones de la organización.

Nivel C: Capacidad para fijarse a sí mismo metas retadoras orientadas al logro de los objetivos. Capacidad para buscar la obtención de resultados a partir de la selección y formación de personas y la adecuada delegación de tareas, realizando propuestas basadas en el análisis de la información y la planificación. Capacidad para controlar la gestión, sopesar riesgos, integrar actividades y aplicar criterios de eficacia, eficiencia y calidad para el cumplimiento de las tareas bajo su responsabilidad.

A.3. Informática: Tecnología digital y uso del ordenador y del sistema operativo, navegación y comunicación en el mundo digital, tratamiento de la información escrita, tratamiento de la información gráfica, tratamiento de la información numérica, tratamiento de los datos y presentación de contenidos (nivel medio).

Nivel A: Tiene formación específica que acredita los conocimientos en la aplicación o programa a nivel de experto y no necesita asesoramiento.

Nivel B: Trabaja de forma autónoma y, en ocasiones, necesita asesoramiento.

Nivel C: Puede trabajar con la aplicación o programa, pero necesita asesoramiento con asiduidad.

B. Competencias de carácter cualitativo relacionadas con las habilidades

B.1. Búsqueda de soluciones: Capacidad de aplicar una solución eficaz a situaciones complejas, movilizandodiferentes entidades, recursos o personas y demostrandocreatividad en su diseño y definición, partiendo de modelos aprendidos o experimentados.

Esta competencia implica analizar, identificar y estructurar una situación en la que se produce una desviación entre lo que sucede y lo que debería estar sucediendo, además de encontrar unas conclusiones efectivas para llegar a una correcta solución en un intervalo de tiempo razonable.

Nivel A: Identifica y anticipa problemas, los aborda y aporta nuevas vías de solución. Se desenvuelve con soltura ante situaciones difíciles. No se conforma con el cumplimiento de sus propias funciones, sino que aplica nuevas ideas y fórmulas en los procesos con resultados efectivos.

Nivel B: Conoce la problemática y adopta decisiones acertadas y justificadas ante imprevistos y dificultades, persiguiendo la consecución de objetivos concretos, iniciando nuevos proyectos y finalizando todos aquellos que ya estén en marcha. Busca soluciones pensando en el camino a seguir.

Nivel C: Prioriza y se centra únicamente en aquellos aspectos que le afectan directamente. Desconoce la problemática y vías de solución que pudieran aplicarse al resto de colaboradores. En ocasiones, identifica los problemas, los analiza y concluye con su solución.

B.2. Desarrollo de personas: Capacidad de analizar y detectar el potencial de cada persona del equipo, más allá de la información aportada por los instrumentos de evaluación, a fin de delegar y/o asignar responsabilidades en función de su perfil.

Nivel A: Capacidad para dirigir un grupo de colaboradores, distribuir tareas y delegar autoridad, además de proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Implica la capacidad para desarrollar el talento y potencial de su gente, brindar retroalimentación oportuna sobre su desempeño y adaptar los estilos de dirección a las características individuales y de grupo, al identificar y reconocer aquello que motiva, estimula e inspira a sus colaboradores, con la finalidad de permitirles realizar sus mejores contribuciones.

Nivel B: Capacidad para dirigir uno o varios grupos de colaboradores, distribuir tareas y delegar autoridad. Capacidad para desarrollar el talento y potencial de su gente al brindarle una oportuna retroalimentación. Implica adaptar el estilo de conducción a las características particulares de las personas o los grupos a su cargo.

Nivel C: Capacidad para supervisar un grupo de colaboradores, distribuir tareas y delegar autoridad. Capacidad para brindar retroalimentación oportuna y adaptar su estilo de conducción a las características particulares de las personas que se encuentran bajo su responsabilidad.

B.3. Dirección de personas: Capacidad para dirigir un grupo de colaboradores, distribuir tareas y delegar autoridad, además de proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Implica la capacidad para desarrollar el talento y potencial de su gente, brindar retroalimentación oportuna sobre su desempeño y adaptar los estilos de dirección a las características individuales y de grupo, al identificar y reconocer aquello que motiva, estimula e inspira a sus colaboradores, con la finalidad de permitirles realizar sus mejores contribuciones.

Nivel A: Capacidad para dirigir grupos de colaboradores de alto desempeño, distribuir tareas y delegar autoridad. Capacidad para proveer oportunidades de aprendizaje y crecimiento. Capacidad para desarrollar el talento y potencial de su gente, y brindar retroalimentación oportuna sobre el desempeño. Implica adaptar el estilo de dirección a las características individuales y grupales de las personas a su cargo, al identificar y reconocer aquello que motiva, estimula

e inspira a sus integrantes, con la finalidad de permitirles aportar sus mejores contribuciones. Capacidad para guiar, en lo que respecta a la conducción de personas, a aquellos colaboradores suyos que también son jefes, constituyéndose en un referente en la materia.

Nivel B: Capacidad para dirigir uno o varios grupos de colaboradores, distribuir tareas y delegar autoridad. Capacidad para desarrollar el talento y potencial de su gente al brindarle una oportuna retroalimentación. Implica adaptar el estilo de conducción a las características particulares de las personas o los grupos a su cargo.

Nivel C: Capacidad para supervisar un grupo de colaboradores, distribuir tareas y delegar autoridad. Capacidad para brindar retroalimentación oportuna y adaptar su estilo de conducción a las características particulares de las personas que se encuentran bajo su responsabilidad.

B.4. Orientación a la calidad del resultado: Capacidad para alcanzar y superar los estándares de desempeño y los plazos establecidos, fijándose para uno mismo y/o para las otras personas los parámetros a alcanzar.

Capacidad para orientar los comportamientos propios y/o de otros hacia el logro o superación de los resultados esperados, bajo estándares de calidad establecidos, fijar metas desafiantes, mejorar y mantener altos niveles de rendimiento en el marco de las estrategias de la organización. Implica establecer indicadores de logro y hacer seguimiento permanente.

Nivel A: Capacidad para promover y desarrollar comportamientos, en sí mismo y en la organización en su conjunto, orientados al logro o la superación de los resultados esperados, y fijar estándares de calidad retadores. Capacidad para realizar las mediciones pertinentes que permitan evaluar el logro de metas planteadas a través de la correcta instrumentación de las herramientas correspondientes. Capacidad para fijar nuevos desafíos y metas retadoras para la organización, y alcanzar y mantener altos niveles de rendimiento que produzcan mejoras permanentes de la calidad tanto en la ejecución de las tareas como en los servicios o productos que se brindan. Capacidad para fomentar igual actitud en otros a través del ejemplo.

Nivel B: Capacidad para mantener una actitud constante orientada al logro o superación de los resultados esperados, según los estándares de calidad establecidos. Capacidad para asumir metas desafiantes

y orientarse a la mejora de los niveles de rendimiento en el marco de las estrategias de la organización. Capacidad para realizar el seguimiento establecido por la organización sobre las labores propias y las de sus colaboradores.

Nivel C: Capacidad para demostrar, a través de su comportamiento, una firme predisposición para realizar las acciones necesarias para alcanzar los objetivos asignados y asumir metas desafiantes. Capacidad para realizar el control de su propio trabajo.

B.5. Educación y respeto: Capacidad para dar a los otros y a uno mismo un trato digno, franco y tolerante, y comportarse de acuerdo con los valores morales, las buenas costumbres y prácticas profesionales, y para actuar con seguridad y congruencia entre el decir y el hacer. Implica la capacidad para construir relaciones cálidas y duraderas basadas en una conducta honesta y veraz.

Nivel A: Capacidad para diseñar estrategias que fomenten en todo el ámbito de la organización el trato digno, franco y tolerante hacia los otros y hacia uno mismo. Capacidad para actuar en concordancia con los valores morales y las buenas prácticas y costumbres profesionales, y para estructurar a la organización en función de ellos. Capacidad para construir relaciones cálidas, basadas en la honestidad de sus actos. Capacidad para ser considerado un referente en la organización y en el mercado por la congruencia constante entre sus palabras y sus actos.

Nivel B: Capacidad para ofrecer un trato digno, franco y tolerante, tanto a sí mismo como a los demás. Capacidad para guiar sus acciones en función de los valores morales y las buenas prácticas profesionales, y alentar a sus pares y compañeros de trabajo a hacer lo mismo. Capacidad para establecer relaciones cálidas y de confianza con sus pares y compañeros de trabajo. Capacidad para actuar en todo momento de manera congruente con lo que expresa.

Nivel C: Capacidad para brindar a los otros y a sí mismo un trato digno, franco y tolerante. Capacidad para respetar los valores morales y las buenas prácticas profesionales y para actuar consecuentemente con lo que dice y respetar las pautas de conducta que le exige la organización.

B.6. Coordinación y trabajo en equipo: Capacidad para colaborar con los demás, formar parte de un

grupo y trabajar con otras áreas de la organización con el propósito de alcanzar, en conjunto, la estrategia organizacional, subordinar los intereses personales a los objetivos grupales. Implica tener expectativas positivas respecto de los demás, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo.

Nivel A: Capacidad para fomentar el espíritu de colaboración en toda la organización, promover el intercambio entre áreas y orientar el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de la estrategia organizacional. Implica expresar satisfacción por los éxitos de otros, pertenecientes o no al grupo inmediato de trabajo. Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar las metas organizacionales de corto, mediano y largo plazo, y apoyar el trabajo de todas las áreas que forman parte de la organización. Capacidad para constituirse en un ejemplo de colaboración y cooperación en toda la organización, comprender a los otros, y generar y mantener un buen clima de trabajo.

Nivel B: Capacidad para fomentar la colaboración y cooperación en su sector, promover el intercambio con otras áreas y orientar el trabajo de pares y colaboradores a la consecución de los objetivos fijados. Implica reconocer los éxitos de otros, pertenecientes o no al grupo inmediato de trabajo. Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales, con el propósito de alcanzar los objetivos fijados de corto plazo, y apoyar el trabajo de otros sectores de la organización. Capacidad para constituirse como un ejemplo de cooperación entre sus colaboradores y mantener un buen clima de trabajo.

Nivel C: Capacidad para colaborar y cooperar con otras personas, tanto de su sector como de otras áreas de la organización, con el propósito de alcanzar los objetivos fijados, y reconocer los éxitos y aportes de otras personas. Capacidad para subordinar los intereses personales a los objetivos grupales y apoyar el trabajo de otros sectores de la organización. Implica ser un ejemplo para sus compañeros por su cooperación y buen trato con todas las personas.

B.7. Iniciativa: Anticiparse a hacer las cosas antes de que se las soliciten o de ser forzado por los acontecimientos, sin necesidad de recibir instrucciones precisas. Impulsar o colaborar en acciones que van más allá de lo esperado del puesto. Saber aprovechar las oportunidades que se le presentan y tomar decisiones

asumiendo riesgos calculados para mejorar sus resultados/forma de hacer las cosas.

Capacidad para actuar proactivamente y pensar en acciones futuras con el propósito de crear oportunidades o evitar problemas que no son evidentes para los demás. Implica capacidad para concretar decisiones tomadas en el pasado y la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones a problemas de cara al futuro.

Nivel A: Capacidad para anticiparse a situaciones tanto externas como internas a la organización, así como nacionales, regionales o globales, con visión de largo plazo, y para prever opciones de cursos de acción eficaces y efectivos. Implica analizar las situaciones planteadas en profundidad y elaborar planes de contingencia con el propósito de crear oportunidades y/o evitar problemas potenciales, no evidentes para los demás. También, ser un referente en la organización y el mercado por sus propuestas de mejora con visión de largo plazo.

Nivel B: Capacidad para resolver situaciones complejas o de crisis y prever opciones de cursos de acción eficaces y efectivos. Implica analizar las situaciones planteadas y elaborar planes de contingencia con el propósito de crear oportunidades y/o evitar problemas potenciales. También, ser un referente en su sector y en el ámbito de su área de trabajo por sus propuestas de mejora con visión de corto plazo.

Nivel C: Capacidad para resolver situaciones cuando estas se presentan y reaccionar de manera favorable tanto frente a oportunidades como a problemas.

