



III. ADMINISTRACIÓN LOCAL

AYUNTAMIENTO SANTA POLA

10781 *PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD 2023-2026*

EDICTO

Mediante Acuerdo de Junta de Gobierno Local adoptado en sesión ordinaria celebrada el día 9 de noviembre de 2023 del Ayuntamiento de Santa Pola, se aprobó el siguiente Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Ayuntamiento de Santa Pola para la reducción de la temporalidad 2023-2026, autorizando la tasa específica en los términos del artículo 20.Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD 2023-2026

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

De conformidad con el artículo 20.dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.



Como se advierte, se trata de la habilitación legal derivada de las exigencias de la propia Unión Europea en cuanto a la temporalidad. Así, de la propia Exposición de Motivos de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se deriva que *«el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contemple en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público»*.

Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

Así, la primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 % en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

Ahora bien, el legislador es consciente de que las Administraciones Públicas, aún cumpliendo con las exigencias contenidas en el artículo 2 y las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava e incluyendo las plazas que cumplieran con los requisitos



de la estructuralidad y desempeño interino o temporal en las fechas de referencia, pudieran no lograr cumplir con la reducción al 8% en atención al altísimo volumen de temporalidad. Para ello, se habilita esa tasa específica, para que, una vez aprobada la Oferta especial de estabilización exigida imperativamente por la Ley 20/2021, puedan incorporarse a la Oferta ordinaria del ejercicio 2023 otras plazas que, no cumpliendo los requisitos de la referida Ley (porque si los hubieran cumplido tendrían que haberse incluido preceptivamente en la OPE especial) coadyuve su cobertura definitiva a través de procedimientos de selección ordinarios a conseguir la reducción al 8% de la temporalidad.

El referido apartado Cuatro del artículo 20 LPGE realiza una exigencia adicional y es, que «venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar».

En este sentido, el Ayuntamiento de Santa Pola se propone diseñar una política de empleo público institucionalista con metas a largo plazo, que satisfaga los intereses y necesidades de la corporación para optimizar y racionalizar recursos con la mirada puesta en la ciudadanía, contando a la vez con los empleados públicos.

Todos estos cambios organizativos y de gestión necesarios en el Ayuntamiento de Santa Pola deben ser el resultado de una reflexión estratégica y orientarse hacia la consecución de la eficiencia, la eficacia, la adecuación del gasto y sobre todo la reducción de la temporalidad.

La situación actual, no asegura la atención de las competencias del Ayuntamiento, siendo necesaria una reorientación en el tratamiento del personal en nuestra organización, de tal forma que el enfoque tradicional dé paso a una mejoras de gestión en el plano que nos ocupa.



MARCO LEGAL

— Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

— Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

— Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases del Régimen Local.

— 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.

— Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

— Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

— Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

— Ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

— Real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local.

— Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana.

SITUACIÓN ACTUAL DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA

El actual índice de temporalidad del personal del Ayuntamiento de Santa Pola que atiende las necesidades estructurales de esta Administración tiene su causa en las



políticas restrictivas a que han debido hacer frente todas las Administraciones Públicas tras la crisis económica desencadenada tras el año 2008. Las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) han venido a fijar, para cada ejercicio, la tasa de reposición aplicable y han condicionado, en consecuencia, las ofertas de empleo público de las distintas Administraciones.

Son muchos los argumentos que justifican agotar las posibilidades legales y realizar el mayor esfuerzo por rebajar los actuales índices de temporalidad: la existencia de dotaciones presupuestarias para cubrir de forma estable las plazas ya cubiertas de forma temporal, la constatación de que la consolidación no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y una sustancial mejora del rendimiento y la productividad de quienes ven garantizada su estabilidad laboral.

Pues bien, siendo voluntad del Ayuntamiento de Santa Pola ofertar las plazas que sea posible, debiendo compaginar adecuadamente los derechos del personal temporal de larga duración con la normativa básica aplicable, se fija en tres años el cumplimiento del mandato que se contiene en el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

PLANIFICACIÓN PLURIANUAL

En la actualidad, el Ayuntamiento de Santa Pola cuenta con un total de 305 empleados públicos ocupando plazas de plantilla. De estos, 78 son personal laboral, siendo 44 fijos, 30 en proceso de estabilización y 4 laborales interinos. Los 227 restantes, son funcionarios, siendo 141 funcionarios de carrera (de los que 19 plazas tienen reserva de puesto, estando ocupadas interinamente), 73 funcionarios interinos (de los que 38 están en proceso de estabilización) y 13 funcionarios interinos en ejecución de programa.



