

1-IMD-AE04	AEC-F-02	TÉCNICO DE ASUNTOS ECONÓMICOS
1-IMD-AE01	ASE-F-02	TÉCNICO DE ASUNTOS JURÍDICOS
1-IMD-AG03	GES-F-02	GESTOR DE NÓMINAS Y SEGUROS SOCIALES

Segundo. Remitir la Oferta de Empleo Público aprobada a la Administración General del Estado a los efectos de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

Tercero. Publicar el presente acuerdo en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, así como en la página web del organismo autónomo.

Régimen de recursos.

Contra el acto expreso que se le notifica, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponer en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de la recepción de su notificación, 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 acto expreso que se le notifica, podrá usted 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 la recepción de la presente notificación, 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 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”

EL GERENTE (Acuerdo de la Junta de Gobierno, de 23 de octubre de 2025), Eloy García Armas.

246.643

Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria

Alcaldía Presidencia

ANUNCIO

4.867

La Junta Gobierno de la Ciudad Las Palmas de Gran Canaria, en sesión ordinaria celebrada el día veintitrés de diciembre de dos mil veinticinco, ha procedido a adoptar acuerdo, cuyo tenor literal es el que se sigue:

“PROGRAMA DE MEJORA DEL RENDIMIENTO Y DIGITALIZACIÓN DEL INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD FÍSICA Y EL DEPORTE DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.

I. ANTECEDENTES

Primero. El propósito de este programa es ayudar a mejorar la calidad de los resultados del trabajo del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria apoyándonos en la posibilidad que nos da el Estatuto de los Empleados Públicos de reconocer el especial rendimiento, la actividad extraordinaria, el interés e iniciativa de aquellas personas y unidades que por motivos justificados hayan asumido una carga de trabajo o tareas diferentes a las ordinarias, trabajo que podrá estar asociado a una o varias de las siguientes líneas:

- Nuevos programas o iniciativas dirigidos a la ciudadanía; impulsados tras el cambio de gobierno derivado de las últimas elecciones municipales.
- Procesos administrativos extraordinarios como los derivados de modificaciones o regulaciones normativas, como puedan ser los que se están llevando a cabo en el marco de la Ley 20/2021.
- Nuevos proyectos que hayan generado mejoras para el servicio.
- Proyectos tecnológicos que hayan generado o estén en vías de generar un impacto significativo en la digitalización de esta administración.
- Iniciativas que hayan generado mejoras en materia de sostenibilidad.
- Unidades que hayan impulsado propuestas innovadoras en distintos proyectos.
- Unidades que hayan conseguido mejorar sustancialmente situaciones heredadas mediante la tramitación de expedientes de reconocimiento extrajudicial de créditos, reducción de la deuda municipal, reducción del periodo medio de pago.
- Unidades en los que se incrementan las necesidades de jornadas especiales derivadas de eventos deportivos.
- Otras iniciativas que desde la Presidencia o la Gerencia pueda proponer para ser valoradas en base a elementos objetivos.

Segundo. Con fecha 18 de diciembre de 2025, se celebra reunión con los representantes sindicales del organismo autónomo para tratar, entre otros, el siguiente asunto del orden del día:

“Negociación y aprobación, si procede, del Programa de mejora del rendimiento y digitalización para los empleados públicos del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria”. En dicha reunión se firma acuerdo entre el comité de empresa y el IMD en los términos en los que se eleva para su aprobación.

Tercero. Certificación del acuerdo adoptado en el Consejo Rector, en sesión extraordinaria y urgente, de fecha 22 de diciembre de 2025 donde se establece la aprobación del programa de mejora del rendimiento y digitalización del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria y se acuerda su elevación a la Junta de Gobierno Local.

II. NORMATIVA APLICABLE

- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril por el que se establece el Régimen de Retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

- La Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria.
- 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.
- Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea el 23 de enero de 2023.
- Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

III. CONSIDERACIONES JURÍDICAS

A. El artículo 5.1 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril por el que se establece el Régimen de Retribuciones de los funcionarios de Administración Local recoge el “complemento de productividad”, estableciendo lo siguiente:

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.
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.