Implica ser un referente para sus compañeros por sus propuestas de mejora y eficiencia, en relación con las responsabilidades de su puesto.

B.8. Creatividad

Nivel A: Propone y encuentra formas nuevas y eficaces de hacer las cosas. Es recursivo, innovador y práctico. Busca nuevas alternativas de solución y se arriesga a romper los esquemas tradicionales. Busca nuevas opciones a fin de satisfacer las expectativas y necesidades de los clientes.

Nivel B: Propone ideas creativas cuando las tradicionales no son aplicables a su trabajo. Tiende a realizar cambios que no rompan por completo los esquemas habituales de su trabajo.

Nivel C: Tiende a utilizar soluciones que le sirvieron para resolver una situación anterior sin evaluar si se pueden aplicar exitosamente a la actual. Prefiere no tomar riesgos en cuanto a métodos para resolver su trabajo. Se rige por ideas y patrones conductuales tradiciones.

C. Competencias relacionadas con las actitudes, valores y motivación

C.1. Compromiso con la organización: Capacidad de conseguir que otras personas alineen su dinámica de trabajo y sus objetivos con los de la organización, ajustando los recursos y medios a su alcance hacia estos.

Se refiere a la identificación de cada trabajador con la organización. Implica conocer los valores y elementos culturales de la empresa, asumirlos, defenderlos y promulgarlos como si fueran propios. Se refiere a la disposición que tenga el trabajador para defender los intereses de la empresa en ocasiones en que estos se vean amenazados. Implica también el dar prioridad a los intereses organizacionales y comprometerse a la consecución de estos.

Nivel A: El trabajador conoce los elementos que conforman la cultura de la empresa: lenguaje, símbolos, valores; y los promulga como propios. El trabajador defiende los intereses de la empresa, estando dentro y fuera de ella, durante y fuera de la jornada laboral. Da prioridad a las metas finales de la empresa y participa con esfuerzo e iniciativa para alcanzarlas.

Nivel B: Conoce el lenguaje, símbolos y valores de la empresa. Usualmente los promulga y defiende, mas no demuestra una fuerte iniciativa por ello. Tiene noción de la meta final a la que desea llegar la empresa, y en ciertas ocasiones muestra una participación para llegar a ella.

Nivel C: Demuestra un escaso conocimiento del lenguaje que se maneja al interior de la empresa, como también tiene escaso conocimiento sobre sus costumbres y valores. Podría considerar pertinente anteponer sus intereses personales a los intereses de la organización.

C.2. Comunicación: Capacidad de generar un clima de comunicación positivo para evitar una posición defensiva en los interlocutores, ofreciendo la retroinformación necesaria para asegurarse de que

entienden correctamente el mensaje transmitido. Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir de forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de alcanzar los objetivos organizacionales, y para mantener canales de comunicación abiertos y redes de contacto formales e informales, que abarquen los diferentes niveles de la organización.

Nivel A: Capacidad para escuchar y entender al otro, para transmitir de forma clara y oportuna la información requerida por los demás a fin de lograr los objetivos organizacionales, y para mantener siempre canales de comunicación abiertos. Capacidad para adaptar su estilo comunicacional a las características particulares de la audiencia o interlocutor. Capacidad para estructurar canales de comunicación organizacionales que permitan establecer relaciones en todos los sentidos (ascendente, descendente, horizontal) y promover el intercambio inteligente y oportuno de información necesaria para la consecución de los objetivos organizacionales. Capacidad para desarrollar redes de contacto formales e informales que resulten útiles para crear un ámbito positivo de intercomunicación.

Nivel B: Capacidad para comunicarse de manera clara y concisa, de acuerdo con el tipo de interlocutores con los que debe actuar. Capacidad para escuchar a los demás y asegurarse de comprender exactamente lo que quieren expresar. Capacidad para aprovechar los canales de comunicación existentes, tanto formales como informales, a fin de obtener la información que necesita para sus tareas.

Nivel C: Capacidad para escuchar atentamente a sus interlocutores y comunicarse de manera clara y entendible. Capacidad para realizar las preguntas adecuadas a fin de obtener la información que necesita.

C.3. Autocontrol: Capacidad para obrar con serenidad y dominio tanto de sí mismo como en relación con las actividades a su cargo. Capacidad para afrontar de manera enérgica y al mismo tiempo serena las dificultades y los riesgos y explicar a otros problemas, fracasos o acontecimientos negativos. Implica seguir adelante en medio de circunstancias adversas, resistir tempestades y llegar a buen puerto.

Nivel A: Capacidad para definir la visión organizacional aun en tiempos difíciles, obrar con serenidad y dominio tanto de sí mismo como en relación con los planes estratégicos de la organización. Capacidad para

afrontar de manera enérgica y al mismo tiempo serena las dificultades y los riesgos, dirigir organizaciones bajo esas circunstancias y explicar a otros problemas, fracasos o acontecimientos negativos. Implica llevar adelante una empresa en medio de circunstancias adversas, resistir tempestades y llegar a buen puerto. Ser un referente en la organización y el mercado por su templanza.

Nivel B: Capacidad para aplicar las directivas recibidas en su sector aun en tiempos difíciles, obrar con serenidad y dominio tanto de sí mismo como en relación con las responsabilidades a su cargo. Capacidad para afrontar de manera enérgica y al mismo tiempo serena las dificultades y los riesgos, dirigir su sector bajo esas circunstancias y explicar a otros problemas, fracasos o acontecimientos negativos. Implica llevar adelante su sector en medio de circunstancias adversas, resistir tempestades y llegar a buen puerto. Ser un referente para sus colaboradores y en su área por su templanza.

Nivel C: Capacidad para aplicar las directivas recibidas aun en tiempos difíciles, obrar con serenidad y dominio y cumplir con las responsabilidades a su cargo. Capacidad para afrontar de manera enérgica y serena las dificultades y explicar a otros problemas, fracasos o acontecimientos negativos. Implica llevar adelante su tarea en medio de circunstancias adversas. Ser un referente para sus compañeros y en su sector por su templanza.

C.4. Visión estratégica: Capacidad de detectar las oportunidades de mercado generadas por un entorno cambiante y las fortalezas y las debilidades de la propia organización cuando debe responder a este, a fin de ser capaz de ofrecer la mejor respuesta estratégica. Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización, optimizar las fortalezas internas, actuar sobre las debilidades y aprovechar las oportunidades del contexto. Implica la capacidad para visualizar y conducir la organización con un enfoque integral, y lograr objetivos y metas retadores, que se reflejen positivamente en el resultado organizacional.

Nivel A: Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto a corto, mediano y largo plazo en la organización. Capacidad para diseñar políticas y procedimientos que permitan, al mismo tiempo, optimizar el uso de las fortalezas internas y actuar sobre las debilidades, con el propósito

de aprovechar las oportunidades del contexto. Implica la capacidad para fijar la visión de la organización y conducirla como un sistema integral, para que en su conjunto pueda lograr objetivos y metas retadores, que se reflejen positivamente en el resultado corporativo. Capacidad para constituirse en el mercado como una autoridad en la materia.

Nivel B: Capacidad para comprender los cambios del entorno y establecer su impacto en la organización a corto y mediano plazo. Capacidad para proponer mejoras sobre aspectos relacionados con su ámbito de actuación, a fin de mejorar la utilización de los recursos y fortalezas, y reducir las debilidades. Capacidad para actuar y/o conducir al grupo a su cargo en función de los objetivos corporativos en su conjunto.

Nivel C: Capacidad para adecuarse a los cambios del entorno y detectar nuevas oportunidades en el área de su especialidad en función de las necesidades y características organizacionales.”

En Las Palmas de Gran Canaria, a diez de septiembre de 2021. La Jefa de Servicio de Recursos Humanos (Resolución número 29014/2016, de 26 de junio). P.S. Jefatura de Sección de Selección y Provisión (Resolución 10953/2018, de 28 de marzo) María Dolores López Rodríguez. El Concejal de Gobierno del Área de Administración Pública, Recursos Humanos, Administración Pública y Deportes (Decreto 30454/2019, de 19 de junio) Mario Marcelo Regidor Arenales.

Y para que así conste en el expediente de su razón, expido la presente certificación con el visto bueno del Alcalde, haciendo salvedad del artículo 206 del RD 25687/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, de conformidad con el artículo 126.4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local, en relación con el artículo 27 del Reglamento Orgánico Municipal del Gobierno y de la Administración (BOP número 89 de 23-7-2004), en Las Palmas de Gran Canaria, el dieciséis de septiembre de dos mil veintiuno”. Encarnación Galván González, Concejala Secretaria de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria.

LA DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (Acuerdo de la Junta de Gobierno de fecha 12/05/2016) EL CONCEJAL DE GOBIERNO DEL ÁREA DE ADMINISTRACIÓN

PÚBLICA, RECURSOS HUMANOS, INNOVACIÓN TECNOLÓGICA Y DEPORTES (Por sustitución, Decreto número 29345/2021, de 27 de agosto), Mario Regidor Arenales.

153.089

**Área de Gobierno de Urbanismo,
Edificación y Sostenibilidad Ambiental**

Servicio de Urbanismo

ANUNCIO

7.649

Emplazamientos en Recursos Contencioso-Administrativos formulados contra la aprobación definitiva de la MPMO de las Normas de la Ordenación Pormenorizada.

Habiéndose interpuesto recurso ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Sala de Las Palmas - Sección Segunda), por doña Amalia Roca Puga y otros, el Procedimiento Ordinario número 148/2020; por la Asociación Canaria del Alquiler Vacacional (ASCAV), el Procedimiento Ordinario número 151/2020, y por don Blas Padrón Rodríguez, el Procedimiento Ordinario número 152/2020, contra la aprobación definitiva de la Modificación del Plan General de Ordenación de las Normas de la Ordenación Pormenorizada, que tuvo lugar por acuerdo plenario municipal de 31 de julio de 2020, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, se procede a EMPLAZAR a las personas físicas y jurídicas que se dirán, y a cuantos aparezcan como interesados en el expediente por haber formulado alegaciones en el mismo y/o haberse personado expresamente, a las que no ha sido posible notificar personalmente, para que si a su derecho conviniere, comparezcan y se personen en el citado procedimiento en legal forma y con la debida postulación procesal, en el plazo de NUEVE DÍAS, contados a partir del día siguiente a la recepción de este escrito, haciéndoles saber que de personarse fuera de plazo se le tendrá por parte, pero sin que deba retrotraerse ni interrumpirse el procedimiento, y que si no se personara oportunamente continuará el procedimiento en sus trámites sin que haya lugar a practicarle notificación alguna. Se les hace saber que podrán personarse hasta el momento en que hubiere de dárseles traslado para contestar a la demanda.

INTERESADOS

MARTA CASTRO BLANCO

IVÁN FERNÁNDEZ DE QUINCOCES SÁNCHEZ

KYNOIKOS, S.L.

