

En Las Palmas de Gran Canaria, a uno de agosto de dos mil veintidós.

EL PRESIDENTE, Antonio Morales Méndez.

20.252

ANUNCIO

2136

Por la presente se hace público que, mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno de la AUTGC de fecha 28 de julio de 2022, en el expediente número 124/2022 se acordó, entre otros lo siguiente:

QUINTO. Delegar en el Vicepresidente Primero de la Junta de Gobierno de la AUTGC, la liquidación de la justificación de la subvención directa a GUAGUAS GUMIDAFE S.L.U. por importe de cuarenta mil seiscientos noventa y cuatro euros con cincuenta y dos céntimos (40.694,52 euros) en concepto de compensación de la política tarifaria 2022 en el municipio de Santa Lucía de Tirajana, así como la adopción de cuantos actos sean necesarios para dar cumplimiento a lo acordado

En Las Palmas de Gran Canaria, a uno de agosto de dos mil veintidós.

EL PRESIDENTE, Antonio Morales Méndez.

20.254

ANUNCIO

2137

Por la presente se hace público que, mediante Acuerdo de la Junta de Gobierno de la AUTGC de fecha 28 de julio de 2022, en el expediente número 109/2022 se acordó, entre otros lo siguiente:

QUINTO. Delegar en el Vicepresidente Primero de la Junta de Gobierno de la AUTGC, la liquidación de la justificación de la subvención directa a GUAGUAS GUMIDAFE S.L.U. por importe de trescientos cuarenta y cuatro mil euros (344.000,00 euros) para la compra de 4 vehículos y el equipamiento a bordo del vehículo, así como la adopción de cuantos actos sean necesarios para dar cumplimiento a lo acordado.

En Las Palmas de Gran Canaria, a uno de agosto de dos mil veintidós.

EL PRESIDENTE, Antonio Morales Méndez.

20.258

EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

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

Dirección General de Administración Pública

Servicio de Recursos Humanos

ANUNCIO

2138

La Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión celebrada el día veintiocho de julio de dos mil veintidós, adoptó el siguiente acuerdo:

“ASUNTO: APROBACIÓN DE LA GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA, DENTRO DEL PROGRAMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL ACUERDO REGULADOR DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y DEL RENDIMIENTO PARA EL PERSONAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

ÓRGANO COMPETENTE: Junta de Gobierno Local.

En virtud del artículo 127.1 i) de la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local, modificada por la Ley 57/2003 de 16 de diciembre, de medidas para la modernización del Gobierno Local y el artículo 45 del Reglamento Orgánico del Gobierno y de la Administración del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria

I. ANTECEDENTES DE HECHO

I. 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, en sesión ordinaria de la Junta de Gobierno de la Ciudad, celebrada con fecha 16 de septiembre de 2021, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, número 114, de 22 de septiembre de 2021.

II. Constitución del Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño, con fecha 15/11/2021, conforme Certificación del Secretario del Comité, de fecha 12/01/2022.

III. Acuerdo negociado por el Comité de Garantía para elevar a la MGN y al Comité de Empresa para la participación en el programa de gestión del conocimiento incluida en el Acuerdo Regulador del sistema de Evaluación del desempeño y del Rendimiento para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria.

IV. Petición de Informe realizada por la Sección Sindical de Comisiones Obreras, de fecha 18/11/2021, en relación a la posibilidad de aplicar con efectos retroactivos el Acuerdo Regulador del Sistema de Evaluación del Desempeño y del Rendimiento, en concreto, el programa de gestión del conocimiento adquirido durante la vinculación profesional, al personal jubilado a partir del 01 de enero de 2021.

V. Informe emitido por la directora general de Administración Pública, de fecha 23/11/2021, en contestación a la sección sindical de Comisiones Obreras, por el que se concluye:

“En base a lo anteriormente expuesto, ha quedado suficientemente justificado en el expediente, los motivos por los que el Acuerdo Regulador del Sistema de Evaluación del Desempeño y Rendimiento para el personal de Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, no se puede aplicar con efectos retroactivos.