B. A su vez, el artículo 7 de la misma norma establece:

“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.”

C. La Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local se establece, en el artículo 127 l. h) que corresponde a la Junta de Gobierno aprobar las retribuciones del personal de acuerdo con el presupuesto aprobado por el Pleno.

D. Por su parte, el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo, regula en su artículo 116 la evaluación del desempeño.

Aunque esta materia no ha tenido el necesario desarrollo legislativo a nivel autonómico, toda vez que la Ley de Función Pública Canaria del año 1987 no ha sido modificada en este punto, toda institución debe velar por el reconocimiento del trabajo y establecer mecanismos que permitan premiar la mejora de los resultados del servicio público que se presta a los ciudadanos, más allá de las obligaciones inherentes a cualquier puesto de trabajo.

Por ello y con la finalidad de mejorar la productividad de las diferentes unidades en los que se estructura este Organismo Autónomo, se ha elaborado el presente Programa de reconocimiento a la mejora de resultados.

Dicho programa tendrá en cuenta los recursos, objetivos y resultados de este Organismo Autónomo y tendrá que contribuir necesariamente a:

a. La consecución de los objetivos del Organismo.

b. La motivación de las personas mediante su implicación en la consecución de los mismos.

c. La reducción de los actuales niveles de absentismo, especialmente preocupantes en algunos colectivos.

d. El fomento del trabajo en equipos multidisciplinares e interdepartamentales

e. La adquisición de las competencias digitales básicas que la Comisión Europea ha recogido en la Declaración Europea sobre los Derechos y Principios Digitales para la Década Digital, publicado en el Diario Oficial de la Unión Europea el 23 de enero de 2023

f. La innovación y mejora continua de los procedimientos.

E. Dotación presupuestaria

La aplicación presupuestaria destinada a la productividad se consignará en el presupuesto del año 2026 con una cuantía de 114.750,00 euros de los cuales 3.375,00 corresponden a la aplicación económica correspondiente al personal funcionario y 111.375,00 euros a la aplicación económica correspondiente al personal laboral.

SERVICIO

EMPLEADOS

IMPORTE

INSTITUTO MUNICIPAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA ACTIVIDAD

FÍSICA Y EL DEPORTE DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

68

114.750,00 euros

Por todo lo expuesto, y en los términos propuestos por la concejala de gobierno del Área de Educación, Deportes y Juventud, la Junta de Gobierno de la Ciudad de Las Palmas de Gran Canaria, en sesión del día, adopta el siguiente

ACUERDO

Primero. Aprobar el programa de mejora del rendimiento y digitalización del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria en los términos de los anexos I, II y III al presente acuerdo.

Segundo. Su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, así como en la página web del organismo autónomo.

ANEXO I “Programa de mejora del rendimiento y digitalización.”

PRIMERO. OBJETO, PRINCIPIOS EN LOS QUE SE BASA EL PROGRAMA DE MEJORA Y PROGRAMA “PRODUCTIVIDAD PARA IMPULSAR LA DIGITALIZACIÓN 2030”.

El presente texto tiene por objeto la fijación de los criterios y distribución del complemento de productividad de los empleados públicos del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad Física y el Deporte de Las Palmas de Gran Canaria para los años 2025 y 2026.

Este programa se basa en un principio de confianza en el liderazgo de los equipos directivo.

El liderazgo lo ejercen los responsables de los equipos de trabajo que, entre otras responsabilidades, valoran la dedicación, la iniciativa y el interés con el que los equipos desempeñan el trabajo.

El trabajo rutinario es habitual que genere cansancio y desmotivación; por ello los nuevos retos, las dificultades, las tareas que nunca se han hecho, las normas o las aplicaciones informáticas que cambian y a las que hay que adaptarse, ayudan a salir de la monotonía.

Los cambios sean tecnológicos, organizativos, políticos o legislativos son siempre una oportunidad de mejora y evolución personal e institucional.

Para afrontar esos cambios, que son una constante no solo en lo profesional, sino también en lo personal, hace falta contar con todas las personas que forman la administración y que trabajan al servicio de la ciudadanía. Los cambios son intrínsecos al trabajo, pero no se producen por sí solos, hay que gestionarlos, liderarlos, aplicarlos y evaluarlos.