De acuerdo con la última plantilla aprobada, resultan los siguientes porcentajes:

TOTAL PERSONAL AL SERVICIO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA POLA:						
305						
100%						
PERSONAL LABORAL			FUNCIONARIOS			
78 EMPLEADOS			227 EMPLEADOS			
(25,57% del total)			(74,42% del total)			
FIJOS	EN ESTABILIZACIÓN	INTERINOS	DE CARRERA	EN ESTABILIZACIÓN	INTERINOS	EN PROGRAMAS
44	30	4	141	38	35	13
(14,42% del total)	(9,83% del total)	(1,31% del total)	(46,22% del total)	(12,45% del total)	(11,47% del total)	(4,26% del total)

A efectos de superar la situación actual y reducir la tasa de temporalidad a un porcentaje inferior al 8% de las plazas de naturaleza estructural, el Ayuntamiento de Santa Pola se dota del presente instrumento de planificación plurianual que contempla las siguientes:

MEDIDAS

Se concreta en los siguientes procesos de regularización de empleo para el personal temporal del sector público:

A) PROCEDIMIENTO DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y adicionalmente a lo establecido en los artículos



19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, autorizó una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluye las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

En ejecución de la citada habilitación normativa, el Ayuntamiento de Santa Pola aprobó en fecha 24 de mayo de 2022 la siguiente oferta de empleo público extraordinaria, publicando en fecha de 28 de diciembre de 2022 la convocatoria de los procesos selectivos:

FUNCIONARIOS

Nº ID.	DENOMINACIÓN	GRUPO	SISTEMA SELECTIVO	DA6 ^a	DA8 ^a
				Ley 20/2021	Ley 20/2021
305	Auxiliar administrativo	C2	CONCURSO	X	
93	Oficial Policía Local	B	CONCURSO	X	
45	Agente Policía Local	C1	CONCURSO	X	
260	Técnico Aux. Casa Cultura	C2	CONCURSO	X	
9020	Encargado obras fontan.	C1	CONCURSO	X	
9021	Encargado Acuario	C1	CONCURSO	X	
7052	Técnico Adm. General	A1	CONCURSO	X	
472	Técnico Adm. General	A1	CONCURSO	X	
7008	Administrativo	C1	CONCURSO	X	



Nº ID.	DENOMINACIÓN	GRUPO	SISTEMA SELECTIVO	DA6ª	DA8ª
				Ley 20/2021	Ley 20/2021
7004	Administrativo	C1	CONCURSO	X	
7058	Adm. Conocimientos de informática	C1	CONCURSO	X	
417	Auxiliar Administrativo	C2	CONCURSO	X	
445	Auxiliar Administrativo	C2	CONCURSO	X	
484	Auxiliar Administrativo	C2	CONCURSO	X	
386	Auxiliar Adm. OMIC	C2	CONCURSO	X	
425	Auxiliar Adm. Turismo	C2	CONCURSO	X	
970	Técnico Aux. Archivo Biblioteca	C2	CONCURSO	X	
969	Técnico Aux. Archivo Biblioteca	C2	CONCURSO	X	
419	Técnico Aux. Archivo Biblioteca	C2	CONCURSO	X	
524	Técnico Aux. Archivo Biblioteca	C2	CONCURSO	X	
382	Ordenanza	AP	CONCURSO	X	
384	Ordenanza	AP	CONCURSO	X	
391	Ordenanza	AP	CONCURSO	X	
421	Oficial albañilería	C2	CONCURSO	X	
88	Administrativo	C1	CONCURSO	X	
99	Administrativo	C1	CONCURSO	X	
313	Adm. Conocimientos de informática	C1	CONCURSO	X	
7049	Arquitecto	A1	CONCURSO	X	



Nº ID.	DENOMINACIÓN	GRUPO	SISTEMA SELECTIVO	DA6ª	DA8ª
				Ley 20/2021	Ley 20/2021
609	Técnico Superior comercio	A1	CONCURSO	X	
659	Arquitecto Técnico	A2	CONCURSO	X	
285	Técnico contabilidad	A2	CONCURSO	X	
450	Ingeniero Técnico Agrícola	A2	CONCURSO	X	
660	Técnico Aux. Urbanismo	C1	CONCURSO	X	
82	Inspector Policía Local	A2	CONCURSO	X	
7021	Agente Policía Local	C1	CONCURSO		X
8048	Oficial conductor grúa	C2	CONCURSO	X	
340	Oficial conductor grúa	C2	CONCURSO	X	
320	Conserje museo	AP	CONCURSO	X	
502	Conserje colegio	AP	CONCURSO		X
198	Vigilante fiscal	C2	CONCURSO OPOSICIÓN		
201	Vigilante fiscal	C2	CONCURSO OPOSICIÓN		