MARÍA DEL MAR GONZÁLEZ CAAMAÑO

ALESANDRO GUISEPPE LUIGI FIOROTTO

JULIO CABRERA DOMÍNGUEZ

MONTSERRAT DE JESÚS HERNÁNDEZ
SANTANA

GERARDO ANTONIO SERRANO FONTANILLO

ANA BERTA DE LA GUARDIA SALOM

CRISTINA CAMEJO DE LA GUARDIA

JAVIER CAMEJO DE LA GUARDIA

JOSEFINA OWONO SOSA

ADINA FRATECELLI DE LA FLOR

JAVIER ALEXIS MARTÍN VERA

JUAN FERNANDO GARCÍA ALONSO

LUIS GONZALO CONDE CID

SIRLEY AVENDAÑO GALVIS

CARMEN NIEVES SUÁREZ CRUZ

AGUSTÍN PULIDO SOSA

LUIS MANUEL MEDINA SOLER

GUENDALINA VEGA RODRÍGUEZ

ADAYA SEMIDÁN PONCE RODRÍGUEZ

JUAN FRANCISCO MORALES BRITO

ÁNGELA GARCÍA CABRERA

ANDREAS NORBERT MARÍA KOCHINKE
ANDREAS

JUAN MANUEL PUENTE REYES	JOSÉ ANTONIO GARCÍA PÉREZ
JUAN MANUEL PUENTE PÉREZ	NÉSTOR JESÚS GARCÍA GONZÁLEZ
REMEDIOS CAZÓN SANDOVAL	LUCÍA EULOGIA GONZÁLEZ VEGA
ROQUE SUÁREZ CASTELLANO	CIPRIANO CASTRO BETHENCOURT
SANDRA ÁLVAREZ LÓPEZ	ROSA BLANCO HERNÁNDEZ
MARÍA NIEVES CRUZ BRITO	MARÍA NIEVES VILA SOLDEVILLA
ELISA DE LOS DOLORES TOLEDO ROSALES	FRANCISCO FÉLIX VILLAMOR RAMÍREZ
MARÍA CARMEN ALBERTINA BARAGAÑO ROQUER	JOSÉ MIGUEL OJEDA MEJÍAS
JOSÉ LUIS NOVELLE POLICASTRO	ALESSANDRO GIUSEPPE LUIGI FIOROTTO
ANTONIO SANTANA RIVERO	LAVINIA CONGEDO
ÁLVARO PLANET ESCRIBANO	CHERIN MOHAMMAD CHEIKHI BEL
SONIA ESCRIBANO MOYA	MARÍA DEL CARMEN BEL LARRAÑAGA
JOSÉ ÁNGEL JUNQUERA ALONSO	ROGIN MOHAMMAD CHEIKHI BEL
AGESTRIMECA, S.L.	NOOR MOHAMMAD CHEIKHI BEL
MARÍA NATIVIDAD VERONA SÁNCHEZ y AGESTRIMECA, S.L.	RICARDO JOSÉ BEL LARRAÑAGA
JARDÍN DEL ROMERAL, S.L.	GUSTAVO ADOLFO MARRERO OLIVA
LANZACUPER, S.L.	HIMAR MENDOZA LORENZO
RED LAS PALMAS COMUNICACIONES DIGITALES, S.L.	NANCY SILVIA BARENBREUKER
ASESORÍA GESTIÓN TRIBUTARIA Y MERCANTIL CANARIA, S.L. (AGESTRIMECA, S.L.)	ANTONIO MANUEL RUIZ VERA
ANDRÉS TEODORO HORMIGA NAVARRO	ADONAY EDUARDO BERRIEL SUÁREZ
MANUELA REYES OJEDA MONTESDEOCA	JAVIER TOMÁS GONZÁLEZ ENRIQUEZ
BUENAVENTURA SARMIENTO SANTANA	NOEMI RAMOS MELIÁN
MANUELA REYES OJEDA MONTESDEOCA	ANTONIA REYES HERNÁNDEZ OLIVA
SAULO SARMIENTO GODOY	MARÍA DEL PILAR BRITO VALLES
MARÍA SOLEDAD GODOY SÁNCHEZ	PINO MARÍA MEDINA GONZÁLEZ
	ALBERTO MARRERO OLIVA
	JOSÉ MANUEL SEPÚLVEDA SANTANA

MARÍA VICTORIA GRIMÓN DOMÍNGUEZ	TANIA VERÓNICA VILLAFUERTE FEIJÓ
ÁNGEL REY GUERRA	SUSANA SORIANO RODRÍGUEZ
NIEVES DEL SAGRARIO REYES MEDINA	MARÍA SUSANA PÉREZ SORIANO
SARA REY GRIMÓN	CATHAISA LORENA SANTANA LEÓN
MARÍA BARROCAL PARRA	JUAN MANUEL PÉREZ MEDINA
CAMILO BARROCAL DÍAZ-FLORES	MARIELA COROMOTO TORRES DE CAZORLA
SILVIA RAMÍREZ JIMÉNEZ	CARLOS RAFAEL MEDINA FIGUERA
MARÍA DELIA HERNÁNDEZ RODRÍGUEZ	JESSIKA RUTH HERNÁNDEZ PERERA
TOMÁS QUINTANA QUINTANA	ECHEDÉY HERNÁNDEZ CABRERA
JUAN LUIS ESPINO MORILLAS	SONIA MARÍA BARRETO DÉNIZ
YOLANDA GINESTA SUÁREZ	PAUL ERICE WEIR
MARIO ALBERTO NAVARRO QUESADA	MERCEDES NÖBAUER SÁNCHEZ
CARMEN ROSA REYES DÍAZ	PABLO JAVIER VARONA CABRERA
PRISCILA DEL PINO GUZMÁN JIMÉNEZ	JUAN DIEGO FALCÓN GONZÁLEZ
MARIO NAVARRO DÍAZ	BUENAVENTURA HERNÁNDEZ MACHÍN
MARÍA ROSA HERNÁNDEZ CRUZ	MARÍA ESTEFANÍA MIRÓN DEL PINO
MARA CANOVI	ÁFRICA FERNÁNDEZ IGLESIAS
DANIELA PESENTI CAMPAGNONI	JUAN RICARDO VILA DE HOMBRE
STEFANO ANGELETTI RASIEJ	CARIDAD PLASENCIA CHINEA
JORDÁN DÍAZ RODRÍGUEZ	SHEILA DOLORES NODA ARENCIBIA
DIEGO SEGURA MARTÍN	PEDRO JOSÉ SAAVEDRA GONZÁLEZ
MONTSERRAT MARÍA ÁNGELES DE SAÁ RODRÍGUEZ	DANIEL JOSÉ CABRERA CAVALLERO
BEATRIZ CASTRO BLANCO	JULIO FERNANDO UMPIÉRREZ MIRANDA
ELLIOT MORALES SANTANA	VÍCTOR MANUEL GARCÍA FERNÁNDEZ
JOSÉ ALEXIS DÍAZ GONZÁLEZ	GUSTAVO VICENTE ÁLAMO VEGA
PEDRO SALVADOR SÁNCHEZ CAZÓN	ARHAMIS JORDAN BLANCO GARCÍA
SEBASTIÁN RAFAEL ÁLAMO SUÁREZ	CARMELO JOSÉ GONZÁLEZ ALEMÁN

RAFAEL TOMÁS MARRERO ALEMÁN	MARÍA DEL CARMEN PERERA HERNÁNDEZ
FRANCISCO JAVIER PUENTE REYES	JOSÉ MANUEL GONZÁLEZ DE RUEDA DE LUCAS
MIRIAN LAILA MOUSSA PERALES	MARÍA CARMEN RAMOS ARGÜELLOS
MIRIAM ALTAGRACIA ORTEGA SANTISO	MARÍA DE FÁTIMA PEÑA RAMÍREZ
VIOLA URSULA HOPPE	CLARA ROSA PEÑA RAMÍREZ
MARÍA RAMONA SANTISO SACO	MATILDE OLIVA MARRERO
MARÍA TERESA CRUZ REY	ANTONINA MONTELIONE
LUIS MIGUEL PUENTE REYES.	NATALIA M. VELÁZQUEZ BAUTISTA
ARCADIO ALONSO VEGA	MARÍA MARTÍN ALONSO
ADAN ASUNCIÓN MARRERO DÉNIZ	JOSÉ LUIS ECHEVARRÍA NAVARRO
ANA DELIA SUÁREZ CRUZ	FLOR DE SAGARRA CHAO
MARÍA LUISA RUIZ MEDINA	PROVIDENCIA LUIGIA SCHOEN MARIA FARRUGGIA
MARÍA DEL CARMEN OJEDA ROGER	RAQUEL ALENCAR BRAGA BINEK
ANTONIO RAMÓN GINESTA SUÁREZ	DANIELE VASILE
JESÚS MARÍA BENGOCHEA ARBELOA	ANTONIO ARGENTIERI
HERMINIO RODRÍGUEZ MARTÍN	DARIO GABRIELE SANTAGATI
JUAN MANUEL PÉREZ SORIANO	CHIARA CRISCI
JOSÉ CARLOS MARTÍNEZ FÉ	JACEK JAN BINEK
JUAN CARLOS HERNÁNDEZ PERERA	TOMÁS RAMÍREZ GÓMEZ-OJERO
IRENE SONIA DÍAZ JIMÉNEZ	LUCIANO DANDINI
MANUEL RODRÍGUEZ NIETO	RICCARDO BALSAMO
EMILIANO GABINO QUINTANA NUEZ	LUIGI MODICA CANNATELLA
JOSÉ JUAN SANTANA OJEDA	FABIO FIORI
JUAN ANGEL DÍAZ MELIÁN	PEDRO MANUEL PÉREZ GONZÁLEZ
ADOLFO MATHIAS GUTIÉRREZ	ANA TERESA HATCHUELL CÁCERES
JUAN IGNACIO MARTÍNEZ CRUZ	ZARLOS MIGUEL BENÍTEZ RODRÍGUEZ
MANUEL DE LA CONCEPCIÓN FARRAY GROSSO	