Para impulsar esos cambios, las personas que asumen la gestión y la dirección, a menudo se quejan, de no tener mecanismos para recompensar a las personas dispuestas a colaborar, a quienes destacan en los equipos porque proponen mejoras, a quienes innovan, generan equipo, comparten su saber hacer y permiten que la organización crezca y se adapte a los cambios.

La productividad es precisamente ese mecanismo que dentro de los correspondientes límites presupuestarios permite ese reconocimiento.

No obstante, el reconocimiento a las personas no se puede ni se debe basar exclusivamente en lo económico.

Reconocer también es poner en valor el trabajo de los equipos, animar, exponer públicamente los éxitos, criticar los errores con amabilidad, enseñar como se deben hacer las cosas, facilitar que las personas se formen y participen en foros en los que puedan aprender de otros compañeros y compañeras que tienen los mismos problemas, retos y dificultades en sus administraciones

No obstante, la productividad debería surgir también de la colaboración entre departamentos y unidades, de impulsar proyectos intra-administrativos en los que se sea capaz de mantener una mejora constante del servicio público.

En ningún caso, este programa podrá ser usado de forma indiscriminada, ya que perdería su efectividad como incentivo y obligaría a retirarlo por ineficiente. Ajustarse a los criterios del programa, trabajar con evidencias transparentes y contrastables, garantiza que la aplicación del programa se ajuste a los objetivos pretendidos.

A su vez, la Unión Europea ha marcado una serie de directrices para la década 2020-2030 en materia de digitalización entre las que se encuentra el objetivo de que el 80% de la población europea tenga competencias digitales básicas; porque las competencias digitales se consideran claves para la inclusión social.

En el último informe de situación, respecto al cumplimiento de dichas directrices fue publicado el 4 de julio de 2024. Se puede consultar en el siguiente enlace: Segundo informe sobre el estado de la Década Digital

El análisis de la Comisión muestra que, en el escenario actual, los esfuerzos colectivos de los Estados miembros no alcanzarán el nivel de ambición de la UE. Las lagunas detectadas incluyen la necesidad de inversiones adicionales, tanto a escala nacional como de la UE, en particular en los ámbitos de las capacidades digitales, la conectividad de alta calidad y la adopción de la inteligencia artificial (IA).

En la actualidad, los objetivos en materia de capacidades digitales establecidos por la Década Digital aún están lejos de alcanzarse, ya que solo el 55,6% de la población de la UE tiene al menos capacidades digitales básicas.

Tanto la UE como los Estados miembros tienen un papel importante que desempeñar a la hora de hacer cumplir el nuevo marco jurídico, adoptar medidas para fomentar la difusión de las tecnologías digitales y garantizar que sus ciudadanos estén dotados de capacidades digitales adecuadas para beneficiarse plenamente de la transformación digital. Esta es la razón por la que el informe de este año es un llamamiento para que la acción reforzada de los Estados miembros sea más ambiciosa, ya que la consecución de los objetivos de la Década Digital en materia de infraestructuras digitales, empresas, capacidades y unidades públicas es fundamental para la futura prosperidad económica y la cohesión social de la UE.

El citado informe señala que los Estados miembros tendrán que revisar y ajustar sus hojas de ruta nacionales para ajustarse a la ambición del programa estratégico de la Década Digital antes del 2 de diciembre de 2024.

Con objeto de alinear la política municipal en materia de recursos humanos y situar a las personas en el centro de la transformación digital de nuestra administración el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y sus Organismos Autónomos se propone abordar la evaluación de las competencias digitales de todas las personas que forman parte del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos; de forma que en el último trimestre del 2025 podamos tener un perfil individual e institucional de competencias digitales basado el Marco Europeo de Competencias Digitales DigCom, que ya están utilizando otras administraciones públicas como el Ayuntamiento de Vitoria, Alcobendas, Junta de Andalucía, INAP, IVAP, Barcelona, y otras.

Como resultado de la evaluación, tendremos información necesaria para diseñar un Plan de formación en competencias digitales 2025-2027, que nos permita alcanzar el objetivo de que al menos el 80% de nuestra plantilla alcance el nivel básico de competencias digitales requerido por la Comisión.