PERSONAL LABORAL

Nº ID.	DENOMINACIÓN	GRUPO	SISTEMA SELECTIVO	DA6ª	DA8ª
				Ley 20/2021	Ley 20/2021
999	Operario conserje colegios	1	CONCURSO		X



Nº ID.	DENOMINACIÓN	GRUPO	SISTEMA SELECTIVO	DA6ª	DA8ª
				Ley 20/2021	Ley 20/2021
41	Operario limpieza centros publicos	1	CONCURSO-OPOSICIÓN		
997	Operario mantenimiento servicios generales	1	CONCURSO	X	
759	Oficial mantenimiento centro cívico	3	CONCURSO	X	
550	Diplomado universitario EPA	8	CONCURSO	X	
10518	Conserje museo	3	CONCURSO	X	
794	Conductor vertedero ecoparque	1	CONCURSO	X	
427	Operario vertedero ecoparque	1	CONCURSO	X	
10640	Operario vertedero ecoparque	1	CONCURSO	X	
945	Operario vertedero ecoparque	1	CONCURSO	X	
998	Operario limpieza centros publicos	1	CONCURSO	X	
1403	Operario albañilería	1	CONCURSO	X	
1404	Operario albañilería	1	CONCURSO	X	
1458	Operario parques	1	CONCURSO	X	
1459	Operario parques	1	CONCURSO	X	
8015	Operario parques	1	CONCURSO	X	
1411	Operario centros deporte	1	CONCURSO	X	
1364	Operario centros deporte	1	CONCURSO	X	



Nº ID.	DENOMINACIÓN	GRUPO	SISTEMA SELECTIVO	DA6ª	DA8ª
				Ley 20/2021	Ley 20/2021
10309	Operario vertedero ecoparque	1	CONCURSO	X	
10852	Operario conserje colegios	1	CONCURSO	X	
212	Trabajador social dependencia	8	CONCURSO	X	
731	Educador Taller	7	CONCURSO	X	
756	Monitor centro de día 50%	4	CONCURSO	X	
1310	Monitor minorías étnicas	4	CONCURSO	X	
839	Operario SAD	1	CONCURSO	X	
1460	Operario apoyo centro cívico	1	CONCURSO	X	
10331	Operario apoyo centro cívico	1	CONCURSO		X
101	Operario mantenimiento servicios generales	1	CONCURSO	X	
295	Operario limpieza casa cultura	1	CONCURSO	X	
1405	Operario conserje Hogar del Pensionista	1	CONCURSO		X
924	Operario vigilante mercado mercadillo	1	CONCURSO	X	

Dichos procesos deberán estar finalizados a fecha 31 de diciembre de 2024.



B) PROCEDIMIENTOS DERIVADO DE LA TASA DE REPOSICIÓN ESPECÍFICA

El artículo 20.dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2023 establece que cada Administración pueda autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

La tasa prevista es específica, es decir, totalmente independiente de la existencia o inexistencia de tasa de reposición ordinaria, puesto que la especificidad va a derivar, justamente, de la necesidad de seguir reduciendo los porcentajes de temporalidad de lo que deriva la necesidad, para el sector público, de una tasa específica de cobertura al margen de las limitaciones contenidas para la tasa ordinaria

El contenido del instrumento de planificación plurianual exigido en el número 4 del apartado Dos del artículo 20 de la LPGE 2023 no ha quedado regulado en dicha Ley, pero ha de considerarse que debe recoger un análisis exhaustivo de las causas, oportunidades y políticas públicas que exijan un incremento de efectivos para poder acometer las mismas en los términos del Acuerdo adoptado por la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado sobre la Oferta de Empleo Público suscrito el 23 de mayo de 2022.

En este sentido, la finalidad del presente Plan plurianual será orientar la gestión de incorporaciones al empleo público con una planificación ordenada de acceso y con vocación de estabilidad, así como la formación de los empleados orientados a la consecución de dichas estrategias.



C) OFERTA DE EMPLEO PÚBLICA ORDINARIA

Se trata de un instrumento de planificación que se configura como un acto administrativo que tras su aprobación, en base a las necesidades de personal detectadas establece las plazas vacantes sobre las que deben desarrollarse procesos selectivos en los que rijan los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Mediante aquélla se realizarán:

- Procesos de promoción interna, teniendo en cuenta que las plazas reservadas a promoción interna no computan en la tasa de reposición.
- Procesos selectivos por el turno libre mediante el sistema de concurso-oposición u oposición.

Para determinar las plazas que pueden ser incluidas en la Oferta de Empleo Público, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, donde se establecen los criterios para la incorporación de personal de nuevo ingreso y las tasas de reposición de efectivos.

El porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público anteriores, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puesto. A estos efectos, se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de



trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Por lo tanto, el porcentaje de tasa máximo autorizado se tiene que aplicar sobre la cifra que se obtiene de la diferencia entre los empleados fijos que dejaron de prestar servicios y los empleados fijos que se hubieran incorporado en el ejercicio precedente.

No obstante, no computarán para el límite máximo de tasa:

a) El personal que se incorpore en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

(...)

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

(...)



El artículo 29 de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, establece las competencias propias de los municipios de la Comunitat Valenciana.

Para llevar a cabo dichas competencias propias el artículo 65 de la citada Ley 3/2019 establece las ratios mínimas del conjunto de profesionales del equipo de intervención social según el número de habitantes de cada población.

El Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales en el Título II, Capítulo II regula el contrato programa como convenios interadministrativos plurianuales para la gestión de la ejecución de las prestaciones en materia de servicios sociales, con la finalidad de regular las relaciones jurídicas y financieras, así como las relaciones de colaboración interadministrativas, en materia de servicios sociales.

En la Cláusula cuarta apartado e) del referido contrato Programa se recoge la obligación que debe asumir el Ayuntamiento de cumplir con la normativa de ratio de personal mínima establecida en la Ley 3/2019 incorporando los puestos de trabajo a su plantilla.

Las plazas necesarias para alcanzar la ratio mínima del conjunto de profesionales del equipo de intervención social que correspondía a Santa Pola impuesta por la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, se incorporaron a la plantilla municipal por acuerdo plenario de fecha 28 de diciembre de 2022.

D) NOMBRAMIENTOS TEMPORALES



El Ayuntamiento de Santa Pola limitará los nombramientos temporales a aquellos supuestos en los que las razones de urgencia y necesidad debidamente acreditadas hagan necesaria la utilización de esta figura bien para cubrir plazas vacantes o bien para la sustitución transitoria de los titulares.

Los nombramientos por programas o figuras equivalentes serán utilizados de forma excepcional, previa justificación de su necesidad y se condicionarán a que la tasa de temporalidad no supere el 8% teniendo en cuenta la duración prevista de los mismos, las Ofertas de Empleo Público aprobadas y los procedimientos selectivos en marcha.

Con independencia de lo anterior, los nombramientos realizados en ejecución de Planes de Empleo o de refuerzo excepcional de la plantilla, se ajustarán a las modalidades de nombramiento y/o contratación legalmente previstas y tendrán en cuenta que su objetivo es también la dinamización del empleo local así como contribuir al acceso al empleo de colectivos con especiales dificultades de contratación de forma que su utilización será limitada, con una duración tasada y computará a la hora de determinar la tasa de temporalidad aplicable cuando se utilicen para satisfacer necesidades no coyunturales.

E) REPERCUSIÓN ECONÓMICA

El Ayuntamiento de Santa Pola ha elaborado el presente plan plurianual con el fin de ofrecer unos servicios de calidad y favorecer un marco adecuado para garantizar la estabilidad laboral del personal a su servicio, abordando la situación de precariedad de unas plazas cuyo desempeño tienen carácter permanente.

Tanto los procedimientos de empleo extraordinarios como ordinarios contemplados en el presente plan no suponen incremento del coste económico actual



para el Ayuntamiento, ya que no se contempla incremento de personal, sino la estabilización laboral del personal que ya está cubriendo plazas dotadas presupuestariamente y cuyo puesto está contemplado tanto en la plantilla como en las relaciones de puesto de trabajo.

F) SITUACIÓN DE EFECTIVOS AL FINAL DEL PROCESO

Una vez desarrollado el presente plan, cuya duración se estima en tres años, el Ayuntamiento de Santa Pola, habrá alcanzado los objetivos determinados en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, situando la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento sobre las plazas de carácter estructural.

Lo que se hace público para general conocimiento de todos los interesados.

Santa Pola, a 12 de diciembre de 2023

LA ALCALDESA-PRESIDENTA

Fdo. María Loreto Serrano Pomares