PINO MARÍA RODRÍGUEZ RAMOS

CECILIA TADEO SANTANA

JOSÉ ANTONIO BENÍTEZ LÓPEZ

MARÍA SOLEDAD HEREDIA OLMOS

MARÍA DEL PINO RAMOS SANTANA

MARÍA LORENA DE LEÓN CABRERA

RICARDO RODRÍGUEZ RAMOS

ANTONIA LUISA FERNÁNDEZ ALONSO

DESIMIR VESIMIROV VASILEV

STRAHIL STAMENOV SOITSEV

MARIANA NIKOLOVA STOITSEVA

AGUSTÍN MIGUEL JIMÉNEZ GONZÁLEZ

FRANCISCA MERCEDES MARTÍN JÉREZ

PEDRO MELIÁN SANTANA

ANTONIO AVERINO JIMÉNEZ FRANQUIS

MARÍA JOSÉ GÓMEZ NAVAS

ÁLVARO JESÚS PAZOS LÓPEZ

DON THILINA NUWAN PANDITHA

MARÍA DOLORES GÓMEZ NAVAS

ROBERTO VENTURA

YORDAN SAVOV VASILEV

ALESSANDRA INTRONA

MIRIAM DEL CARMEN AFONSO RAMOS

DIEGO SIGNORILE

MARÍA PURIFICACIÓN NAVAS POZO

ERWIN FALCHI

MANUEL FÉLIX FALCÓN CASTELLANO

ALESSANDRA LATELA

CESAR GÓMEZ NAVAS

CINZIA QUINTINI

FILOMENA GUTIÉRREZ QUINTELA

FRANCESCO GRAZIOLI

NICOLÁS VICENTE CABO GARCÍA

ANGELA DANIELA STEFANIA TORTINI

MASHOUR MOHAMMAD SOLAIMAN

ELEUTERIO LÓPEZ VILLAMEDIANA

VICENTE BERNARDINO BATISTA TORRES

SONIA LÓPEZ PÉREZ

VENTSISLAV VASILEV IVANOV

VIRGINIA PÉREZ QUINTANA

MANUEL MARTÍN SANTANA

RUBÍ SOLEDAD HATCHUELL CÁCERES

MANUEL SANTANA TORRES

JULIÁN ABEL LEÓN LEÓN

MANUEL MARTÍN RIVERO OJEDA

VINI ESTHER HATCHUELL CÁCERES

JORGE MANUEL RODRÍGUEZ NUEZ

DAVID HATCHUELL HATCHUELL

PEDRO MORENO ORTIZ

CRISTIAN SERAFÍN LEÓN HATCHUELL

CELESTINO CASTRO CABEZAS

JAVIER SÁNCHEZ CASTELLANO

JOSÉ JUAN SOSA NIEBLAS

MARTA PASCUAL ROYO

MIGUEL ÁNGEL PASCUAL LACUEVA	DARA PÉREZ REYES
MARÍA REYES ROYO FERNÁNDEZ DE RETANA	GUANARTEME REAL ESTATE, S.L.
MIGUEL ÁNGEL GONZÁLEZ CORTÉS	MÓNICA FERNÁNDEZ PLACERES
SOCIEDAD ESTATAL CORREOS Y TELÉGRAFOS, S.A.	VERÓNICA PÉREZ GALVÁN
MIGUEL PEÑA SAGRISTA	GEMA PÉREZ GONZÁLEZ
ELADIA GONZÁLEZ GONZÁLEZ	NOELIA RAMOS MELIÁN
MÍRIAM BATISTA MARTÍN	HIMAR LUIS RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
ANTONIO FRANCISCO RAMOS PÉREZ	PABLO RAMOS MELIÁN
BEATRIZ SÁNCHEZ ALÉS	NAYRA PEÑATE RODRÍGUEZ
RAMÓN FRANCISCO HERNÁNDEZ SANTANA	SARA RUIZ GUERRA
CÉSAR ANTONIO VERA ALMEIDA	PLÁCIDO JESÚS GARCÍA MONTESDEOCA
ALEJANDRO RAMÓN SILES DÍAZ	RITA VICTORIA DÍAZ GONZÁLEZ
JUAN LUIS MARTÍ IGLESIAS	JUAN VÍCTOR GONZÁLEZ GONZÁLEZ
JOSÉ RAFAEL ACOSTA CABALLERO	LAURA PÉREZ GONZÁLEZ
FRANCISCA ROSA SUÁREZ SANTANA	YESICA MARÍA UMPIÉRREZ CHÁVEZ
VÍCTOR MANUEL QUINTANA PÉREZ	MANUEL BETANCORT DÍAZ
COMERCIAL Y DE OCIO SIETE PALMAS, S.L.	- JUANA MARÍA ORTEGA SANTANA
ANTONIO LUIS PÉREZ VEGA	- AURA MARINA SÁNCHEZ LÓPEZ
FÉLIX SANTIAGO MELIÁN, S.L.	- MARÍA ALEIDA CASTRO OROZCO
ENRIQUE MONTESDEOCA OJEDA	- MARTHA LUCÍA FERNÁNDEZ BEDOYA
ANTONIA SILVIA ESTUPIÑÁN LÓPEZ	- MARILYN RAMOS CAMPOS
CLARA MARÍA SOSA GONZÁLEZ	- MARGARITA ESTHER LEMUS JARA
JOSÉ MIGUEL NUEZ SOSA	- MARÍA LILIANA MORALES LÓPEZ
JOSÉ MANUEL SOSA GONZÁLEZ	- GRACIELA BOTELLO LLANOS
JOSÉ ANTONIO NUEZ SUÁREZ	- ARGENTINA VILLEGAS ADAMES
RAQUEL NUEZ SOSA	- MARÍA SANTOS SOSA
	- GLORIA ANDREA IOAIZA SALDARRIAGA

- ANA LUCY DUSSAN VALENCIA
 - LEXSANDA MARÍA DA SILVA NODA
 - MARGARITA QUINTANA PÉREZ
 - LUZ AYDEE GIL ZAPATA
 - MARÍA JESÚS RAMÍREZ RAMÍREZ
 - SEBASTIÁN HERNÁNDEZ BATISTA
 - KEILAN CAROLINA ROSAS LOZANO
 - SABAUMA, S.L.
 - HOLIDAY APARTAMENTS MYCANARIAN-DREAM, S.L.
 - ASOCIACIÓN PARA LA DEFENSA DE LAS/LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES SEXUALES QUE EJERCEN DE MANERA VOLUNTARIA
 - MERCADONA, S.A.
 - MARCIAL MIGUEL LLINÁS GONZÁLEZ
 - GUERRA PATRIMONIAL FGG, S.L.
 - LAURA HERNÁNDEZ PÉREZ
 - MARCIAL MIGUEL LLINÁS GONZÁLEZ
 - CÍA CERVECERA DE CANARIAS, S.A.
 - JOAQUÍN SANTIAGO MONZÓN
 - PEDRO JAVIER VIÑUELA SANDOVAL
 - GUILLERMO JOSÉ CROISSIER NARANJO
 - MARÍA ELENA MANZANO RODRÍGUEZ
 - DIGITALES, ASOCIACIÓN ESPAÑOLA PARA LA DIGITALIZACIÓN
 - ORANGE ESPAGNE, S.A.U.
 - TELEFÓNICA DE ESPAÑA, S.A.U.
 - ENDESA DISTRIBUCIÓN ELÉCTRICA, S.L.
 - PLATAFORMA ABOLICIONISTA CANARIA Y ASOCIACIÓN MÉDICOS DEL MUNDO
 - ENREDCONTIGO (ASOCIACIÓN GAMÁ COLECTIVO LGTB DE CANARIAS DE CANARIAS, CENTRO LUGO-CÁRITAS, MÉDICOS DEL MUNDO CANARIAS, PROGRAMA DANIELA-HERMANAS OBLATAS DEL SANTÍSIMO REDENTOR)
 - TELMO JAVIER PÉREZ GÓMEZ
 - BINLAN, S.L.
 - YUDAYA, S.L.
 - FUNDACIÓN BENÉFICA CANARIA CASA ASILO SAN JOSÉ
 - MARCOS JESÚS NARANJO CERPA
 - TALLER LOS RÍOS 25, S.L.
 - YURENA RAMOS DÍAZ
 - FUNDACIÓN BENÉFICA CASA ASILO SAN JOSÉ
 - RESIDENCIAL LAS AMÉRICAS, S.L.
 - AVANTESPACIA INMOBILIARIA, S.L.U.
 - ELADIO FERNÁNDEZ DE LA CAMPA Y RESIDENCIA TAIDIA, S.L.
 - ANDRÉS AYOZE DOMÍNGUEZ PÉREZ
 - CENTRO COMERCIAL RAMBLAS CENTRO, S.L.
 - SATOCAN, S.A. y SUFUEN, S.A.
 - SATOCAN, S.A.
 - ITEUVE CANARIAS, S.L.
 - DESARROLLOS TROQUEL, S.L.
 - GRUPO SATOCAN, S.A. y SUFUEN, S.A.
 - BINLAN, S.L.
 - CARMELO GARCÍA RODRÍGUEZ
 - JOSÉ IGNACIO CASADO URRENGOECHEA
- En Las Palmas de Gran Canaria, a quince de septiembre de dos mil veintiuno.

EL CONCEJAL DEL ÁREA DE URBANISMO, EDIFICACIÓN Y SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL, (Decreto número 29036/2019, de 26 de junio), Javier Erasmo Doreste Zamora.

152.697

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE ARUCAS

ANUNCIO

7.650

CONVOCATORIA DE CONCESIÓN DE SUBVENCIONES POR EL PROCEDIMIENTO DE CONCURRENCIA COMPETITIVA PARA LOS CLUBES DE FÚTBOL DE ARUCAS 2021 (MODALIDAD A)

BDNS (Identif.): 584181.

De conformidad con lo previsto en los artículos 17.3.b y 20.8.a de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, se publica el extracto de la convocatoria cuyo texto completo puede consultarse en la Base de Datos Nacional de Subvenciones (<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/es/convocatoria/584181>)

1. OBJETO Y FINALIDAD DE LA SUBVENCIÓN

Las subvenciones tienen por objeto colaborar con los clubes deportivos con sede o residencia en el municipio, para costear los gastos que genere su actividad en la competición correspondiente o de la gestión de su proyecto.

2. BASES REGULADORAS

Con arreglo a lo establecido en la Ordenanza Específica Reguladora de la Concesión de Subvenciones en materia Deportiva (BOP Las Palmas número 19, de 12 de febrero de 2020) y que pueden consultarse en la web del Excmo. Ayuntamiento de Arucas (www.arucas.org) y en la web de la Base de Datos Nacional de Subvenciones

(<https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/convocatoria/584181>).

3. BENEFICIARIOS

Podrán solicitar las subvenciones aquellos clubes

de fútbol que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 2 de la Ordenanza Específica Reguladora de la Concesión de Subvenciones en materia deportiva del Excmo. Ayuntamiento de Arucas.

Por otra parte, no podrán obtener la condición de beneficiarios en quienes concurren alguna de las circunstancias previstas en el artículo 13.2 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones, salvo que por la naturaleza de la subvención se exceptúe por su normativa reguladora.

Tampoco podrán obtener la condición de beneficiario si incurrieren en alguna de las conductas señaladas en los apartados 5 y 6 del artículo 4 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, Reguladora del Derecho de Asociación, y tampoco la podrán obtener, las asociaciones respecto de las que se hubiera suspendido el procedimiento administrativo de inscripción por encontrarse indicios racionales de ilicitud penal, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30.4 de la Ley Orgánica 1/2002, en tanto no recaiga resolución judicial firme en cuya virtud pueda practicarse la inscripción en el correspondiente registro.

4. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

La dotación presupuestaria de presente convocatoria contará con un importe de CUARENTA Y UN MIL EUROS (41.000,00 euros), con cargo a la aplicación presupuestaria 03/340/48900 SUBVENCIONES ENTIDADES DEPORTIVAS (CLUBES DE FUTBOL - MODALIDAD A).

5. PLAZO DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

Las solicitudes se formularán en modelo normalizado (ANEXO I) de la Ordenanza Específica y se presentarán a través de la sede electrónica, conforme al artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El plazo de presentación de las solicitudes será de VEINTE DÍAS NATURALES desde la publicación del extracto de la convocatoria en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas.

En orden a valorar las solicitudes y resolver el procedimiento de otorgamiento de subvenciones, se acreditarán, conforme a lo contemplado en el artículo 6 de la Ordenanza, los siguientes extremos:

1. La identidad del/la solicitante y en su caso, del representante legal.

2. Certificado de la inscripción en el Registro de Entidades Deportivas de Canarias, en el que conste la identidad de la persona que ocupa la Presidencia.

3. Fotocopia del código de Identificación fiscal del club solicitante.

4. Fotocopia del Documento Nacional de Identidad del presidente del club.

5. Estar empadronado en el municipio, en el caso de deportistas individuales.

6. La inscripción en el Registro Municipal de Entidades Ciudadanas y en el Registro de Entidades Deportivas de Canarias.

7. Declaración responsable de no estar incurso en ninguna de las prohibiciones establecidas para obtener la condición de beneficiario/a de subvenciones públicas (artículo 13 LGS).

8. Declaración responsable de que el/la beneficiario/a se encuentra al corriente de las obligaciones con la Agencia Estatal de Administración tributaria, Agencia Tributaria Canaria, y con la Seguridad Social, o que no está obligado a tributar, en su caso.

9. Certificación del número de equipos y licencias de deportistas expedida por la Federación correspondiente. En los casos de la Modalidad A, los clubes deberán, en cuanto a las licencias federativas, acreditar exclusivamente aquéllas que correspondan a categorías igual o inferior a la de juveniles, que participen en competiciones oficiales, diferenciando las masculinas de las femeninas, en el caso de que estas últimas estén integradas en los clubes.

En ausencia de oposición del/la solicitante, el Ayuntamiento recabará los documentos necesarios para la acreditación de los extremos 5, 6 y 8, electrónicamente a través de sus redes corporativas o mediante consulta a las plataformas de intermediación de datos u otros sistemas electrónicos habilitados al efecto.

6. FORMA DE PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES

La solicitud, dirigida al Sr. Alcalde-Presidente del Excmo. Ayuntamiento de Arucas, se presentará por

sede electrónica, según lo señalado en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Todos los requisitos y anexos de la presente convocatoria por concurrencia competitiva para la concesión de subvenciones a los Clubes de Fútbol 2021 (MODALIDAD A) pueden consultarse en la página web del Excmo. Ayuntamiento de Arucas (www.arucas.org) y en la web de la Base de Datos Nacional de Subvenciones

(https://www.infosubvenciones.es/bdnstrans/GE/convocatoria_584181).

Arucas, diecisiete de septiembre de dos mil veintiuno.

EL ALCALDE, Juan Jesús Facundo Suárez.