Así, el Ayuntamiento de Las Palmas de Gran Canaria y sus Organismos Autónomos adquieren un compromiso con la Estrategia 2030 para la digitalización y la mejora de las competencias de sus trabajadores y trabajadoras que pretende un triple objetivo:

- Adecuarse a los retos tecnológicos.
- Mejorar la preparación de la plantilla para poder reclasificar aquellos puestos de trabajo sujetos a la automatización.
- Combatir la exclusión digital.

TERCERO. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PROGRAMA.

El Programa de mejora del rendimiento y digitalización se aplicará a las personas que tengan una antigüedad superior a 6 meses dentro del periodo evaluado y entren en alguna de las siguientes categorías:

- Vínculo funcionarial.
- Vínculo laboral (fijo, temporal o indefinido no fijo).

El programa no será de aplicación al personal eventual, directivo ni a los miembros de la corporación.

CUARTO. COMPETENCIA PARA APROBAR LA ASIGNACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD.

La competencia para aprobar las retribuciones compete a la Junta de Gobierno Local. En este sentido, corresponderá a la misma o a quien haya delegado o delegue dicha competencia.

QUINTO. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

- Ejercicio 2026: 172.125,00 euros abonándose la productividad de 2025 y la correspondiente al primer semestre de 2026.
- Ejercicio 2027: 57.375,00 euros correspondientes a la productividad del segundo semestre de 2026.

SEXTO. PERIODO DE VIGENCIA DEL ACUERDO/RESOLUCIÓN.

El presente acuerdo se aplicará a los años 2025 y 2026.

El mismo podrá prorrogarse por periodos anuales, si los resultados de la evaluación que se realice en el último trimestre del 2026 permiten valorar que el pago de las cuantías ha mejorado las iniciativas, la adquisición de competencias digitales y los objetivos establecidos.

SÉPTIMO. PERIODO DE DEVENGO.

Con carácter particular para el presente año 2025, la evaluación de la productividad de los empleados públicos se efectuará, conforme al Anexo III de este acuerdo, durante los periodos comprendidos entre el 1 de enero hasta el 31 de diciembre, abonándose la productividad conjuntamente con la nómina ordinaria del mes de abril de 2026.

La productividad correspondiente al primer semestre de 2026 se abonará conjuntamente con la nómina del mes de octubre de 2026, y la correspondiente al segundo semestre de 2026 se abonará conjuntamente con la nómina del mes de abril de 2027.

OCTAVO. ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS.

La Jefatura de cada unidad/sección establecerá, con la conformidad y visto bueno de la Gerencia, tres objetivos

vinculados a la consecución de los principios y propósitos del Programa de mejora del rendimiento y digitalización, que serán debidamente comunicados al personal que, definitiva o temporalmente, desempeñe sus funciones en el propio Servicio/negociado/unidad técnica.

La fijación de los objetivos referidos se efectuará por cada Jefatura, o en su caso, por quien desempeñe sus funciones en caso de vacancia, ausencia, enfermedad o impedimento, mediante la cumplimentación del modelo que figura como Anexo II.

NOVENO. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS Y VALORACIÓN CORRESPONDIENTE.

1. La evaluación del cumplimiento de los objetivos establecidos y la consiguiente valoración individualizada para la asignación de la productividad a los empleados públicos la efectuará cada Jefatura conforme al modelo que figura como Anexo III, que conlleva la valoración de los criterios y subcriterios, con la ponderación correspondiente, que seguidamente se describen:

1.1. Actividad profesional, que tendrá una valoración del 15% del total.

1.2. Rendimiento, que tendrá una valoración del 15% del total.

1.3. Competencia tecnológica, que tendrá una valoración del 10% del total.

1.4. Contribución individual a la consecución de los objetivos colectivos del Servicio/negociado/unidad técnica, que tendrá una valoración del 60%, que a su vez estará integrada por la valoración de los siguientes aspectos:

1.4.1. Contribución a alcanzar los objetivos preestablecidos por el área/departamento, que tendrá una valoración del 10% del total.