Por tanto, el Acuerdo definitivo aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 16 de septiembre de 2021, entró en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, el día 22 de septiembre de 2021, siendo de aplicación exclusivamente al personal cuyo cese se produzca a partir de dicha fecha.”

VI. Petición de informe jurídico a la dirección general de Asesoría Jurídica con fecha 21/12/2021, a los efectos de que se pronuncie sobre la posibilidad de aplicar al personal jubilado a partir del 01 de enero de 2021, el Acuerdo Regulador del Sistema de Evaluación del Desempeño y del Rendimiento.

VII. Informe de la dirección general de Asesoría Jurídica, de fecha 07/01/2022, cuyo tenor literal se da por reproducido, y por el que concluye lo siguiente:

“(…)

Según lo expuesto, esta Letrada informa que el Reglamento en cuestión se publicó el día 22 de septiembre 2021, no puede aplicarse a situaciones anteriores a esta fecha según lo preceptuado en el artículo 131 de la Ley 39/2015 en relación al artículo 2 del Código Civil.”

VIII. Certificación del acuerdo adoptado por la Mesa General de Funcionarios con fecha 14 de diciembre de 2021, relativo a la aprobación de la Guía para la presentación de la Memoria, dentro del Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante su vinculación profesional.

IX. Certificación del acuerdo adoptado por el Comité de Empresa con fecha 23 de junio de 2022, relativo a la aprobación de la Guía para la presentación de la Memoria, dentro del Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante su vinculación profesional.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO

a) Normativa aplicable

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)

b) Consideraciones Jurídicas

PRIMERA. 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. Análisis 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.

El Acuerdo Regulador del Sistema de Evaluación del Desempeño y del Rendimiento para el personal del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, fue aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad con fecha 16 de septiembre de 2021, y publicado en el BOP con fecha 22 de septiembre de 2021. El citado Acuerdo instaura un mecanismo que permite evaluar a los empleados públicos municipales y en función del cumplimiento de objetivos determinados o de la realización de determinadas actuaciones, reconocerles el derecho a percibir el denominado complemento de productividad que, como tal, tiene naturaleza retributiva y su devengo sólo es posible respecto del personal que al tiempo de la entrada en vigor de la referida normativa se encuentre en activo. No reconoce ni admite su reconocimiento como premio, sino como complemento retributivo por el cumplimiento de determinados objetivos o la realización de determinadas actuaciones en el momento que la propia norma reseña.

Obra en el expediente:

Informe emitido por la directora general de Administración Pública de fecha 23 de noviembre de 2021 que, al respecto, dice:

“(…)

La Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (LCAPAC), establece que, los actos y acuerdos aprobados por las Administraciones Públicas, se presumen válidos y producirán efectos desde la fecha en que se dicten, salvo que en ellos se disponga otra cosa.

Una vez adoptado el acuerdo, la Administración no puede tener después un comportamiento contradictorio con el mismo, lo que supone la imposibilidad de la Administración de ir en contra de sus propios actos, a los que se refiere de forma reiterada la jurisprudencia:

La Sentencia de la Sala 3ª del Tribunal Supremo de 10 de octubre de 2000 (RJ 2000, 10679), Ponente D. Juan José González Rivas, indica en este sentido:

«... es de aplicación la doctrina jurisprudencial de esta Sala y del Tribunal Constitucional (sentencia núm. 73/1988, de 21 de abril (RTC 1988, 73)), pues, expresamente, reconoce la sentencia que la llamada doctrina de los actos propios o regla que decreta la inadmisibilidad del principio «venire contra factum proprium» surge en el derecho privado y significa la vinculación del autor de una declaración de voluntad al sentido objetivo de la misma y la imposibilidad de adoptar después un comportamiento contradictorio, lo que encuentra su fundamento último en la protección que objetivamente requiere la confianza que fundadamente se puede haber depositado en el comportamiento ajeno y que reconoce el fundamento jurídico sexto de la sentencia recurrida».

Por tanto, los acuerdos que generan derechos a terceros, una vez aprobados por los órganos competentes, son válidos y deben ser aplicados, vinculando a la propia administración que los ha adoptado.

En caso contrario, la actuación de la administración en contra de sus propios actos, constituiría un incumplimiento del ordenamiento jurídico que puede dar lugar a la impugnación por vía administrativa o judicial y dar lugar a la anulación de los actos y acuerdos adoptados.

En base a lo anteriormente expuesto ha quedado suficientemente justificado en el expediente, los motivos por los que el Acuerdo Regulator del Sistema de Evaluación del Desempeño y Rendimiento para el personal de Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, no se puede aplicar con efectos retroactivos.

Por tanto, el Acuerdo definitivo aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad de fecha 16 de septiembre de 2021, entró en vigor a partir de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, el día 22 de septiembre de 2021, siendo de aplicación exclusivamente al personal cuyo cese se produzca a partir de dicha fecha.”

Informe de la directora general de Asesoría Jurídica, de fecha 07 de enero de 2022, a requerimiento del Concejal de Gobierno del Área de Administración Pública, Recursos Humanos, Innovación Tecnológica y Deportes, relativo a la posibilidad de aplicar al personal jubilado en el período comprendido entre enero y septiembre de 2021, el referido Acuerdo.

Dicho informe establece:

“(…)”

Al tratarse de un reglamento, es de aplicación el artículo 131 de la Ley 39/2015 “Publicidad de las normas. Las normas con rango de ley, los reglamentos y disposiciones administrativas habrán de publicarse en el diario oficial correspondiente para que entren en vigor y produzcan efectos jurídicos. Adicionalmente, y de manera facultativa, las Administraciones Públicas podrán establecer otros medios de publicidad complementarios. La publicación de los diarios o boletines oficiales en las sedes electrónicas de la Administración, Órgano, Organismo público o Entidad competente tendrá, en las condiciones y con las garantías que cada Administración Pública determine, los mismos efectos que los atribuidos a su edición impresa. La publicación del «Boletín Oficial del

Estado» en la sede electrónica del Organismo competente tendrá carácter oficial y auténtico en las condiciones y con las garantías que se determinen reglamentariamente, derivándose de dicha publicación los efectos previstos en el título preliminar del Código Civil y en las restantes normas aplicables”.

Y por remisión de ese artículo, es de aplicación el artículo 2 del Código Civil, “1. Las leyes entrarán en vigor a los veinte días de su completa publicación en el “Boletín Oficial del Estado”, si en ellas no se dispone otra cosa. 2. Las leyes sólo se derogan por otras posteriores. La derogación tendrá el alcance que expresamente se disponga y se extenderá siempre a todo aquello que en la ley nueva, sobre la misma materia, sea incompatible con la anterior. Por la simple derogación de una ley no recobran vigencia las que ésta hubiere derogado. 3. Las leyes no tendrán efecto retroactivo, si no dispusieren lo contrario”.

Por tanto, si el Reglamento en cuestión se publicó el día 22 de septiembre 2021, no puede aplicarse a situaciones anteriores a esta fecha según lo preceptuado en el artículo 131 de la Ley 39/2015 en relación al artículo 2 del Código Civil.

III

CONCLUSIÓN

Según lo expuesto, esta Letrada informa que el Reglamento en cuestión se publicó el día 22 de septiembre 2021, no puede aplicarse a situaciones anteriores a esta fecha según lo preceptuado en el artículo 131 de la Ley 39/2015 en relación al artículo 2 del Código Civil.”

El artículo 17 del Acuerdo aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad con fecha 16 de septiembre de 2021, recoge el denominado “Programa de Gestión del Conocimiento” como un programa municipal cuya finalidad es la gestión de conocimiento como nueva disciplina que tiene por objetivo que dentro de las organizaciones públicas se capture, genere, comparta y utilice todo el conocimiento, tanto el conocimiento tácito como el conocimiento explícito (formal o codificado).

Como disciplina que conlleva ser gestionada mediante un procedimiento o itinerario sujeto al derecho administrativo, conlleva un conjunto de métodos, procesos y herramientas que facilitan a las personas crear, capturar, intercambiar, adaptar y poner en práctica el conocimiento tácito y explícito con el objetivo de lograr los resultados esperados y contribuir al impacto deseado de una forma eficiente. De esta forma, podemos decir que la gestión de conocimiento facilita la obtención y diseminación de conocimiento existente, la creación de nuevo conocimiento, y la comunicación y colaboración entre las personas que lo poseen. En otras palabras, gestionar el conocimiento de cualquier organización, pública o privada, es dar respuesta a las necesidades de las personas en su desempeño diario y, por tanto, mejorar la prestación de los servicios públicos que se realizan. La gestión de conocimiento nos permite, entre otras cosas, crear una memoria institucional, y promover el aprendizaje y la mejora continua en las organizaciones públicas.

Fruto de estos cambios sociales, económicos y tecnológicos, que hemos dado en llamar la Sociedad del Conocimiento, surge 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 empleados públicos como individuos, y que constituye el verdadero potencial de creación e innovación de toda organización. En los últimos años las organizaciones, públicas y privadas, han dedicado importantes esfuerzos a mapear y gestionar el conocimiento corporativo, por cuanto ha quedado demostrado que es un valor importante, estratégico y diferenciador de las organizaciones que depende exclusivamente de su personal.

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 solo conocimientos técnicos sino todo un know-how referido a la resolución de problemas, gestión de procesos e implicación en la

organización. Esta pérdida afecta a la necesaria continuidad organizativa y a la calidad de los servicios municipales, que es la razón de ser de la organización municipal.

En definitiva, el programa de gestión del conocimiento en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria es importante y necesario fundamentalmente por dos razones: por la exigencia de prestar unos servicios eficaces, igualitarios y de calidad por los gobiernos democráticos locales, y porque la digitalización que ya está en marcha y la incorporación de la inteligencia artificial en las actividades de las organizaciones públicas requieren una planificación y una gestión del conocimiento a fin de que sus proyectos, procesos y aplicaciones sean los más beneficioso posible a la ciudadanía.

El Programa de Gestión del Conocimiento del artículo 17 del Acuerdo aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad con fecha 16 de septiembre de 2021, supone un cambio respecto al anterior sistema de productividad implantado en el Ayuntamiento, y por supuesto no tienen ninguna conexión con los premios anulados judicialmente ya que estos últimos no estaban ligados al grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el empleado municipal desempeñaba su trabajo al no estar ligado ni al rendimiento o resultados obtenidos en su puesto de trabajo durante su relación laboral. En cambio, en el programa de gestión del conocimiento 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 que se desarrolle la normativa necesaria para su aplicación y los procedimientos de gestión para ello.

Si bien la jurisdicción contencioso administrativa se había pronunciado expresamente sobre la ilegalidad de los premios de jubilación y permanencia, sentencia del Tribunal Supremo de 20 de diciembre de 2013 (Recurso de Casación Núm. 7064/2010) así como la Sentencia de este mismo Tribunal, de fecha 20 de marzo de 2018 (Recurso de Casación Núm. 2747/2018) declarando que dichos premios infringen la disposición adicional cuarta del Real Decreto Legislativo 781/86 y la disposición final segunda de la Ley reguladora de las bases de régimen local y no se pueden amparar en el artículo 34 de la Ley 30/1984 porque no atienden a los supuestos previstos en el precepto pues no son retribuciones contempladas en la regulación legal, ni un complemento retributivo de los definidos en el artículo 5 del Real Decreto 861/1984 y tampoco se ajustan a las determinaciones del artículo 93 de la Ley reguladora de las bases del Régimen Local, el actual y vigente Programa de Gestión del Conocimiento del artículo 17 del Acuerdo aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad con fecha 16 de septiembre de 2021, supone instaurar en el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria un complemento retributivo dentro del régimen retributivo de los funcionarios de las Administraciones Locales y concretamente dentro de los artículos 93 de la Ley reguladora de las bases del régimen local, del art. 153 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 25 de abril, y en los arts. 1.2 y 5 del Real Decreto 861/1986, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los Funcionarios de Administración Local, régimen retributivo que conlleva que su primera condición inexcusable para poder abonarse es estar dado de alta como empleado público durante el periodo de su devengo.

SEGUNDA. Sobre el contenido de la Memoria el Programa de Gestión del Conocimiento adquirido durante la vinculación profesional:

Tal y como se establece en el referido acuerdo regulador, 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. Ello conllevará que la organización pueda implementar aquellos cambios que redunden en una gestión más eficaz y eficiente del servicio, y permitirá, además, la definición del perfil idóneo para la cobertura futura del puesto vacante.

De conformidad con lo establecido en el artículo 17 del referido acuerdo, 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.

En aras de facilitar a todos los empleados públicos la elaboración de la referida memoria, el Comité de Garantía de Evaluación del Desempeño, constituido tras la publicación del acuerdo regulador en el BOP, ha elaborado una guía para la presentación de la misma, donde se regula el contenido mínimo y el formato en el que deben presentarse. Siendo objeto de la presente propuesta su aprobación y posterior publicación, fecha a partir de la cual se abrirá el plazo para la presentación de la memoria por parte del personal jubilado con posterioridad a la fecha de publicación en el BOP del referido acuerdo.

Visto lo cual, y una vez finalizada la negociación sindical, debe procederse a la aprobación del acuerdo negociado, cuya competencia que 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 eleva la siguiente propuesta de

ACUERDO

PRIMERO. Aprobar la Guía para la presentación de la Memoria Individual, dentro del Programa de Gestión del Conocimiento, del Acuerdo Regulador del sistema de evaluación del desempeño y del rendimiento para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria, aprobado por la Junta de Gobierno de la Ciudad con fecha 16 de septiembre de 2021, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia número 114, de 22 de septiembre de 2021, con el siguiente contenido:

“GUÍA PARA LA PRESENTACIÓN DE LA MEMORIA INDIVIDUAL

PROGRAMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

El presente documento pretender reflejar el contenido mínimo que debe recogerse dentro de la memoria individual que se presenta al programa de gestión del conocimiento. Este programa, quiere conservar la información básica del desempeño de los puestos de trabajo de aquellos/as trabajadores/as que de forma eficaz lo estuvieron desarrollando y que sirva de memoria colectiva para esta Organización.

Para la valoración por parte del Comité de Garantía, de la memoria individual, y alcanzar la aptitud, ésta debe contener, al menos, los datos relativos al puesto o puestos desempeñados por el/la trabajador/a durante su servicio activo en este Ayuntamiento, conforme al ANEXO I con un máximo de veinte páginas, formato de letra Arial, tamaño 11.

El plazo para la presentación de la memoria correspondiente al ejercicio 2021 de los empleados públicos jubilados con posterioridad a la entrada en vigor del Acuerdo Regulador del sistema de evaluación del desempeño y del rendimiento para el personal del Excmo. Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria (22 de septiembre de 2021), será de un mes a partir de la publicación del presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia.

Los empleados públicos deberán presentar la memoria a través de la sede electrónica mediante trámite habilitado al efecto.

ANEXO I

MEMORIA INDIVIDUAL AL PROGRAMA DE GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO

1. DATOS PERSONALES Y PROFESIONALES

NOMBRE			
APELLIDOS			
DNI		IDENTIFICADOR	
TELÉFONO		CORREO ELECTRÓNICO PERSONAL	
PUESTO RPT	CÓDIGO	DENOMINACIÓN	
	UNIDAD/SERVICIO		

2. PUESTO DE TRABAJO/S DESEMPEÑADOS

2.1	DESCRIPCIÓN DE LOS PUESTOS OCUPADOS EN LA ADMINISTRACIÓN (Histórico Profesional).

2.2	DESCRIPCIÓN DEL ÚLTIMO PUESTO DESEMPEÑADO.				
CATEGORÍA					
ÁREA DE TRABAJO					
SERVICIO / UNIDAD ADMINISTRATIVA					
COMPETENCIAS Y HABILIDADES ADQUIRIDAS					
COMPETENCIAS PROPIAS	SI	NO	HABILIDADES ADQUIRIDAS	SI	NO
PLANIFICACIÓN					
ORGANIZACIÓN					
COMUNICACIÓN					
ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA					

COMPROMISO					
ANÁLISIS DE PROBLEMAS					
TOLERANCIA AL ESTRÉS					
CAPACIDAD CRÍTICA					
ORIENTACIÓN AL LOGRO FINAL					
TRABAJO EN EQUIPO					
DELEGAR EN OTROS					
DECISIÓN					
PERSUASIÓN					
INICIATIVA					
GESTIÓN					
FACILIDAD DE APRENDIZAJE					
DISCRECIÓN					
GESTIÓN DE LOS TIEMPOS					
ASERTIVIDAD					
TECNOLOGÍAS WEB					
BASES DE DATOS					
FLEXIBILIDAD					
LIDERAZGO					
CONSENSO					
ADAPTABILIDAD					
ESCUCHA					

AUTOCONTROL					
RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS					
SOCIABILIDAD					
CREATIVIDAD					
AUTONOMÍA					

HABILIDADES DESARROLLADAS
MÉTODO DE TRABAJO (Materiales / Herramientas, Utilización / Manual de procedimiento).

3. CONCLUSIONES Y DOCUMENTACIÓN ADICIONAL

Ideas para mejorar de tu puesto actual

--

Descripción de los apartados a cumplimentar

1. En el apartado Datos Personales y Profesionales se recogerá el nombre, apellidos, DNI, identificador, número de teléfono, dirección de correo electrónico personal, así como el código, nombre y ubicación del último puesto de adscripción en RPT.

2. El apartado Puesto/s de Trabajo/s Desempeñado/s, se subdivide en dos apartados:

2.1. Descripción de los puestos ocupados en la Administración:

Corresponde al recorrido profesional que ha desarrollado el/la trabajador/a en el ayuntamiento (histórico profesional), con una descripción de los puestos que ha ocupado desde su incorporación en la administración hasta el momento actual. Si fuera posible, se añadirán los años en que estuvo en cada puesto o el tiempo que estuvo en el mismo, con reseña del lugar que ocupó dentro del organigrama.

2.2. Descripción del último puesto desempeñado:

Corresponde al último puesto desempeñado y se cumplimentará identificando el servicio o unidad administrativa a la que estuviera adscrito, con el código y denominación del puesto, así como todos los datos de competencias propias y habilidades adquiridas y que pueden identificar al tener reflejo en la actual Relación de Puestos de Trabajo.

En este apartado deberá pormenorizarse las habilidades desarrolladas en el último puesto de trabajo, así como la metodología o procesos mecanizados o estandarizados, herramientas de trabajo que se utilizan (herramientas mecánicas, software, hardware, EPI's, etc.), dificultades que puede encontrarse la persona encomendada a sustituirnos, o sugerencias para el desarrollo del trabajo.

Se reflejará, con el mayor de los detalles, el método de trabajo que aplicaba para la prestación del servicio, pudiendo apuntar sobre la procedencia de dicho método, ya fuera desarrollado por los responsables y plasmada en procedimientos reglados o bien como método de trabajo individual, valorando el resultado de la aplicación de este.

Ese manual de procedimiento también puede ser el reflejo de la forma de proceder en todos los años de servicio y que sirva de modelo a los trabajadores de nuevo ingreso.

3. En el apartado Conclusiones y Documentación Adicional:

El/la trabajador/a podrá expresar libremente todo aquello que no haya quedado encuadrado en alguno de los apartados anteriores, pudiendo también, recoger menciones o agradecimientos a compañeros/as que lo han acompañado en su vida laboral.

En el caso de la documentación adicional, se deben detallar los documentos que se reflejan en el apartado anterior, así como aquellos que el trabajador considere que puede apoyar las propuestas de mejora planteadas, así como aquella documentación que obre en su poder y considere que pueda formar parte de la memoria de esta Administración.

Se debe incluir una propuesta de mejora, que podrá consistir en mejora tecnológica, organizativa, de gestión, etc., detallando cual sería el aspecto laboral que vería un mejor resultado.”

SEGUNDO. Publíquese el presente acuerdo.”

RÉGIMEN DE RECURSOS. Contra el presente acuerdo expreso, que es definitivo en vía administrativa, el interesado podrá interponer en el plazo de DOS MESES, contados a partir del día siguiente a aquel en que tenga lugar su publicación, Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo

de Las Palmas que por reparto corresponda, a tenor de lo establecido en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, en concordancia con el artículo 123.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

No obstante, con carácter potestativo y previo al recurso contencioso-administrativo, señalado en el párrafo anterior, contra el acuerdo expreso que se publica, el interesado podrá interponer recurso de reposición, ante el mismo órgano que lo ha dictado, en el plazo de UN MES, que se contará desde el día siguiente al de la fecha de su publicación, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 124.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A tenor del apartado 2 del artículo 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, el plazo máximo para dictar y notificar la resolución del recurso de reposición será de UN MES; transcurrido dicho plazo sin haberse notificado resolución expresa, de conformidad con el artículo 24.1, párrafo tercero, de la ley referida, se producirá silencio administrativo desestimatorio, y podrá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de SEIS MESES, computados a partir del día siguiente a aquel en el que el recurso potestativo de reposición debe entenderse desestimado por silencio administrativo.

Todo ello sin perjuicio de cualquiera otra acción o recurso que estimare oportuno interponer para la mejor defensa de sus derechos.

En Las Palmas de Gran Canaria, a veintinueve de julio de dos mil veintidós.

LA DIRECTORA GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, Mercedes Cejudo Rodríguez.

175.374

Concejalía del Área de Servicios Sociales

Servicio de Bienestar Social

ANUNCIO

2139

Se hace público que, por la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, con fecha 29 de junio de 2022, se ha adoptado el siguiente acuerdo:

“ANTECEDENTES

Primero. La Comisión de Pleno de Políticas de Igualdad celebrada el día 13 de mayo de 2011 acordó la aprobación definitiva de la “Ordenanza Específica Reguladora de las Prestaciones Económicas para Situaciones de Especial Necesidad y/o Emergencia Social del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria”.

Segundo. En el Anexo II de la citada Ordenanza se establece lo siguiente:

“Cuantías a conceder. Serán fijadas anualmente por la Junta de Gobierno de la Ciudad, de acuerdo con las previsiones presupuestarias correspondientes”.

Tercero. Que, para la fijación de las cuantías máximas a que se refiere el Anexo II de la Ordenanza, se ha procedido a la elaboración del expediente donde figuran, entre otros, los siguientes documentos:

1. Texto de la “Ordenanza Específica Reguladora de las Prestaciones Económicas para Situaciones de Especial Necesidad y/o Emergencia Social del Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria”;