153.604

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR

ANUNCIO

7.651

Con fecha nueve de septiembre de dos mil veintiuno el Sr. Alcalde Presidente ha dictado la siguiente resolución:

DON TEODORO C. SOSA MONZÓN, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR, de conformidad al decreto 22/07/09, en virtud de las atribuciones que me confiere la ley 35/94, de 23 de Diciembre, sobre matrimonios civiles y su autorización por los Alcaldes, y la instrucción de la Dirección General de los Registros y el Notariado, de 26 de Enero de 1995 y, la Legislación de Régimen Local, tengo a bien DELEGAR, con carácter especial y extraordinario, en el Concejal de este Ayuntamiento DON JULIO MATEOS CASTILLO, la facultad de ejercitar, en representación de la Alcaldía, la competencia de autorizar el matrimonio civil entre DON ANTONIO JOSÉ SUÁREZ PÉREZ y DOÑA MARÍA AUXILIADORA DÍAZ GUERRA, que se ha de celebrar en las Casas Consistoriales, Plaza de Santiago nº 1, el día once de septiembre de dos mil veintiuno a las trece horas.

Gáldar, a nueve de septiembre de dos mil veintiuno.

EL ALCALDE, Teodoro Claret Sosa Monzón.

151.241

ANUNCIO

7.652

Con fecha nueve de septiembre de dos mil veintiuno el Sr. Alcalde Presidente ha dictado la siguiente resolución:

DON TEODORO C. SOSA MONZÓN, ALCALDE PRESIDENTE DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE GÁLDAR, de conformidad al decreto 22/07/09, en virtud de las atribuciones que me confiere la ley 35/94, de 23 de Diciembre, sobre matrimonios civiles y su autorización por los Alcaldes, y la instrucción de la Dirección General de los Registros y el Notariado, de 26 de Enero de 1995 y, la Legislación de Régimen Local, tengo a bien DELEGAR, con carácter especial y extraordinario, en la Concejal de este Ayuntamiento DOÑA VALERIA GUERRA MENDOZA, la facultad de ejercitar, en representación de la Alcaldía, la competencia de autorizar el matrimonio civil entre DON MANUEL MORENO LÓPEZ y DOÑA ADORACIÓN ROBLES MURILLO, que se ha de celebrar en las Casas Consistoriales, Plaza de Santiago nº 1, el día dieciséis de septiembre de dos mil veintiuno a las doce horas.

Gáldar, a diez de septiembre de dos mil veintiuno.

EL ALCALDE, Teodoro Claret Sosa Monzón.

151.242

ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE INGENIO

Recursos Humanos

ANUNCIO

7.653

Por la Alcaldesa-Presidenta del Ilustre Ayuntamiento de Ingenio de la Villa de Ingenio, se ha dictado Decreto 5792, de fecha 16 de septiembre de 2021, en el expediente relativo al proceso selectivo para cubrir plazas de policía local, aprobando el listado provisional de aspirantes admitidos y excluidos, cuyo tenor literal es el siguiente:

“DECRETO

ANTECEDENTES

I. Por Decreto de Alcaldía-Presidencia de fecha 18 de mayo de 2021, número 3341, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, número 64, de fecha 28 de mayo de 2021, se convocó proceso selectivo para cubrir cinco (5) plazas de Policía Local, Subgrupo C1, vacantes en la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento, tres (3) correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2019, y dos (2) correspondientes a la Oferta de Empleo Público de 2020. El anuncio de la convocatoria fue rectificado mediante anuncio de fecha 31 de mayo de 2021, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, número 67, de 4 de junio de 2021.

II. La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Ingenio, en su sesión ordinaria de fecha 14 de mayo de 2021, aprobó las Bases de la Convocatoria por las que se regirá el proceso selectivo para la selección de cinco (5) plazas de policía local, tres (3) correspondientes a la OEP de 2019 y dos (2) correspondientes a la OEP de 2020.

III. Expirado el plazo de presentación de instancias para tomar parte en la pruebas selectivas para el ingreso en la plantilla de funcionarios de este Ayuntamiento, convocatoria de cinco (5) plazas de Policía Local (Subgrupo C1) efectuada por resolución de esta Alcaldía-Presidencia de fecha 18 de mayo de 2021, número 3341, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas número 64, de fecha 28 de mayo de 2021, procede a aprobar y hacer pública la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos de acuerdo con lo previsto en la base cuarta, y en su virtud, esta Alcaldía HA RESUELTO:

PRIMERO. Aprobar la lista provisional de admitidos y excluidos que a continuación se relaciona:

LISTA DE ADMITIDOS PROVISIONAL

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI VIGENTE	IDIOMA
1	ABRANTE GONZALEZ, ABIAN	***6167**	INGLÉS
2	ABRANTE SEGURA, JOSE MARIA	***1151**	INGLÉS
3	ACOSTA GUILLEN, ARIDANE	***2749**	INGLÉS
4	AFONSO ALAMO, YAHVE ACORAN	***4172**	INGLÉS
5	ALAMO GARCIA, JUAN MANUEL	***6687**	INGLÉS
6	ALCOBA DIAZ, LUIS ALFREDO	***6199**	INGLÉS
7	ALEMAN GUERRA, ALEJANDRO JOAQUIN	***7933**	INGLÉS
8	ALEMAN MONZON, JOEL	***2717**	INGLÉS
9	ALEMAN SANCHEZ, JUDIT	***2325**	INGLÉS
10	ALI ESPINO, MERLLANA	***2719**	INGLÉS
11	ALMEIDA ALVAREZ, JOSE MANUEL	***1977**	INGLÉS
12	ALMEIDA DENIZ, ABEL	***1887**	INGLÉS
13	ALMEIDA QUINTANA, ALEJANDRO	***4253**	INGLÉS
14	ALONSO ALONSO, DANIEL	***2203**	INGLÉS
15	ALONSO CARBALLO, GAMALIEL ELEAZAR	***3964**	INGLÉS
16	ANDUEZA MEDINA, PATRICIA OMayra	***2026**	INGLÉS
17	ARBELO SANCHEZ, AYOZE JUAN	***0650**	INGLÉS
18	ARMAS RODRIGUEZ, MASSIEL	***9317**	INGLÉS
19	ARTILES SANTANA, DIEGO ALBERTO	***7931**	INGLÉS
20	ASCANIO HERNANDEZ, DANIEL	***0708**	INGLÉS

21	BAEZ IGUINI, MARIA ESTER	***7816**	INGLÉS
22	BARRERA MACIAS, LAURA	***3288**	INGLÉS
23	BAUTISTA FORONDA, ANTONIO EMILIO	***1756**	INGLÉS
24	BERMUDEZ MATEO, ADRIAN	***5295**	INGLÉS
25	BETANCOR BOLAÑOS, GABRIEL ALEJANDRO	***0649**	INGLÉS
26	BETANCOR ZINZON, VALENTIN MIGUEL	***7629**	INGLÉS
27	BLANCO LOPEZ, PEDRO	***4724**	INGLÉS
28	BLANCO TEJERA, NESTOR	***8955**	INGLÉS
29	BONILLA CANTO, ENRIQUE MANUEL	***1266**	INGLÉS
30	BOSA HERRERA, CARLOS JAVIER	***1543**	INGLÉS
31	BRITO BERMUDEZ, ALEJANDRO RAMÓN	***6693**	INGLÉS
32	CABELLO RODRIGUEZ, ANDRÉS CARMELO	***4636**	INGLÉS
33	CABRERA ALONSO, ISRAEL	***2604**	INGLÉS
34	CABRERA CASTELLANO, ALBERTO	***1768**	INGLÉS
35	CABRERA CATALA, DAVID	***2799**	INGLÉS
36	CABRERA DE ARMAS, DANIEL JESUS	***9983**	INGLÉS
37	CABRERA LORENZO, VICTOR MATEO	***6325**	INGLÉS
38	CABRERA MARRERO, MARIA SIMONETA	***2802**	INGLÉS
39	CABRERA RAMIREZ, ANDY	***8125**	INGLÉS
40	CABRERA SAUCO, PEDRO RICARDO	***0532**	INGLÉS
41	CABRERA TORRES, JUAN CARLOS	***5498**	NINGUNO
42	CACERES APOLINARIO, BEATRIZ	***1141**	INGLÉS
43	CALDERIN GALVAN, JOSE MANUEL	***9355**	INGLÉS
44	CALLE FELIPE, ALEJANDRO	***2038**	INGLÉS
45	CARDENES ROSARIO, PEDRO LUIS	***6830**	INGLÉS
46	CASTELLANO PULIDO, FATIMA EULALIA	***8332**	INGLÉS
47	CASTELLANO RODRIGUEZ, PEDRO LUIS	***7037**	INGLÉS

48	CASTILLEJO PLACES, DANIEL	***8800**	INGLÉS
49	CASTRO CABRERA, DOMINGO JOSE	***3667**	INGLÉS
50	CRUZ HERNANDEZ, TOMAS LEONARDO	***7300**	INGLÉS
51	CRUZ VIZCAINO, ANTONIO DORAMAS	***4534**	INGLÉS
52	DA SILVA SAAVEDRA, NAIRA	***2242**	INGLÉS
53	DE JORGE DE LA CRUZ, DAVID JESUS	***6510**	INGLÉS
54	DE RAMOS SUAREZ, VICTOR	***2343**	INGLÉS
55	DEL PINO CABALLERO, SAUL	***9345**	INGLÉS
56	DEL ROSARIO FALCON, ORLANDO MANUEL	***4855**	INGLÉS
57	DELGADO MEJIAS, GLADIS MELANIA	***2522**	INGLÉS
58	DENIZ DENIZ, KEVIN JESUS	***4915**	INGLÉS
59	DIAZ ARBELO, BRUNO CARMELO	***2224**	INGLÉS
60	DIAZ DIAZ, JUAN FRANCISCO	***2343**	INGLÉS
61	DOMINGUEZ PADRON, YEFREN	***5892**	INGLÉS
62	DOMINGUEZ TORRES, MARIA ELENA	***4985**	INGLÉS
63	ESPINO RODRIGUEZ, SANTIAGO	***7536**	INGLÉS
64	ESTUPIÑAN RAMIREZ, JONAS	***8434**	INGLÉS
65	FAJARDO CABRERA, VALERIA	***8236**	INGLÉS
66	FALCON GARCIA, ADAY	***4523**	INGLÉS
67	FALCON MELIAN, CHRISTIAN	***1959**	INGLÉS
68	FERNANDEZ HERNANDEZ, VALERIO	***9927**	INGLÉS
69	FERRAZ RODRIGUEZ, ADRIAN	***5699**	INGLÉS
70	FIGUEROA REGUERA, JESUS AIRAN	***3518**	INGLÉS
71	GALANTE SANTANA, CARLOS MARIO	***2012**	INGLÉS
72	GALVAN BENITEZ, ALEJANDRO	***1938**	INGLÉS
73	GALVAN CABALLERO, JUDIT	***8427**	INGLÉS
74	GALVAN CABRERA, SALVADOR	***2491**	INGLÉS

75	GARCIA FLEITAS, SELENE DEL MAR	***5484**	INGLÉS
76	GARCIA GIL, ANGEL MANUEL	***5344**	INGLÉS
77	GARCIA MEDINA, DANIEL JESUS	***1750**	INGLÉS
78	GARCIA MEDINA, LETICIA DEL CARMEN	***9552**	INGLÉS
79	GARCIA MORALES, JOSE JAVIER	***7396**	ALEMAN
80	GARCIA OJEDA, ISMAEL ALBERTO	***2433**	INGLÉS
81	GARCIA PEREIRA, MONEIBA	***0510**	INGLÉS
82	GARCIA SEGURA, ADRIAN SIMON	***0428**	INGLÉS
83	GARCIA TRUJILLO, ALISTAIR FRANCISCO	***4112**	INGLÉS
84	GOMEZ FARIÑA, MARIA DEL CRISTO	***2990**	INGLÉS
85	GOMEZ LOPEZ, HAROLD EDUARDO	***0275**	INGLÉS
86	GONZALEZ APARICIO, DAVID	***5325**	NINGUNO
87	GONZALEZ BARROSO, TERESITA MARIA	***6654**	INGLÉS
88	GONZALEZ DIAZ, NOELIA	***3582**	INGLÉS
89	GONZALEZ DOMINGUEZ, PEDRO	***2713**	INGLÉS
90	GONZALEZ FALCON, ESTEFANIA SARAY	***9476**	INGLÉS
91	GONZALEZ GUERRA, DAVID	***1282**	INGLÉS
92	GONZALEZ HERRERA, ADASAT JOSE	***4698**	INGLÉS
93	GONZALEZ MARTIN, CAROLINA	***2397**	INGLÉS
94	GONZALEZ MARTIN, FERNANDO PEDRO	***6939**	INGLÉS
95	GONZALEZ OLIVARES, DYLAN MANUEL	***7456**	INGLÉS
96	GONZALEZ ORTEGA, JOSE ANDRES	***0889**	INGLÉS
97	GONZALEZ PEREZ, JAVIER	***8127**	INGLÉS
98	GONZALEZ QUINTANA, AIRAM	***5742**	INGLÉS
99	GONZALEZ RODRIGUEZ, JAVIER	***3203**	INGLÉS
100	GONZALEZ SANCHEZ, SINTIA MARIA	***2842**	INGLÉS
101	GONZALEZ SANTANA, ANGEL	***2019**	INGLÉS

102	GONZALEZ SUAREZ, SAMUEL ADAY	***2795**	INGLÉS
103	GONZALEZ VILAR, GUILLERMO MANUEL	***2011**	INGLÉS
104	GUARDIA ORDOÑEZ, JOSE APOLINARIO	***1007**	INGLÉS
105	GUEDES SCHUMPERLI, DAVID ROMEN	***9259**	INGLÉS
106	GUERRA PERDOMO, CARLOS GUSTAVO	***1631**	INGLÉS
107	GUERRA TALAVERA, MARIA DE LOS ANGELES	***6888**	INGLÉS
108	GUILLEN AGUIAR, ALBERTO	***6134**	INGLÉS
109	GUILLEN BORDON, ALEJANDRO MOISES	***6596**	INGLÉS
110	GUTIERREZ SUAREZ, PATRICIA	***4776**	INGLÉS
111	HEO CORDOBA, ONNY	***6601**	INGLÉS
112	HERNANDEZ CRUZ, DORIAN ISAIAS	***9596**	INGLÉS
113	HERNANDEZ DEL PINO, TASMANIA DEL CARMEN	***0813**	INGLÉS
114	HERNANDEZ GARCIA, ALEXANDER	***3693**	INGLÉS
115	HERNANDEZ GARCIA, ALVARO DEL CRISTO	***0687**	INGLÉS
116	HERNANDEZ GARCIA, DAVID	***6005**	INGLÉS
117	HERNANDEZ GONZALEZ, DAVID	***5275**	INGLÉS
118	HERNANDEZ JIMENEZ, ALBERTO	***6936**	INGLÉS
119	HERNANDEZ PULIDO, RAUL	***3629**	INGLÉS
120	HERNANDEZ SANTANA, ADAY DEL CRISTO	***4624**	INGLÉS
121	HERNANDEZ SUAREZ, LUIS	***8323**	INGLÉS
122	HERNANDEZ VEGA, ADRIAN	***6397**	INGLÉS
123	HERNANDEZ VILLENA, MIGUEL ANGEL	***2096**	INGLÉS
124	HERRERA DENIZ, VANESSA	***0952**	INGLÉS
125	HERRERA HERRERA, LAURA	***1311**	INGLÉS
126	HERRERA JIMENEZ, LAURA DE LAS NIEVES	***0650**	INGLÉS
127	HIDALGO PEÑATE, ADRIAN LORENZO	***1351**	INGLÉS
128	IVANOVA PEYCHINOVA, INA	***0066**	INGLÉS

129	JIMENEZ SANTANA, CRISTINA	***1751**	INGLÉS
130	JIMENEZ SOSA, MARIA RAQUEL	***1827**	INGLÉS
131	KHALLADA BOUTAHAR, REDUAN	***2622**	INGLÉS
132	LANTIGUA VEGA, AYOZE	***1254**	INGLÉS
133	LEON LOPEZ, ADRIAN	***1007**	INGLÉS
134	LEON PERDOMO, CAROLINA	***3347**	INGLÉS
135	LEY CORREA, LUIS	***4898**	INGLÉS
136	LOPEZ HERNANDEZ, SAMUEL	***3343**	INGLÉS
137	LOPEZ QUINTANA, ULISES ADRIAN	***0988**	INGLÉS
138	LOPEZ RODRIGUEZ, NOEL DEL CRISTO	***9035**	INGLÉS
139	LOPEZ SANCHEZ, YERAY DEL CRISTO	***8199**	INGLÉS
140	LOPEZ-VAILO ROMERO, AITOR	***4837**	INGLÉS
141	LORENZO CORREA, NICHEL DEL PINO	***1641**	INGLÉS
142	LUJAN MORENO, NELSON AITOR	***4993**	INGLÉS
143	MACHIN GONZALEZ, JONAY DE JESUS	***7924**	INGLÉS
144	MACIAS SUAREZ, CLAUDIA	***0507**	INGLÉS
145	MACIAS UMPIERREZ, LORENA DEL CARMEN	***2902**	INGLÉS
146	MAGANTO ROQUE, RITA MARIA	***8557**	INGLÉS
147	MARIA RABANAQUE, DAVID	***4011**	INGLÉS
148	MARRERO CANELONES, LUIS ALBERTO	***6364**	INGLÉS
149	MARRERO EXPOSITO, SARAI	***6304**	INGLÉS
150	MARRERO LOPEZ, HECTOR JAVIER	***6382**	INGLÉS
151	MARRERO MELIAN, SERGIO	***8274**	INGLÉS
152	MARRERO SANCHEZ, ALEJANDRO PORFIRIO	***3035**	INGLÉS
153	MARTEL CABALLERO, ELIEZER DEL CRISTO	***2518**	INGLÉS
154	MARTEL CASTELLANO, JUAN ALBERTO	***8472**	INGLÉS
155	MARTEL INFANTE, HARIDIAN CARLA	***4483**	INGLÉS

156	MARTIN ALMEIDA, SANTIAGO	***8785**	INGLÉS
157	MARTIN HERNANDEZ, ALEJANDRO FELIPE	***7586**	INGLÉS
158	MARTIN LOPEZ, LUIS FERMIN	***3297**	INGLÉS
159	MARTIN MARTIN, ABENCHARA	***8523**	INGLÉS
160	MARTIN PEREZ, GABRIEL	***2914**	INGLÉS
161	MARTIN SUAREZ, TOMAS JOSE	***8514**	INGLÉS
162	MARTINEZ RAMIREZ, RAUL	***7106**	INGLÉS
163	MATEOS MORENO, MARIA DEL PINO	***9049**	INGLÉS
164	MATOS CASADO, NOELIA	***3652**	INGLÉS
165	MATOS LOZANO, JOSÉ CLAUDIO	***8888**	INGLÉS
166	MEDEROS GONZALEZ, IVET DE GUIA	***4932**	INGLÉS
167	MEDINA ARMAS, DARIO	***2013**	INGLÉS
168	MEDINA ARMAS, JEZABEL	***2013**	INGLÉS
169	MEDINA CABALLERO, MARTIN	***9127**	INGLÉS
170	MEDINA CARDONA, MIGUEL ANGEL	***5303**	INGLÉS
171	MEDINA GONZALEZ, MARCOS JESUS	***2351**	INGLÉS
172	MEDINA GUEDES, PABLO SAMUEL	***0400**	INGLÉS
173	MEDINA MARRERO, TANIA MARIA	***4857**	INGLÉS
174	MEDINA NAVARRO, JOACIM DANIEL	***5933**	INGLÉS
175	MEDINA SANCHEZ, SHEILA MARIA	***5972**	INGLÉS
176	MENDEZ MEDINA, OSCAR DAVID	***8779**	NINGUNO
177	MENDOZA BARREDA, VICTOR ANGEL	***6170**	INGLÉS
178	MENDOZA BENITEZ, DAVID	***7030**	INGLÉS
179	MENDOZA GARCIA, AARON	***6819**	INGLÉS
180	MENDOZA OJEDA, BENJAMIN	***6174**	INGLÉS
181	MENDOZA SANTANA, SERGIO	***4776**	INGLÉS
182	MONTERO BLANCO, LAURA	***4539**	INGLÉS

183	MONTESDEOCA RAMIREZ, JUAN RAYCO	***0095**	INGLÉS
184	MONTESDEOCA RODRIGUEZ, OSCAR RUBEN	***2776**	INGLÉS
185	MONTESDEOCA SUAREZ, NESTOR ODON	***6976**	INGLÉS
186	MORALES GONZALEZ, SAMUEL	***3629**	INGLÉS
187	MORENO MARTEL, ELEAZAR CESAREO	***2351**	INGLÉS
188	MORENO MARTEL, ELEAZAR CESAREO	***2351**	INGLÉS
189	MORENO RODRIGUEZ, BEATRIZ LAURA	***3068**	INGLÉS
190	MORENO RODRIGUEZ, VERONICA ELENA	***9500**	INGLÉS
191	MUÑOZ FRANCO, MARIA DEL CARMEN	***7959**	INGLÉS
192	NAVARRO GONZALEZ, FRANCISCO	***1668**	INGLÉS
193	NAVARRO GONZALEZ-JONTE, MIRIAM	***3419**	INGLÉS
194	NAVAZO GARCIA, FRANCISCO JAVIER	***9192**	INGLÉS
195	NEGRIN MARRERO, CARLOS MANUJEL	***7092**	INGLÉS
196	NIÑO GARCIA-BELTRAN, JUAN CARLOS	***7904**	INGLÉS
197	OJEDA PEÑATE, EXPEDITO HIPOLITO	***8570	INGLÉS
198	OLIVA MARTEL, SIGFRIDO	***0086**	INGLÉS
199	ORTEGA MAYOR, ARIDANE DEL CRISTO	***0561**	INGLÉS
200	ORTEGA MONZON, JOSE BENIGNO	***4940**	INGLÉS
201	ORTEGA QUINTANA, AYTHAMY DE LOS REYES	***4523**	INGLÉS
202	PADRON MAYOR, OCTAVIO	***0985**	INGLÉS
203	PALMES CABRERA, DANIEL	***3039**	INGLÉS
204	PEÑA ALVAREZ, JUAN ANTONIO	***8872**	INGLÉS
205	PEÑA BORDON, AITOR	***4993**	INGLÉS
206	PEÑA LOPEZ, DANIEL	***5218**	INGLÉS
207	PEÑA NODA, ESTEFANÍA	***5946**	INGLÉS
208	PEÑATE BAEZ, LAURA	***8917**	INGLÉS
209	PEREIRA EXPOSITO, ARABIA	***4500**	INGLÉS

210	PERERA DE LA CRUZ, MOISES	***9826**	INGLÉS
211	PERERA HERNANDEZ, OCTAVIO	***4951**	INGLÉS
212	PEREZ ACEVEDO, LAURA	***5246**	INGLÉS
213	PEREZ BENITEZ, REBECA	***0691**	INGLÉS
214	PEREZ CABRERA, ACOIDAN	***4332**	INGLÉS
215	PEREZ CASTRO, KEVIN JOSE	***3182**	INGLÉS
216	PEREZ GARCIA, JOSUE	***3162**	INGLÉS
217	PEREZ MARTIN, ISABEL	***5298**	INGLÉS
218	PEREZ MORALES, MIRIAM INMACULADA	***2914**	INGLÉS
219	PEREZ O'PRAY, ALEJANDRO	***5023**	INGLÉS
220	PEREZ SANTANA, SANDRO	***9613**	INGLÉS
221	PEREZ SILVA, SAULO MANUEL	***2024**	INGLÉS
222	PEREZ SOSA, LIRIA RAQUEL	***8985**	INGLÉS
223	PEREZ TORRES, CRISTIAN ELIGIO	***3192**	INGLÉS
224	PEREZ ZERPA, DAVID	***7721**	INGLÉS
225	PROSPERI REYNOSO, MARINA	***5247**	INGLÉS
226	PULIDO ALONSO, EVA MARIA	***2194**	INGLÉS
227	PULIDO VIERA, YERONI	***2546**	INGLÉS
228	QUEVEDO GALINDO, CRISTINA	***1246**	INGLÉS
229	QUINTANA DE LA CAPRIA, JUAN DANIEL	***1454**	INGLÉS
230	QUINTANA RAMIREZ, EMILY DEL CARMEN	***1740**	INGLÉS
231	RAMIREZ ALMEIDA, SAMUEL	***9303**	INGLÉS
232	RAMIREZ ARUP, VICTOR ANTHON	***7508**	INGLÉS
233	RAMIREZ CABRERA, ALEXANDER	***9322**	INGLÉS
234	RAMIREZ MEDINA, ILLIAM	***3339**	INGLÉS
235	RAMIREZ MEDINA, JOSE DAVID	***0300**	INGLÉS
236	RAMIREZ SANCHEZ, JUAN JOSUE	***7991**	INGLÉS

237	RAMIREZ TORRES, SAUL	***2288**	INGLÉS
238	RAMOS CORDERO, JUAN FRANCISCO	***1023**	INGLÉS
239	RAMOS SANTANA, ADRIAN	***1047**	INGLÉS
240	RAMOS SANTANA, ANGELO JOSE	***3580**	INGLÉS
241	RAVELO SANTANA, JENIFER DEL CARMEN	***9121**	INGLÉS
242	RAVELO TRUJILLO, ADRIAN	***1212**	INGLÉS
243	REYES MARTIN, MARIA AROA	***1260**	INGLÉS
244	REYES RODRIGUEZ, ALEJANDRO	***1119**	INGLÉS
245	REYES SANCHEZ, CLAUDIO	***7826**	INGLÉS
246	REYES SANTANA, AARON	***8547**	INGLÉS
247	RIAL OJEDA, NAOMI	***2519**	INGLÉS
248	RIOS MONTERO, AIRAM	***9648**	INGLÉS
249	ROBAINA SANCHEZ, BEATRIZ	***3297**	INGLÉS
250	ROBAINA SUAREZ, ALEJANDRO	***4660**	INGLÉS
251	RODRIGUEZ BORDON, DAILOS ANGEL	***4762**	INGLÉS
252	RODRIGUEZ DENIZ, VANESA NIEVES	***2765**	INGLÉS
253	RODRIGUEZ FLEITAS, CARLOS JAVIER	***9624**	INGLÉS
254	RODRIGUEZ LOPEZ, YESICA	***0172**	INGLÉS
255	RODRIGUEZ MARTIN, JOSE LUIS	***2005**	INGLÉS
256	RODRIGUEZ NAVARRO, DACIL AGEY	***6064**	INGLÉS
257	RODRIGUEZ PEREZ, MARTA	***9592**	INGLÉS
258	RODRIGUEZ QUINTANA, ADRIAN CARMELO	***3061**	INGLÉS
259	RODRIGUEZ QUINTERO, SIXTO	***8783**	INGLÉS
260	RODRIGUEZ ROBAINA, MARTIN JESUS	***8766**	FRANCÉS
261	RODRIGUEZ SANTANA, ALEXIA YUMARA	***7382**	INGLÉS
262	RODRIGUEZ STEING, LAURA	***2805**	INGLÉS
263	RODRIGUEZ SUAREZ, SARA	***2838**	INGLÉS

264	RODRIGUEZ ZERPA, ANCOR ALBY	***1351**	INGLÉS
265	ROMAY FALCON, ANIBAL	***7572**	INGLÉS
266	ROMERO RODRIGUEZ, BLAS ALBERTO	***9231**	INGLÉS
267	ROMERO SANCHEZ, LORENA	***1552**	INGLÉS
268	RUBIO RUIZ, NACOR	***2807**	INGLÉS
269	RUIZ RIOS, DAILOS DE JESUS	***8006**	INGLÉS
270	SAAVEDRA LOPEZ, ELOY ISRAEL	***2484**	INGLÉS
271	SAAVEDRA OJEDA, MIGUEL ANGEL	***1005**	INGLÉS
272	SANCHEZ GARCIA, IKER	***9244**	INGLÉS
273	SANCHEZ GUEDES, ADRIAN	***4635**	INGLÉS
274	SANCHEZ HERNANDEZ, ALEJANDRO	***8321**	INGLÉS
275	SANCHEZ LOPEZ, MARCOS	***7387**	NINGUNO
276	SANCHEZ SANTANA, LIDIA	***9491**	INGLÉS
277	SANCHEZ VALENTIN, JUAN ANTONIO	***8665**	INGLÉS
278	SANCHEZ YANEZ, HECTOR	***7825**	INGLÉS
279	SANCHEZ-FERRAGUT LLORENS, JOSE RAMON	***8319**	INGLÉS
280	SANTANA AUYANET, ROMEN	***7736**	INGLÉS
281	SANTANA BRITO, JESUS	***4390**	INGLÉS
282	SANTANA DIAZ, JOSUE	***8374**	INGLÉS
283	SANTANA GARCIA, NATHALY	***0592**	INGLÉS
284	SANTANA GONZALEZ, EZEQUIEL	***5459**	INGLÉS
285	SANTANA HENRIQUEZ, FABIAN	***4513**	INGLÉS
286	SANTANA MARTEL, SERGIO	***8912**	INGLÉS
287	SANTANA MENDOZA, CHRISTIAN	***5275**	INGLÉS
288	SANTANA NARANJO, MARTA MARIA	***4489**	INGLÉS
289	SANTANA NAVARRO, GRIMANESA	***0678**	INGLÉS
290	SANTANA OJEDA, KEVIN	***4834**	INGLÉS

291	SANTANA OLIVA, LUIS ALBERTO	***4657**	INGLÉS
292	SANTANA PEÑA, JAVIER	***7110**	INGLÉS
293	SANTANA PEREZ, LORENA	***7669**	INGLÉS
294	SANTANA SANTANA, MARCOS NESTOR	***7162**	INGLÉS
295	SANTANA SUAREZ, JUAN EULISES	***8202**	INGLÉS
296	SANTANA TOVAR, JOSE MIGUEL	***4653**	INGLÉS
297	SANTANA VEGA, THALIA DEL PINO	***8051**	INGLÉS
298	SANTIAGO HERNANDEZ, DANIEL	***2840**	INGLÉS
299	SEGURA ESPINO, JORGE DANIEL	***3874**	INGLÉS
300	SEGURA SANCHEZ, MARIO	***4194**	INGLÉS
301	SOSA KHAROUFAH, JONATAN AFTIMIOS	***8829**	INGLÉS
302	SUAREZ CABALLERO, MONICA	***3319**	INGLÉS
303	SUAREZ CORUJO, ORLANDO JESUS	***7868**	INGLÉS
304	SUAREZ DENIZ, HECTOR	***6914**	INGLÉS
305	SUAREZ FERNANDEZ, ROBERTO CARLOS	***1596**	INGLÉS
306	SUAREZ LOVELLE, ESAU	***8652**	INGLÉS
307	SUAREZ PADRÓN, DANIEL NAUZET	***5215**	INGLÉS
308	SUAREZ RAMIREZ, ALEJANDRO	***3674**	INGLÉS
309	SUAREZ RAMIREZ, JERÓNIMO FRANCISCO	***7076**	INGLÉS
310	SUAREZ RODRIGUEZ, FRANCISCO JONATHAN	***6095**	INGLÉS
311	SUAREZ SUAREZ, LIONEL PEDRO	***6759**	INGLÉS
312	TALAVERA ROMAN, VANESSA	***0968**	INGLÉS
313	TORRES MORANO, ANGEL MANUEL	***5242**	INGLÉS
314	TORRES SUAREZ, NICANOR	***2726**	INGLÉS
315	TOUALI OUALI, NASSIM	***3371**	INGLÉS
316	TRAVIESO AVILA, NAHUM JOSE	***1938**	INGLÉS
317	TRUJILLO BOSA, YERAY FRANCISCO	***7824**	INGLÉS

318	TRUJILLO FUENTES, NICOLAS	***1574**	INGLÉS
319	TRUJILLO MARRERO, CRISTINA	***7047**	ALEMÁN
320	TRUJILLO PEREZ, PAOLA	***0588**	INGLÉS
321	URBNIA SANCHO, SARA	***9963**	INGLÉS
322	VALERON LOZANO, BARTOLOME	***1753**	INGLÉS
323	VALIDO MARTIN, AYOSE	***1836**	INGLÉS
324	VALIENTE NAVARRO, JUAN ISIDRO	***6160**	INGLÉS
325	VALIENTE PALACIOS, JOSE LUIS	***8798**	INGLÉS
326	VEGA MORALES, JOSE MARIA	***8692**	INGLÉS
327	VEGA SANCHEZ, MANUEL ALEJANDRO	***0100**	INGLÉS
328	VEGA SARMIENTO, KILIAN JAVIER	***7189**	INGLÉS
329	VEGA SOMMER, ABIAN	***2711**	FRANCÉS
330	VEGA ZERPA, CRISTIAN ADRIAN	***1997**	INGLÉS
331	VERA ARTILES, CARMELO JESUS	***8760**	INGLÉS
332	VERA VEGA, RAUL	***1641**	INGLÉS
333	YAMAGUCHI PADILLA, NAOE GLORIA	***7461**	INGLÉS
334	ZERPA CORDERO, EDUARDO	***4996**	INGLÉS

LISTA DE EXCLUIDOS PROVISIONAL

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CAUSA DE EXCLUSIÓN
1	AFONSO SANABRIA, JOSE ZEUS	***4047**	3
2	ALONSO RAMIREZ, ALEJANDRO	***0383**	3
3	BETANCOR NODA, MARIA DESIRET	***8356**	3
4	CABRERA RAMIREZ, CARLOS	***8125**	3
5	DE LUIS DELGADO, CARLOS	***4147**	3
6	DIAZ SUAREZ, JEANNETTE	***2765**	2 y 3
7	GODOY GARCIA, YEREMAY	***5383**	4
8	GONZALEZ GUERRA, CARLOS GABRIEL	***3640**	3

9	GONZALEZ VALIDO, DAVID	***1281**	4
10	GUTIERREZ DE LA CRUZ, MARIA EULALIA	***2428**	4
11	GUTIERREZ SUAREZ, JAVIER	***4776**	3
12	HERNANDEZ VARGAS, SAMUEL	***1567**	3
13	IZQUIERDO PAREJO, DAVID	***3143**	4
14	LEDESMA CARDENES, CARLOS	***9124**	3
15	LOPEZ MORALES, AARON	***9414**	2 y 3
16	MARRERO MARTIN, DAVID	***1231**	2
17	MARTEL DENIZ, JOSE DIEGO	***2418**	3
18	MARTEL HERNANDEZ, ALEJANDRO	***4582**	3
19	MARTEL SANTANA, RAMON JAVIER	***9105**	3
20	MENDOZA GARCIA, JONATHAN	***8205**	3
21	MONTESDEOCA DIAZ. ARAY	***1738**	3
22	MORALES HIDALGO, DANIEL	***2649**	1
23	NAVARRO BETANCOR, ANGEL DOMINGO	***9301**	3
24	ORTEGA SANTANA, ANGEL AIRAM	***0731**	3
25	ORTIZ DOMINGUEZ, JULIO SANTIAGO	***7395**	1
26	PEÑA PULIDO, GABRIEL	***4897**	5
27	PEÑA SANTANA, DAVID	***7862**	4
28	PEREZ HERNANDEZ, JUAN ALBERTO	***8893**	1,2 y 3
29	PEREZ LLARENA, ANTONIO JORDAN	***1982**	1
30	PEREZ SANTANA, GUILLERMO AYOSE	***9424**	3
31	PEREZ SANTANA, IRENE	***0665**	3
32	PONCE FERNANDEZ, MARIA DEL VALLE	***3810**	1
33	QUINTANA BETANCOR, AARON	***0840**	4
34	RAMOS FRANCES, ANTONIO JUAN	***6130**	3
35	RAMOS TEJERA, JUAN LUIS	***2087**	4
36	RODRIGUEZ DEL TORO, ANTONIO DAVID	***8053**	1 y 3
37	RODRIGUEZ GARCIA, MOISES	***8117**	3

38	RODRIGUEZ RODRIGUEZ, NAZARET ELENA	***4664**	3
39	SANTANA CABRERA, JESUS	***5111**	4
40	SANTANA HERNANDEZ, RAFAEL ALEJANDRO	***9356**	1
41	SANTANA MORERA, RUSTEM ATAMAN	***1119**	1, 2 y 3
42	SANTANA PEREZ, JAIME	***1924**	3
43	SARMIENTO SANTANA, RAYCO	***1865**	2 y 3
44	SCMHID SANTANA, ANGEL DANIEL	***4526**	3
45	TORRES AGUIAR, GEMMA	***4572**	3
46	VEGA SANTANA, NAUZET JUAN	***2716**	3

EXCLUIDO DEFINITIVO

Nº ORDEN	APELLIDOS Y NOMBRE	DNI	CAUSA DE EXCLUSIÓN
1	RODRIGUEZ DELGADO, BRIAN	***9741**	6

Causas de exclusión:

1: No aportar fotocopia compulsada del DNI vigente.

2: No presentar Anexo VI debidamente cumplimentado y firmando.

3: No presentar Anexo VII debidamente cumplimentado y firmando.

4: No aportar documento acreditativo de haber ingresado la tasa de los derechos de examen. *La subsanación no permite la realización del pago en el periodo de subsanación cuando se tuvo una absoluta inacción frente a este requisito para su admisión, a menos que el aspirante hubiere realizado alguna acción acreditable.

5: Abono incompleto de la tasa de los derechos de examen.

6: Presentación de instancia fuera de plazo, anterior o posterior al plazo de solicitud. (causa de exclusión definitiva).

SEGUNDO. Los aspirantes excluidos, así como los omitidos por no figurar en la relación provisional de admitidos ni en la de excluidos, disponen de un plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES, contados a partir del siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, para subsanar los defectos que hayan motivado su exclusión u omisión.

Los aspirantes que, dentro del plazo señalado, no subsanen las causas de exclusión o no aleguen la omisión justificando su derecho a ser incluidos en la relación de admitidos, serán definitivamente excluidos de la realización de las pruebas.

En todo caso, al objeto de evitar errores y, en el supuesto de producirse, posibilitar su subsanación en tiempo y forma, los aspirantes comprobarán no sólo que no figuran recogidos en la relación de excluidos, sino además que sus nombres y datos personales se recogen correctamente en la pertinente relación de admitidos.

TERCERO. Los errores de hecho que pudieran advertirse en dicha lista podrán subsanarse en cualquier momento de oficio o a petición del interesado.

CUARTO. De no presentarse reclamaciones contra la referida lista, ésta quedará elevada a definitiva, y si se presentaran serán aceptadas o rechazadas en la resolución por la que se aprueba la lista definitiva.

QUINTO. Acordarse que durante el plazo de DIEZ DÍAS HÁBILES siguientes al de la publicación de la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, y antes de aprobar la lista definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, aquellos aspirantes que no quieran seguir participando en el proceso selectivo deberán comunicarlo a la Administración y solicitar la devolución de las tasas abonadas. Transcurrido dicho plazo sin ejercitar el derecho que se les otorga, y, además, en todo caso, con la relación definitiva de aspirantes admitidos y excluidos, se entiende que participan en el presente proceso selectivo en los términos adoptados, a todos los efectos.

SEXTO. Publíquese la presente resolución en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, así como en el Tablón de Anuncios de esta Administración.”

En la Villa de Ingenio, a dieciséis de septiembre de dos mil veintiuno.

LA ALCALDESA-PRESIDENTA, Ana Hernández Rodríguez.

153.063

ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOGÁN

Servicio de Tesorería

Unidad Administrativa de Rentas y Recaudación

ANUNCIO

7.654

Don Juan Ernesto Hernández Cruz, Concejal-Delegado de Obras Públicas, Desarrollo Rural, Mantenimiento de Vías Públicas, Agua y Hacienda del Ilustre Ayuntamiento de Mogán.

HACE SABER: Que, por resolución de esta Concejalía número 2021/5255, de fecha 7 de septiembre, ha quedado aprobado el siguiente MODIFICACIÓN DEL CALENDARIO FISCAL PARA EL EJERCICIO 2021 de los ingresos de derecho público de carácter periódico:

PRIMERO. MODIFICAR el plazo del periodo de pago en voluntaria de los padrones que se detallan a continuación, cuyo plazo para el pago en periodo voluntario de 2021 fue aprobado mediante el decreto 2020/4656, de 30 de diciembre, según se detalla a continuación:

Del 9 de agosto al 30 de noviembre de 2021

- Tasa por prestación del Servicio de Recogida Domiciliaria de Basuras y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos (primer y segundo trimestre 2021).

Del 6 de septiembre al 30 de noviembre de 2021

- Tasa por prestación del Servicio de Recogida Domiciliaria de Basuras y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos (tercer trimestre 2021).

Del 5 de octubre al 30 de diciembre de 2021

- Tasa por prestación del Servicio de Recogida Domiciliaria de Basuras y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos (cuarto trimestre 2021).

SEGUNDO. APROBAR el plazo del periodo de pago en voluntaria de los padrones que se detallan a continuación, según se detalla a continuación:

Del 5 de agosto al 29 de octubre de 2021

- Tasa por la Depuración de Puerto Rico (bimestre noviembre-diciembre de 2020).

Del 6 de septiembre al 30 de noviembre de 2021

- Tasa por la Depuración de Puerto Rico (bimestre enero-febrero de 2021).

Del 5 de octubre al 30 de diciembre de 2021

- Tasa por la Depuración de Puerto Rico (bimestre marzo-abril de 2021).

Del 5 de noviembre al 31 de enero de 2021

- Tasa por la Depuración de Puerto Rico (bimestre mayo-junio de 2021).

En Mogán, a dieciséis de septiembre de dos mil veintiuno.

EL CONCEJAL-DELEGADO EN MATERIA DE OBRAS PÚBLICAS, DESARROLLO RURAL, MANTENIMIENTO DE VÍAS PÚBLICAS, AGUA Y HACIENDA DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOGÁN, según Decreto número 2050/2019, de 17 de junio, Juan Ernesto Hernández Cruz.

153.097

Servicio de Tesorería

Unidad Administrativa de Rentas y Recaudación

ANUNCIO

7.655

Juan Ernesto Hernández Cruz, Concejal Delegado en materia Obras Públicas, Desarrollo Rural, Mantenimiento de Vías Públicas, Agua y Hacienda (P.D. de la Sra. Alcaldesa-Presidenta según Decreto número 2050/2019, de 17 de junio).

HACE SABER: Que por resolución de este Concejal Delegado (Decreto número 5211/2021, de 6 de septiembre de 2021, y Decreto número 5253/2021, de 7 de septiembre de 2021) se han aprobado los siguientes padrones o matrículas:

a) Impuesto sobre Bienes Inmuebles de Naturaleza Rustica (período 2021).

b) Impuesto sobre Actividades Económicas (período 2021).

EL PLAZO PARA EL PAGO en período voluntario de los mencionados tributos es el siguiente: del 6 de septiembre al 30 de noviembre de 2021, ambos inclusive.

*En relación al Impuesto sobre Bienes Inmuebles-Urbana, los recibos corresponderán

- al 50% de la cuota anual, siempre que dicha cuota anual sea igual o superior a 50 euros.

- al 100% de la cuota anual, siempre que dicha cuota anual sea igual o superior a 50 euros.

c) Tasa por la prestación de servicios de Asistencias y Estancias en la Guardería Municipal (mes de septiembre de 2021).

d) Precio público por la prestación de los servicios de Alimentación y Transporte CAP (mes de septiembre de 2021).

e) Tasa por el Servicio de Piso Tutelado (mensualidad de septiembre de 2021).

f) Tasa por la Depuración de Puerto Rico (bimestre enero-febrero de 2021).

g) Tasa por el Servicio de Recogida Domiciliaria de Basura y Tratamiento de Residuos Sólidos Urbanos (tercer trimestre de 2021).

EL PLAZO PARA EL PAGO en período voluntario del mencionado tributo es el siguiente: del 9 de agosto al 30 de noviembre de 2021, ambos inclusive.

Dichos padrones o matrículas quedan expuestos al público en este Ayuntamiento, por espacio de TREINTA DÍAS, a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia. Los interesados legítimos que lo deseen podrán examinar las listas cobratorias derivadas de dichos padrones y presentar las reclamaciones que estimen oportunas.

En cumplimiento del artículo 24 del vigente Reglamento General de Recaudación (aprobado por R.D. 939/2005, de 29 de julio), en concordancia con el artículo 102.3 de la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria, el presente edicto se publica para advertir que las liquidaciones por los conceptos y ejercicios referenciados SE NOTIFICAN COLECTIVAMENTE, entendiéndose realizadas las notificaciones el día en que termine la exposición al público del padrón o matrícula.

LUGAR, DÍA Y HORA DE PAGO: En las Oficinas de la Recaudación Municipal de este Ayuntamiento, sitas en la Avda. de la Constitución, número 14, Mogán (casco), o en las Oficinas de Recaudación de Arguineguín, sitas en la calle Tamarán, número 4, de lunes a viernes, de 08:00 a 14:00 horas.

Se ruega a los contribuyentes, que realicen el pago de los tributos dentro del mencionado plazo, ya que,

en caso contrario, las deudas no satisfechas serán exigidas por el procedimiento de apremio, y devengarán los correspondientes RECARGOS del período ejecutivo, INTERESES de demora y, en su caso, las COSTAS que se produzcan, de conformidad con lo establecido en los artículos 28 y 161 de la L.G.T.

Para mayor comodidad pueden DOMICILIAR EL PAGO de estos tributos a través de entidades bancarias o de ahorro. También se podrán abonar los recibos a través de entidades colaboradoras (Bancos y Cajas de Ahorro), según documento (Modelo Cuaderno 60) que se distribuirá al efecto o por la sede electrónica.

Al amparo de lo previsto en el artículo 14.2 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (aprobado por R.D. Legislativo 2/2004, de 5 de marzo), contra las liquidaciones comprendidas en el padrón o matrícula, podrá formularse Recurso de Reposición ante el Alcalde-Presidente, en el plazo de UN MES, a contar desde el día siguiente al de finalización del período de exposición pública de los correspondientes padrones o matrículas.

Lo que se hace público para general conocimiento y efectos.

En Mogán, a dieciséis de septiembre de dos mil veintiuno.

EL CONCEJAL-DELEGADO EN MATERIA DE OBRAS PÚBLICAS, DESARROLLO RURAL, MANTENIMIENTO DE VÍAS PÚBLICAS, AGUA Y HACIENDA DEL ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE MOGÁN, según Decreto número 2050/2019, de 17 de junio, Juan Ernesto Hernández Cruz.

153.099

152.342

ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO

ANUNCIO

7.656

A medio del presente se hace de público conocimiento que por el Ayuntamiento Pleno, en sesión ordinaria celebrada el 31 de mayo de 2021, se ha Aprobado inicialmente de la modificación de la Ordenanza Fiscal Reguladora de la Tasa por Licencias de Obras y otras Actuaciones Urbanísticas del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, lo que se somete a información pública, durante el plazo de TREINTA DÍAS HÁBILES, para que dentro del mismo, los interesados puedan examinar el expediente y formular las alegaciones que estimen oportunas.

Transcurrido dicho plazo sin haberse presentado reclamación alguna, se entiende la misma definitivamente aprobada, y cuyo texto es el siguiente:

“DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA. Desde el 1 de julio de 2021 y hasta el 31 de diciembre de 2022 la cuota de la tasa respecto a las licencias de obras y demoliciones solicitadas y contempladas en el artículo 7.1.B) de la Ordenanza Reguladora de tasas por licencias y otras actuaciones urbanísticas de este Ayuntamiento resultará de aplicar la tarifa del 0,50% a la base imponible.”

Puerto del Rosario, a catorce de septiembre de dos mil veintiuno.

EL ALCALDE, Domingo Juan Jiménez González.



GOBIERNO DE CANARIAS

BOLETÍN OFICIAL
DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS

Franqueo concertado 23/1