1.4.2. Voluntariedad en ayudar y colaborar con los/las compañeros/as para alcanzar los objetivos, que tendrá una valoración del 10% del total.

1.4.3. Realiza un seguimiento adecuado del trabajo en el que participa para la consecución de este y poder cumplir con los objetivos establecidos, que tendrá una valoración del 10% del total.

1.4.4. Maneja adecuadamente los cambios y directrices y de agenda, así como los imprevistos, que tendrá una valoración del 10% del total.

1.4.5. Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, que tendrá una valoración del 10% del total.

1.4.6. Intervención en actividades complementarias al puesto de trabajo, que tendrá una valoración del 10% del total.

2. El cómputo para el abono de la productividad será por el tiempo de trabajo efectivo, computando como tal las vacaciones (tanto las ordinarias como por antigüedad) y los días de asuntos propios (tanto los ordinarios como por antigüedad) y los días en compensación en tiempo libre por horas extras o ampliación de jornadas.

3. Las Jefaturas de unidad y sección y aquellos trabajadores sin superior jerárquico directo serán evaluados por la gerencia.

4. Las valoraciones resultantes que podrán asignarse estarán comprendidas entre los niveles 1 y 4, que tendrán la siguiente consideración:

- El nivel 1 será considerado como un rendimiento insuficiente y se aplicará cuando no se alcance una valoración igual o superior al 50%.
- El nivel 2 será considerado como un rendimiento adecuado y se aplicará cuando se alcance una valoración igual o superior al 50% e inferior al 65%.
- El nivel 3 será considerado como un rendimiento notable y se aplicará cuando se alcance una valoración igual o superior al 65 e inferior al 85%.
- El nivel 4 será considerado como un rendimiento excelente y se aplicará cuando se alcance una valoración igual o superior al 85%.

En los supuestos de valoración con resultado de rendimiento insuficiente o nivel 1, que comportará la no percepción de productividad, la Jefatura de Unidad deberá acompañar al Anexo II debidamente cumplimentado un informe motivado al respecto, que será remitido a la Gerencia a los efectos consiguientes, donde podrán ser examinados por el empleado público que así lo solicite.

En este sentido, el personal afectado sólo tendrá derecho a examinar el informe que corresponde a su persona, en el plazo de los dos días siguientes, plazo durante el cual podrá hacer las alegaciones y propuestas de reconsideración de la productividad asignada, también motivada, que estime conveniente.

Terminado el plazo antes citado, y a la vista de los informes y alegaciones efectuadas, el órgano competente a este respecto resolverá lo procedente.

5. La valoración del presente Programa se efectuará por las funciones desempeñadas por el personal dentro de la jornada laboral ordinaria.

6. El personal municipal que se encuentre en la situación de liberado sindical a tiempo completo será retribuido a razón del promedio del servicio.

En el caso de aquellos empleados que se encuentren en situación de liberado sindical por horas, la valoración será realizada por el responsable en los mismos términos que al resto del personal, siendo considerado trabajo efectivo las horas sindicales.

7. Cualquier trabajador podrá renunciar al cobro de la productividad que le pudiera corresponder, renuncia que deberá hacerse efectiva por escrito presentado ante la Sección de Recursos Humanos del Instituto Municipal para la Promoción de la Actividad física y el Deporte.

8. En ningún caso las cuantías asignadas por complemento de productividad en cualquiera de sus modalidades y en los términos anteriormente reseñados originarán ningún tipo de derecho individual respecto a valoraciones o apreciaciones correspondientes a períodos posteriores.

DÉCIMO. DISTRIBUCIÓN DE CUANTÍAS SOBRANTES POR INCAPACIDAD TEMPORAL.

Tras la evaluación, y si se detectan créditos sobrantes derivados de la incapacidad temporal de empleados públicos del IMD, se procederá a repartir dicha cuantía entre los empleados en activo.

UNDÉCIMO. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Se constituirá una comisión paritaria de seguimiento que valore la implantación del Programa de mejora con carácter trimestral.

ANEXO II: FORMULARIO ESTABLECIMIENTO OBJETIVOS

SERVICIO/NEGOCIADO/UNIDAD TÉCNICA:		
RESPONSABLE SERVICIO/NEGOCIADO/UNIDAD TÉCNICA/GRUPO		
NOMBRE Y APELLIDOS:		
PUESTO:		
IDENTIFICACIÓN DE TODOS LOS PUESTOS AFECTADOS POR LOS OBJETIVOS		
PUESTOS RPT	CÓDIGO	
	DENOMINACIÓN	
	IDENTIFICADOR	

Definición Objetivos por SERVICIO/NEGOCIADO/UNIDAD TÉCNICA/GRUPO, en el período de un año natural:

OBJETIVO 1	
Descripción	
Indicador	
OBJETIVO 2	
Descripción	
Indicador	
OBJETIVO 3	
Descripción	
Indicador	

ANEXO III: EVALUACIÓN OBJETIVOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

SERVICIO/NEGOCIADO/UNIDAD TÉCNICA:		
RESPONSABLE SERVICIO/NEGOCIADO/UNIDAD TÉCNICA/GRUPO:		
NOMBRE Y APELLIDOS:		
PUESTO:		
IDENTIFICACIÓN DE TODOS LOS PUESTOS AFECTADOS POR LOS OBJETIVOS		
PUESTOS RPT	CÓDIGO	
	DENOMINACIÓN	
	IDENTIFICADOR	
	VÍNCULO	

INSTRUCCIONES	
Por cada enunciado, marcar una respuesta, teniendo en cuenta la siguiente valoración: 1: Rendimiento insuficiente 2: Rendimiento adecuado 3: Rendimiento notable 4: Rendimiento excelente	
I. ACTIVIDAD PROFESIONAL (15%)	VALORACIÓN
1. Aplica bien las directrices y procedimientos organizativos establecidos en la unidad o departamento.	
2. Se valora el cuidado y precisión del trabajo desempeñado.	
3. Se adapta a las situaciones y cambios que se producen con el devenir diario.	
II. RENDIMIENTO (15%)	
1. Realiza las tareas encomendadas de forma eficiente y con los medios puestos a su disposición.	
2. Valoración del volumen y eficiencia del trabajo desempeñado.	
3. Iniciativa en la mejora del desempeño del puesto de trabajo.	
III. COMPETENCIA TECNOLÓGICA (10%)	
1. Utiliza correctamente los equipos asignados en sus tareas.	

IV. OBJETIVOS COLECTIVOS (60%)	VALORACIÓN
1. Contribución a alcanzar los objetivos preestablecidos por el área/departamento, que tendrá una valoración del 10% del total.	
2. Voluntariedad en ayudar y colaborar con los/las compañeros/as para alcanzar los objetivos, que tendrá una valoración del 10% del total.	
3. Realiza un seguimiento adecuado del trabajo en el que participa para la consecución de este y poder cumplir con los objetivos establecidos, que tendrá una valoración del 10% del total.	
4. Maneja adecuadamente los cambios y directrices y de agenda, así como los imprevistos, que tendrá una valoración del 10% del total.	
5. Muestra una adecuada organización en su área de trabajo, que tendrá una valoración del 10% del total.	
6. Intervención en actividades complementarias al puesto de trabajo, que tendrá una valoración del 10% del total.	

Régimen de recursos.

Contra este acto expreso, que es definitivo en vía administrativa, podrá interponer en el plazo de DOS MESES, contados desde el día siguiente al de la recepción de su notificación, 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 acto expreso que se le notifica, podrá usted 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 la recepción de la presente notificación, 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 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 veintiséis de diciembre de dos mil veinticinco.

EL GERENTE (Acuerdo de la Junta de Gobierno, de 23 de octubre de 2025), Eloy García Armas.

247.035

ILUSTRE AYUNTAMIENTO DE AGÜIMES

ANUNCIO

4.868

El Pleno del Ayuntamiento de Agüimes en sesión ordinaria, celebrada el 27 de octubre de 2025, aprobó provisionalmente la modificación de la Ordenanza Fiscal TS.09. TASA POR RECOGIDA DE BASURAS Y RESIDUOS SÓLIDOS URBANOS, con el siguiente detalle: