

MUNICIPIS

Ajuntament de Silla

2026/07250 *Anunci de l'Ajuntament de Silla sobre l'aprovació de la relació de llocs de treball.*

ANUNCI

El Ple de l'Ajuntament de Silla, en la sessió extraordinària i urgent de 30 de maig de 2026 va acordar l'aprovació de la relació de llocs de treball en els següents termes:

Primer. Estimar i desestimar les al·legacions presentades durant el procés de participació intern amb el detall i motivació fixat en l'informe emes a l'efecte segons consta a l'Annex II del present acord.

Segon. Aprovar la relació de llocs de treball municipal, integrada pel Manual de Valoració i les fitxes descriptives de tots els llocs de treball, que es relacionen a l'Annex I del present acord, amb l'actualització de les quantitats fixes en el Manual de Valoració corresponents als factors DT, L, PL, PN en els termes que resulten de l'informe jurídic de data 29 de maig de 2026 incorporat a l'expedient.

Tercer. Aprovar l'organigrama municipal inclòs en el manual de la relació de llocs de treball.

Quart. A efectes econòmics, retributius, l'entrada en vigor es produirà l'1 de juny de 2026, sense perjudici de l'aprovació de la modificació pressupostària necessària per fer front als augments retributius que contempla el present acord. L'aplicació dels efectes retributius derivats de la nova Relació de Llocs de Treball es realitzarà de manera progressiva, conforme al següent calendari:

- o Amb efectes d'1 de juny de 2026 s'aplicarà íntegrament el complement de destinació corresponent als llocs previstos en la nova Relació de Llocs de Treball, així com el cinquanta per cent del complement específic assignat.
- o Amb efectes d'1 de juny de 2027 s'aplicarà el cinquanta per cent restant del complement específic previst per als diferents llocs de treball.

Respecte al augment corresponent a l'exercici 2026, s'ha iniciat expedient de modificació de crèdits per SC i CE 1/2026. La percepció efectiva en nòmina caldrà de l'aprovació definitiva d'aquesta modificació. (...)

Sisé. Publicar la Relació de Llocs de Treball en el Butlletí Oficial de la Província i remetre'n còpia a l'Administració General de l'Estat i de la Comunitat Autònoma. (...)

El que es fa públic per a general coneixement, advertint que contra el present acte, que és definitiu en via administrativa, i de conformitat amb el que



s'estableix en la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, i la Llei 29/1998, de 13 de juliol, Reguladora de la Jurisdicció contenciosa administrativa, podran les persones interessades interposar els següents recursos:

a) Amb caràcter potestatiu, recurs de reposició davant el mateix òrgan que va dictar l'acte recorregut, en el termini d'un mes, a comptar des de l'endemà al de la publicació d'aquest anunci.

Si transcorreguera un mes des de l'endemà al de la interposició del recurs de reposició sense que aquest haja sigut resolt, podrà entendre que ha sigut desestimat i interposar recurs contenciós administratiu davant de la Secció del contenciós-administratiu del Tribunal d'Instància, en el termini de sis mesos, des d'aquesta desestimació presumpta.

b) Recurs contenciós administratiu, davant de la Secció del contenciós-administratiu del Tribunal d'Instància de València, dins del termini de dos mesos comptats des de l'endemà al de la present publicació.

L'article 123.2 LPACAP adverteix que, si s'optarà per interposar el recurs de reposició potestatiu no podrà interposar recurs contenciós administratiu fins que aquell siga resolt expressament o s'haja produït la seua desestimació per silenci. Tot açò sense perjudici de què puga interposar l'interessat qualsevol altre recurs que poguera estimar més convenient al seu dret.

VEURE ANNEX

Silla, 5 de juny de 2026.—L'alcalde, Vicente Zaragoza Alberola.





RELACION PUESTOS DE TRABAJO
(Extracto)

| Código Puesto | Area | Denominación puesto | Naturaleza | Escala | Grupo/Subgrupo | Singularizado | Nivel Complemento Destino | Código CE | Condiciones del puesto/Nivel | Forma Provisión | Jornada | Perfil lingüístico |
|---------------|---------------------|--|------------------|--|----------------|---------------|---------------------------|-----------|-------------------------------|--|---------|--------------------|
| Z255C | Alcaldia | JEFE/A AREA ALCALDIA | Funcionario | Administración General | CA/A2 | SI | 26 | CE12 | D73, RE3; RM2; MD | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| YAL | Alcaldia | SECRETARIA ALCALDIA | Funcionario | Administración General | CA/C2 | SI | 22 | C21 | D75, RF4; DH3; L1; FH2 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Z0EC | Alcaldia | ADMINISTRATIVO/A | Funcionario | Administración General | CA/C2 | No | 20 | C44 | D76, RF8; DH4; PN2 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Y35E | Alcaldia | AUXILIAR SERVICIOS | Funcionario | Administración General | C2/AP | SI | 14 | C65 | D78, RE10; DH4; PN2 | Concurso | 100% | C1 |
| Z03AL | Alcaldia | MONITOR/A TECNICO/A COMUNICACION | Funcionario | Administración Especial | C2/C1 | SI | 18 | CE33 | D76, RF6; DH1; L1 | Concurso | 100% | C1 |
| Z5E | Secretaría General | SECRETARIO/A | Funcionario | Habilitado Nacional | A1 | No | 30 | CE1 | D70, RE1; RMI; MD | Concurso | 100% | C1 |
| 355E | Secretaría General | TÉCNICO/A DE ADMINISTRACIÓN GENERAL | Funcionario | Administración General | A2/A1 | No | 24 | CE36 | D74, RF4 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 2125E | Secretaría General | TÉCNICO/A DE GESTIÓN | Funcionario | Administración General | A2/C1 | No | 22 | CE40 | D74, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| S5E | Secretaría General | ADMINISTRATIVO/A COORDINADOR/A | Funcionario | Administración General | C1 | SI | 20 | CE43 | D75, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Y645E | Secretaría General | ADMINISTRATIVO/A | Funcionario | Administración General | CA/C2 | No | 20 | CE55 | D76, RF8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Z5E | Secretaría General | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | Funcionario | Administración General | C2 | No | 18 | CE66 | D77, RF9 | Concurso | 100% | C1 |
| Y695E | Secretaría General | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | Funcionario | Administración General | C2 | No | 18 | CE66 | D77, RF9 | Concurso | 100% | C1 |
| 2135E | Secretaría General | TÉCNICO/A SUPERIOR GESTIÓN | Funcionario | Administración General | C2 | No | 24 | CE27 | D73, RF4 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Z55E | Secretaría General | AUXILIAR DE ARCHIVO | Funcionario | Administración Especial | C2 | No | 16 | CE66 | D77, RF9 | Concurso | 100% | C1 |
| Y50EC | Secretaría General | VICESECRETARIO/A - VICEDIRECTOR/A | Funcionario | Habilitado Nacional | A1 | No | 28 | CE11 | D71, RF3; RM2 | Concurso | 100% | C1 |
| Y615E | Secretaría General | GESTOR/A ADMINISTRATIVO/A ASISTENCIA CIUDADANA | Funcionario | Administración General | CA/C2 | No | 18 | CE46 | D76, RF7; F4; PNL | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Y835E | Secretaría General | GESTOR/A ADMINISTRATIVO/A ASISTENCIA CIUDADANA | Funcionario | Administración General | CA/C2 | No | 18 | CE46 | D76, RF7; F4; PNL | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Y845E | Secretaría General | GESTOR/A ADMINISTRATIVO/A ASISTENCIA CIUDADANA | Funcionario | Administración General | CA/C2 | No | 18 | CE46 | D76, RF7; F4; PNL | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Y855E | Secretaría General | ASISTENCIA CIUDADANA | Funcionario | Administración General | CA/C2 | No | 18 | CE46 | D76, RF7; F4; PNL | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Y85C | Secretaría General | AUXILIAR SERVICIOS | Funcionario/Labo | Administración General | C2/AP | No | 14 | CE63 | D78, RE10; FH2; PN2 | Concurso | 100% | C1 |
| Y815E | Secretaría General | NOTIFICADOR/A SUBALTERNO/A | Funcionario | Administración General | AP | No | 14 | CE73 | D78, RE10; FH2; PN2 | Concurso | 100% | B1 |
| Y73UR | Secretaría General | INTENDENTOR/A | Funcionario/Labo | Administración General | AP | No | 14 | CE56 | D78, RE10; DH4; FH2; JP2; PN2 | Concurso | 100% | B1 |
| Y4EC | Economía Financiera | TÉCNICO/A DE CONTROL Y FISCALIZACIÓN | Funcionario | Habilitado Nacional | A1 | No | 30 | CE1 | D70, RE1; RMI; MD | Concurso | 100% | C1 |
| Y6EC | Economía Financiera | TÉCNICO/A CONTABILIDAD | Funcionario | Administración Especial | A2/A1 | SI | 26 | CE16 | D72, RF4; RM4; DH2 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Y75E | Economía Financiera | TÉCNICO/A GESTIÓN SERVICIOS ECONÓMICOS | Funcionario | Administración Especial / Administración General | A2 | No | 22 | CE40 | D74, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Y875E | Área Económica | ADMINISTRATIVO/A TRIBUTARIO | Funcionario | Administración General | C1 | SI | 20 | CE43 | D75, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| Y3E | Economía Financiera | ADMINISTRATIVO/A | Funcionario | Administración General | CA/C2 | No | 20 | CE55 | D76, RF8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |





AJUNTAMENT
de SILLA

RELACION PUESTOS DE TRABAJO
(Extracto)

| Código Puesto | Area | Denominación puesto | Naturaleza | Escala | Grupo/Subgrupo | Singularizado | Nivel Complemento Destino | Código CE | Condiciones del puesto/Nivel | Forma Provisión | Jornada | Perfil lingüístico |
|---------------|---|--|--------------|---|----------------|---------------|---------------------------|-----------|------------------------------|--|---------|--------------------|
| 10EC | Económico Financiera | ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | CI/C2 | No | 20 | CE55 | D76, RF8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 12EC | Económico Financiera | ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | CI/C2 | No | 20 | CE55 | D76, RF8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 197EC | Económico Financiera | TESORERÍA/A | Funcionarial | Habilitado Nacional | A1 | No | 30 | CE3 | D70, RF2; RM2 | Concurso | 100% | CI |
| 217EC | Económico Financiera | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | C2 | No | 18 | CE66 | D77, RF9 | Concurso | 100% | CI |
| 215EC | Económico Financiera | TÉCNICO/A GESTIÓN TRIBUTARIA | Funcionarial | Administración General | A2/C1 | No | 22 | CE40 | D74, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 37EC | Económico Financiera | ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración Especial/Administración | CI/C2 | No | 20 | CE55 | D76, RF8; | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 147EC | Económico Financiera | ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | CI/C2 | No | 20 | CE55 | D76, RF8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 32RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | JEFE/A ÁREA GESTIÓN PERSONAS I PROMOCIÓN ECONOMICA | Funcionarial | Administración General /Administración especial | A1 | SI | 28 | CE4 | D71, RF2; RM1, IMD | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 33RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | TÉCNICO/A GRABUADO/A SOCIAL | Funcionarial | Administración Especial | A2 | SI | 24 | CE19 | D73, RF5; RM4; DH2 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 218RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | TÉCNICO/A GESTIÓN | Funcionarial | Administración General | A2/C1 | No | 22 | CE34 | D74, RF6; DH4 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 157UR | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | CI/C2 | No | 20 | CE55 | D76, RF8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 185E | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | CI/C2 | No | 20 | CE55 | D76, RF8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 9RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | C2 | No | 18 | CE66 | D77, RF9 | Concurso | 100% | CI |
| 223RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | TÉCNICO/A ORGANIZACIÓN | Funcionarial | Administración General/ Especial | A1/A2 | No | 24 | CE39 | D74, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 31RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | TÉCNICO/A PROMOCIÓN ECONOMICA | Funcionarial | Administración Especial | A1 | No | 26 | CE18 | D72, RF4; RM2 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 192RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | TÉCNICO/A GESTIÓN PROMOCIÓN ECONOMICA /ADL | Funcionarial | Administración Especial | A2 | No | 24 | CE19 | D73, RF5; RM4; DH2 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 194RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | AGENTE DE DESARROLLO LOCAL | Funcionarial | Administración Especial | A2 | No | 22 | CE34 | D74, RF6; DH4 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 144RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | AGENTE DE DESARROLLO LOCAL | Funcionarial | Administración Especial | A2 | No | 22 | CE36 | D74, RF6; FH2 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 227RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | TÉCNICO/A GESTIÓN Y PROYECTOS FONDOS EUROPEOS /ADL | Funcionarial | Administración Especial | A2 | No | 22 | CE40 | D74, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |
| 219RH | Gestión de Personas, Promoción Económica y Proyectos Europeos | ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | CI/C2 | No | 20 | CE55 | D76, RF8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | CI |





AJUNTAMENT
de SILLA

RELACION PUESTOS DE TRABAJO
(Extracto)

| Código Puesto | Area | Denominación puesto | Naturaleza | Escala | Grupo/Subgrupo | Singularizado | Nivel Complemento Destino | Código CE | Condiciones del puesto/Nivel | Forma Provisión | Jornada | Perfil lingüístico |
|---------------|---------------------|---------------------|-------------|-------------------------|----------------|---------------|---------------------------|-----------|----------------------------------|-----------------|---------|--------------------|
| 100PL | Seguridad Ciudadana | COMISARIO/A | Funcionario | Administración Especial | A1 | No | 30 | CE2 | D71;RF2;RM1;M;D;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 152PL | Seguridad Ciudadana | INTENDENTE | Funcionario | Administración Especial | A2 | No | 25 | CE7 | D72;RF3;RM2;F+H2;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 99PL | Seguridad Ciudadana | INSPECTOR/A | Funcionario | Administración Especial | A2 | No | 24 | CE6 | D73;RF3;RM3;M;D;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 106PL | Seguridad Ciudadana | INSPECTOR/A | Funcionario | Administración Especial | A2 | No | 24 | CE9 | D73;RF3;RM3;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 98PL | Seguridad Ciudadana | OFICIAL | Funcionario | Administración Especial | B | No | 22 | CE10 | D74;RF5;RM4;L3;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 103PL | Seguridad Ciudadana | OFICIAL | Funcionario | Administración Especial | B | No | 22 | CE10 | D74;RF5;RM4;L3;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 109PL | Seguridad Ciudadana | OFICIAL | Funcionario | Administración Especial | B | No | 22 | CE10 | D74;RF5;RM4;L3;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 101PL | Seguridad Ciudadana | OFICIAL | Funcionario | Administración Especial | B | No | 22 | CE10 | D74;RF5;RM4;L3;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 102PL | Seguridad Ciudadana | OFICIAL | Funcionario | Administración Especial | B | No | 22 | CE10 | D74;RF5;RM4;L3;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 104PL | Seguridad Ciudadana | OFICIAL | Funcionario | Administración Especial | B | No | 22 | CE10 | D74;RF5;RM4;L3;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 139PL | Seguridad Ciudadana | OFICIAL | Funcionario | Administración Especial | B | No | 22 | CE10 | D74;RF5;RM4;L3;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 117 PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 122PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 125PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 97PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 127PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 107PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 112PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 110PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 111PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 118PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 115PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 116PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 119PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 120PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |
| 121PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76;RF7;T24;P.L;P.N1;V1;O | Concurso | 100% | C1 |





RELACION PUESTOS DE TRABAJO
(Extracto)

| Código Puesto | Area | Denominación puesto | Naturaleza | Escala | Grupo/Subgrupo | Singularizado | Nivel Complemento Destino | Código CE | Condiciones del puesto/Nivel | Forma Provisión | Jornada | Perfil lingüístico |
|---------------|---------------------|---|---------------------|-------------------------------|----------------|---------------|---------------------------|-----------|-------------------------------|--|---------|--------------------|
| 123PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 124PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 126PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 148PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 129PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 130PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 131PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 132PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 108PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 166PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 201PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 128PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 114PL | Seguridad Ciudadana | AGENTE | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso | 100% | C1 |
| 162AL | Seguridad Ciudadana | VIGILANTE /A RURAL | Funcionario | Administración Especial | C2/AP | No | 16 | CE52 | D78, RF9, I2, T16, P.L1, P.N3 | Concurso | 100% | C1 |
| 167AL | Seguridad Ciudadana | VIGILANTE /A RURAL | Funcionario | Administración Especial | C2 | No | 16 | CE52 | D78, RF9, I2, T16, P.L1, P.N3 | Concurso | 100% | C1 |
| 163AL | Seguridad Ciudadana | VIGILANTE /A RURAL | Funcionario | Administración Especial | C2/AP | No | 16 | CE52 | D78, RF9, I2, T16, P.L1, P.N3 | Concurso | 100% | C1 |
| 168AL | Seguridad Ciudadana | VIGILANTE/A RURAL | Funcionario | Administración Especial | C2 | SI | 16 | CE52 | D78, RF9, I2, T16, P.L1, P.N3 | Concurso | 100% | C1 |
| 17PL | Seguridad Ciudadana | ADMINISTRATIVO/A POLICIA LOCAL | Funcionario | Administración General | C1/C2 | SI | 20 | CE22 | D76, RF7, T24, P.L1, P.M1,Y10 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 74SC | Bienestar Social | JEFE/A AREA BIENESTAR SOCIAL | Funcionario | Administración General /Espec | A1/A2 | No | 26 | CE5 | D71, RF3, R.M1, M.D | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 221SC | Bienestar Social | COORDINADOR/A TÉCNICA SERVEIS SOCIALS | Funcionario | Administración Especial | A1/A2 | No | 24 | CE20 | D73, RF4, R.M2 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 222SC | Bienestar Social | TÉCNICA COORDINACIÓ GESTIÓ ADMINISTRATIVA | Funcionario | Administración Especial/Admin | C1/B | SI | 22 | CE29 | D74, RF6, R.M4, D.H3 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 16SC | Bienestar Social | ADMINISTRATIVO/A COORDINADOR/A | Funcionario | Administración General | C1/C2 | SI | 20 | CE43 | D75, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 228SC | Bienestar Social | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A | Funcionario | Administración General | C2 | No | 18 | CE66 | D77, RF9 | Concurso | 100% | C1 |
| 88SC | Bienestar Social | AUXILIAR ADMINISTRATIVO/A – SERVEIS | Funcionario | Administración General | C2/AP | No | 18 | CE51 | D77, RF9, D.H3, P.N2 | Concurso | 100% | C1 |
| 83SC | Bienestar Social | TRABAJADOR/A SOCIAL | Funcionario/Laboral | Administración Especial | A2 | No | 22 | CE40 | D74, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 82SC | Bienestar Social | TRABAJADOR/A SOCIAL | Funcionario/Laboral | Administración Especial | A2 | No | 22 | CE40 | D74, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |





AJUNTAMENT
de SILLA

RELACION PUESTOS DE TRABAJO
(Extracto)

| Código Puesto | Area | Denominación puesto | Naturaleza | Escala | Grupo/Subgrupo | Singularizado | Nivel Complemento Destino | Código CE | Condiciones del puesto/Nivel | Forma Provisión | Jornada | Perfil lingüístico |
|---------------|------------------|---|-----------------------|-------------------------------|----------------|---------------|---------------------------|-----------|------------------------------|--|----------------|--------------------|
| 1995C | Bienestar Social | TRABAJADORA SOCIAL | Funcionarial/Laboral | Administración Especial | A2 | No | 22 | CE40 | D74, R6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 845C | Bienestar Social | EDUCADORA SOCIAL | Funcionarial/Laboral | Administración Especial | A2 | No | 22 | CE40 | D74, R6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 865C | Bienestar Social | AUXILIAR SAD | Funcionarial/Laboral | Administración Especial | AP | No | 14 | CE74 | D78, RE10, FH2; P1,2, PNI | Concurso | 50% | B1 |
| 875C | Bienestar Social | AUXILIAR SAD | Funcionarial/Laboral | Administración Especial | AP | No | 14 | CE58 | D78, RE10, FH2; P1,2, PNI | Concurso | 100% | B1 |
| 2005C | Bienestar Social | PSICOLOGO/A | Funcionarial/Laboral | Administración Especial | A1 | No | 24 | CE39 | D74, R6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 855C | Bienestar Social | MONITOR/A | Laboral | - | CI/C2 | No | 18 | CE71 | D77, R9 | Concurso | 80% | C1 |
| SC206 | Bienestar Social | MONITOR/A | Laboral | - | CI/C2 | No | 18 | CE69 | D77, R9 | Concurso | 80% | C1 |
| 2055C | Bienestar Social | MONITOR/A | Laboral | - | CI/C2 | No | 18 | CE69 | D77, R9 | Concurso | 80% | C1 |
| 1605C | Bienestar Social | TECNICO/A UPPCA Y SALUD PUBLICA | Funcionarial/Laboral | Administración Especial | A1/A2 | No | 26 | CE30 | D74, R5; RMA | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 45E | Bienestar Social | ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | C1 | No | 20 | CE55 | D76, R8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 5C89 | Bienestar Social | MONITOR/A EJERCICIO FISICO REGULAR | Laboral | - | CI/C2 | No | 18 | CE70 | D77, R9; JP2 | Concurso | 73% | C1 |
| SC21 | Bienestar Social | INFORMADORA/GESTORA/OMIC | Funcionarial | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE55 | D76, R8 | Concurso | 100% | C1 |
| SC71 | Bienestar Social | TECNICO DE EDUCACION /PSICOEDUCOLOGO/A | Funcionarial | Administración Especial | A1/A2 | No | 26 | CE25 | D74, R5; RMA3 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| SC75 | Bienestar Social | PROFESOR/A ESCUELA DE ADULTOS | Laboral | - | A2 | No | 22 | CE48 | D74, R6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 83% (10 MESES) | C1 |
| SC76 | Bienestar Social | MONITOR/A MANUAIDADES | Laboral | - | C1 | No | 20 | CE55 | D76, R8 | Concurso | 100% | C1 |
| 2045C | Bienestar Social | CONSERJE | Laboral /funcionarial | - | AP/C2 | No | 14 | CE64 | D78, RE10, FH1 | Concurso | 100% | B1 |
| 285E | Bienestar Social | TECNICO/A PROMOCION LINGUISTICA | Funcionarial | Administración Especial | A1/A2 | No | 24 | CE39 | D74, R6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 735C | Bienestar Social | PSICOLOGO/A -PSICOEDUCOLOGO/A | Funcionarial/Laboral | Administración Especial | A1/A2 | No | 24 | CE39 | D74, R6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| EC14 | Bienestar Social | ADMINISTRATIVO/O | Funcionarial | Administración General | CI/C2 | No | 20 | CE55 | D76, R8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 775C | Bienestar Social | AUXILIAR SERVICIOS | Funcionarial/Laboral | Administración General | C2/AP | No | 14 | CE67 | D78, RE10, FH2 | Concurso | 100% | C1 |
| 805C | Bienestar Social | AUXILIAR SERVICIOS | Funcionarial/Laboral | Administración General | C2/AP | No | 14 | CE67 | D78, RE10, FH2 | Concurso | 100% | C1 |
| 815C | Bienestar Social | AUXILIAR SERVICIOS | Funcionarial/Laboral | Administración General | C2/AP | No | 14 | CE67 | D78, RE10, FH2 | Concurso | 100% | C1 |
| 795C | Bienestar Social | OPERARIO/A SERVES MULTIPLES /AUXILIAR SERVICIOS | Laboral | Administración General | C2/AP | No | 14 | CE67 | D78, RE10, FH2 | Concurso | 100% | C1 |
| 174UR | Bienestar Social | JEF/A AREA TECNICA | Funcionarial | Administración General /Espec | AP/C2 | No | 14 | CE68 | D78, RE10, FH2 | Concurso | 100% | B1 |
| UR41 | Area Técnica | JEF/A AREA TECNICA | Funcionarial | Administración General /Espec | A1/A2 | No | 28 | CE4 | D71, RE2; RMI; MD | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 40UR | Area Técnica | TECNICO/ ADMINISTRACION GENERAL | Funcionarial | Administración General | A1/A2 | No | 24 | CE36 | D74, R4 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 46UR | Area Técnica | TECNICO/A SERVICIOS JURIDICOS Y ADMINISTRATIVOS | Funcionarial | Administración General | A1 | SI | 26 | CE14 | D72, RE3; RMA; DH4 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 135UR | Area Técnica | ARQUITECTO/A | Funcionarial | Administración Especial | A1/A2 | No | 26 | CE24 | D72, R4 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 45UR | Area Técnica | ARQUITECTO/A TECNICO/A | Funcionarial | Administración Especial | A2 | No | 24 | CE31 | D73, R5 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 159UR | Area Técnica | INSPECCION/A DE OBRAS Y SERVICIOS | Funcionarial | Administración Especial | A1/A2 | No | 24 | CE28 | D73, R5 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 225C | Area Técnica | ADMINISTRATIVO/A | Funcionarial | Administración General | CI/C2 | No | 20 | CE55 | D76, R8 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |





AJUNTAMENT
de SILLA

RELACION PUESTOS DE TRABAJO
(Extracto)

| Código Puesto | Area | Denominación puesto | Naturaleza | Escala | Grupo/Subgrupo | Singularizado | Nivel Complemento Destino | Código CE | Condiciones del puesto/Nivel | Forma Provisión | Jornada | Perfil lingüístico |
|---------------|---------------------------|------------------------------------|-------------|-------------------------|----------------|---------------|---------------------------|-----------|----------------------------------|--|---------|--------------------|
| 90SC | Socio cultural y deportes | TÉCNICO/A JUVENTUD | Funcionario | Administración Especial | A2/C1 | No | 22 | CE36 | D74, RE5, RM4, FH2 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 54UR | Socio cultural y deportes | ENCARGADO/A POLIDEPORTIVO | Funcionario | Administración Especial | C1/C2 | No | 22 | CE38 | D76, RF7, RM3, FH2, PL2, PN1 | Concurso | 100% | C1 |
| 146UR | Socio cultural y deportes | OFICIAL /A POLIDEPORTIVO | Funcionario | Administración Especial | C2 | No | 18 | CE45 | D78, RF9, FH2, T16, N1, PL2, PN1 | Concurso | 100% | C1 |
| 56UR | Socio cultural y deportes | OFICIAL /A POLIDEPORTIVO | Funcionario | Administración Especial | C2 | No | 18 | CE45 | D78, RF9, FH2, T16, N1, PL2, PN1 | Concurso | 100% | C1 |
| 55UR | Socio cultural y deportes | OFICIAL /A POLIDEPORTIVO | Funcionario | Administración Especial | C2 | No | 18 | CE45 | D78, RF9, FH2, T16, N1, PL2, PN1 | Concurso | 100% | C1 |
| 141UR | Socio cultural y deportes | OFICIAL /A POLIDEPORTIVO | Funcionario | Administración Especial | C2 | No | 18 | CE45 | D78, RF9, FH2, T16, N1, PL2, PN1 | Concurso | 100% | C1 |
| 2265C | Socio cultural y deportes | OFICIAL/A POLIDEPORTIVO | Funcionario | Administración Especial | C2 | No | 18 | CE45 | D78, RF9, FH2, T16, N1, PL2, PN1 | Concurso | 100% | C1 |
| 2245C | Socio cultural y deportes | OFICIAL POLIDEPORTIVO | Funcionario | Administración Especial | C2 | No | 18 | CE45 | D78, RF9, FH2, T16, N1, PL2, PN1 | Concurso | 100% | C1 |
| 171UR | Socio cultural y deportes | AYUDANTE /A GESTION | Laboral | Administración Especial | C2 | No | 14 | CE72 | D78, RF10 | Concurso | 100% | C1 |
| 5092 | Socio cultural y deportes | GESTOR/A DE FIESTAS | Funcionario | Administración Especial | C1/C2 | No | 18 | CE37 | D76, RF4, RM4, FH2, N3, F2 | Concurso | 100% | C1 |
| 1913C | Socio cultural y deportes | ADMINISTRATIVO/A | Funcionario | Administración General | C1/C2 | No | 20 | CE41 | D76, RF8, FH1, F4 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 1823C | Socio cultural y deportes | ADMINISTRATIVO/A | Funcionario | Administración General | C1/C2 | No | 20 | CE41 | D76, RF8, FH1, F4 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 1785C | Socio cultural y deportes | SUBALTERNO/A | Funcionario | Administración General | C2 | No | 14 | CE54 | D78, RF10, DH4, FH1, F4 | Concurso | 100% | C1 |
| 70 SC | Alejaría | TÉCNICO/A DE TURISMO Y MUSEOS | Funcionario | Administración Especial | A2 | No | 22 | CE40 | D74, RF6 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 196RH | Transformación Digital | JEFE/A AREA TRANSFORMACION DIGITAL | Funcionario | Administración Especial | A2/A1 | No | 26 | CE8 | D71, RF3, RM1, MD | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 30RH | Transformación Digital | GESTOR/A SERVICIOS INFORMÁTICOS | Funcionario | Administración Especial | A2/C1 | No | 22 | CE32 | D73, RF5 | Concurso Abierto a otras Administraciones Públicas | 100% | C1 |
| 20RH | Transformación Digital | INFORMÁTICO | Funcionario | Administración Especial | C1 | No | 20 | CE53 | D76, RF7 | Concurso | 100% | C1 |





AJUNTAMENT
de SILLA

INSTRUCCIONES Y NORMATIVA DE APLICACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Para la aplicación de la presente Relación de Puestos de Trabajo, se debe atender a las siguientes cuestiones fundamentales:

Primera. - La presente Relación de Puestos de Trabajo, aunque se considera en vigor desde el día siguiente de aprobación en Pleno, el incremento retributivo se realizará a través de la modificación del documento presupuestario correspondiente, y ello en función de la permisibilidad marcada por las normas presupuestarias estatales.

Segunda. - Aquellos puestos que en su configuración se haya establecido el barrado de grupo de titulación atendiendo a la entidad de sus funciones, el/la empleado/a que en el momento de aprobación esté ocupando el puesto no verá afectado su salario base, ya que el mismo va condicionado por el procedimiento de acceso a la función pública y su modificación al grupo superior irá precedido de un procedimiento de promoción interna reglado.

Ahora bien, estos/as empleados/as sí percibirán las retribuciones complementarias (complemento de destino y específico) correspondientes al puesto que ocupen, ya que las mismas corresponden a las características y funciones que efectivamente se ejecutan y vienen asignadas a dicho puesto. En cuanto al complemento de destino, no podrán superar el máximo nivel establecido para el grupo inferior del barrado.

Tercera. - En el mismo sentido, aquellos puestos que ocasionalmente realicen tareas de superior categoría o que realicen las tareas del superior inmediato, percibirán las retribuciones complementarias (complemento de destino y específico) correspondientes al puesto del cual están desarrollando dichas tareas. Para la realización de estas tareas será necesario la atribución de las mismas por Resolución de Alcaldía.

Cuarta. - El incremento retributivo que anualmente establece la legislación presupuestaria, se aplicará de forma lineal a las retribuciones existentes, así como las derivadas de la aplicación de la RPT.

Quinta. - La presente RPT será de aplicación a todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento de Silla tengan la naturaleza funcionarial y laboral.





AJUNTAMENT
de SILLA

Sexta. - Los puestos cuya configuración en las fichas se haya determinado que tienen una dedicación parcial, las retribuciones que se especifican en ella serán abonables en el porcentaje efectivo de jornada realizada.

Séptima.- En los puestos de naturaleza laboral y funcionarial en los que las retribuciones asignadas tras la valoración sean inferiores a las que venía percibiendo de forma consolidada, se establecerá un complemento personal transitorio en aras a que la persona que ocupe el puesto no vea reducida su capacidad económica. Es decir, es un complemento ligado a la persona que en el momento de aplicación de la RPT ocupe el puesto y no al puesto en sí.

El complemento personal transitorio (CPT) es un complemento absorbible con los incrementos anuales establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Esta absorción se realizará utilizando el complemento específico que irá reduciendo el CPT hasta que la retribución asignada alcance la que viene percibiendo. El porcentaje de absorción será el marcado para cada año de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Octava. - Por motivos de celeridad y eficiencia administrativa, queda delegada a la Alcaldía por parte del Pleno del Ayuntamiento la capacidad de modificar la asignación de los factores por desempeño de trabajo únicamente referente a cuestiones de horario, jornada distinta de la habitual o cualquier aspecto vinculado a la dedicación, todo ello motivado y tras los trámites oportunos, sin perjuicio del ajuste anual de la RPT y la comunicación en la Mesa General de Negociación.

Novena.- Las contrataciones de carácter temporal formalizadas con posterioridad a la entrada en vigor de la presente RPT, ya sea por programas o por subvenciones, se tomarán como retribuciones de referencia las establecidas en los puestos tipo según el grupo de titulación que se describen en el Anexo I y no las establecidas en el Convenio Colectivo Sectorial que fuera de aplicación; y ello con la finalidad de coherencia retributiva al ya disponer de mecanismo de valoración y regulación de las retribuciones del personal del Ayuntamiento.

Si fuera necesario, se podrán catalogar categorías profesionales a los efectos establecidos en el párrafo anterior, sin que suponga la creación del puesto de trabajo en el Ayuntamiento. Simplemente es una catalogación instrumental para que las





AJUNTAMENT
de SILLA

retribuciones que se perciban, en caso de contrato o nombramiento temporal, se mantenga una coherencia retributiva con el orden retributivo del Ayuntamiento.

Décima. – En cuanto al perfil lingüístico, se adopta como referencia lo establecido en la anterior Relación de Puestos de Trabajo, con las nuevas equivalencias establecidas por la Junta Qualificadora de Coneixements de València.

Undécima. – Los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento estarán obligados, por razones de interés público, a la prestación de servicios extraordinarios fuera de la jornada ordinaria de trabajo cuando así lo exijan situaciones excepcionales, tales como catástrofes, emergencias, siniestros u otras circunstancias de análoga naturaleza que requieran una actuación inmediata y urgente.

La realización de dichos servicios tendrá carácter obligatorio, sin perjuicio del respeto a los derechos laborales y a los períodos mínimos de descanso establecidos en la normativa vigente.

Los servicios extraordinarios efectivamente realizados serán objeto de compensación mediante gratificaciones extraordinarias.

Duodécima. - Se establecen una serie de compensaciones económicas en aquellos puestos que de forma no permanente realicen tareas que no son propias del puesto que ocupan. Cuando finalice la realización de dichas tareas, el puesto que lo esté desarrollando dejará de percibir la compensación económica.

- Por realizar las funciones derivadas del sistema de seguimiento integral de los casos de violencia de género, se establece una compensación económica adicional por importe de:
 - 144,12€/mes (12 meses) para los puestos de Agente de Policía Local.
 - 173,01€/mes (12 meses) para los puestos de Oficial de Policía Local.
 - 207,57€/mes (12 meses) para los puestos de Inspector/a de Policía Local.
 - 244€/mes (12 meses) para el puesto de Intendente de Policía Local.
 - 298,68€/mes (12 meses) para el puesto de Comisario/a de Policía Local.





AJUNTAMENT
de SILLA

MANUAL DE VALORACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO: COMPLEMENTO ESPECÍFICO

A. CÁLCULO DEL FACTOR DIFICULTAD TÉCNICA (factor específico base)

El objetivo de este factor es retribuir gradualmente la dificultad técnica y el esfuerzo intelectual asociado a cada puesto. Los grados de la Dificultad Técnica generalmente, vienen vinculados al grupo de titulación, a excepción de la reserva de su nivel máximo para los puestos reservados al personal funcionario de habilitación nacional de secretaria, intervención y tesorería.

El cálculo de este factor se establece en atención a una serie de grados escalonados que determinan el nivel de dificultad del puesto de trabajo, en la que los datos de referencia se extraen de una ponderación del complemento específico anterior desglosado por grupos de clasificación.

Así, se establecen diez escalones o intervalos con un valor económico que aumenta en función del grado de dificultad, y que queda como sigue:

| DIFICULTAD TÉCNICA | |
|--------------------|-------------|
| GRADO DT0 | 19.834,39 € |
| GRADO DT1 | 13.660,16 € |
| GRADO DT2 | 12.082,17 € |
| GRADO DT3 | 11.224,74 € |
| GRADO DT4 | 9.737,49 € |
| GRADO DT5 | 9.066,86 € |
| GRADO DT6 | 7.879,68 € |
| GRADO DT7 | 6.964,67 € |
| GRADO DT8 | 5.778,43 € |
| GRADO DT9 | 4.774,30 € |

FACTORES SINGULARES DE PUESTO DE TRABAJO

Los puestos de trabajo en los que concurren factores o condiciones distintas de las que hayan servido para su clasificación en uno de los grupos del factor base, o en los que aquellos factores se presenten con mayor intensidad, así como a los que se le reconozcan otras singularidades debidas a la especial naturaleza de los mismos,





AJUNTAMENT
de SILLA

tendrán asignados complementos singulares de puesto, de acuerdo con los apartados siguientes.

B. FACTOR SINGULAR DE PUESTO DE TRABAJO POR RESPONSABILIDAD

B.1. RESPONSABILIDAD POR MANDO

Corresponden a aquellos puestos de trabajo en los que la prestación de los servicios públicos conlleve una mayor intensidad respecto a los factores de responsabilidad o cualificación o de mando o jefatura.

Para la valoración de este factor se tendrá en cuenta los recursos humanos y los medios materiales de las unidades o centros a las que se hallen adscritos los puestos de trabajo, su dependencia jerárquica con relación a la estructura organizativa y la complejidad y la naturaleza de las tareas a desempeñar.

Su cálculo se realiza en base a la aplicación de un porcentaje sobre el complemento de destino del puesto.

La responsabilidad orgánica incluye la dirección, jefatura, mando o supervisión de personas. Serán todos aquellos puestos que se encuentran en el organigrama de dirección por supervisión. Evalúa la responsabilidad y la toma de decisiones a través de la importancia relativa que tienen las tareas a desarrollar en cada puesto de trabajo y su impacto sobre el conjunto de la organización.

El factor de responsabilidad orgánica presenta un factor de corrección en función del ángulo de autoridad del puesto de trabajo.

El factor de corrección se introduce para discriminar entre aquellos puestos de trabajo con una mayor responsabilidad organizativa y de dirección, lo que supone necesariamente una mayor repercusión en la vida organizativa del Ayuntamiento, así encontramos los siguientes factores de corrección:

1. Aquellos puestos de trabajo con un ángulo de autoridad, mando o dirección que engloba la totalidad de un área funcional del Ayuntamiento, incluyendo la potestad de instruir directrices a otras áreas o departamentos que queden fuera de su organigrama, pero sobre las que puede tener repercusión por razón de la





**AJUNTAMENT
de SILLA**

transversalidad de funciones y las responsabilidades que acarrear. Estos puestos ocupan la cúspide jerárquica del Ayuntamiento **(RM1)**.

2. Aplicable a aquellos puestos cuyo ángulo de autoridad, mando o dirección alcance una jefatura de servicio y que además puedan instruir directrices a otros departamentos. Estos puestos se encuentran bajo el paraguas organizativo de los puestos calificados como RM1 **(RM2)**

3. Aplicable a aquellos puestos cuyo ángulo de autoridad, mando o dirección alcance una jefatura de servicio y siempre que efectivamente se ejerciten funciones de dirección, coordinación y control sobre un grupo de trabajo compuesto por más de 5 puestos de plantilla de forma permanente y estructural. **(RM3)**

4. Aplicable a aquellos puestos cuyo ángulo de autoridad, mando o dirección alcance un grupo de trabajo que bajo su dirección se encuentre de 1 a 5 puestos de la plantilla de forma permanente y estructural, siempre que efectivamente se ejerciten funciones de dirección, coordinación y control sobre los mismos. **(RM4)**

En la siguiente tabla se detallan los porcentajes de aplicación:

| RESPONSABILIDAD POR MANDO | |
|----------------------------------|--------|
| RM nivel 1 | 25% CD |
| RM nivel 2 | 20% CD |
| RM nivel 3 | 15% CD |
| RM nivel 4 | 10% CD |

B.2. RESPONSABILIDAD FUNCIONAL

Este factor determina el ámbito de autonomía que necesariamente debe mantener cada puesto de trabajo en el desarrollo funcional del mismo, en orden a la obtención de resultados. Aprecia y retribuye la mayor responsabilidad, y la toma de decisiones a través de la importancia relativa que tienen las tareas a desarrollar en cada puesto de trabajo y sobre las tareas de otros y su impacto o repercusión global sobre el conjunto de la organización y sobre los objetivos de la Institución.

Así, se establecen diez escalones o intervalos, cuyo porcentaje de valoración aumenta en función de la responsabilidad por la repercusión en los resultados de la organización.





**AJUNTAMENT
de SILLA**

El régimen de valoración de este factor se determina a partir de una aplicación porcentual sobre el salario base (en la tabla aparecen ejemplos de puestos de trabajo):

| RESPONSABILIDAD FUNCIONAL | |
|----------------------------------|---------|
| RF nivel 1 | 90 %SB |
| RF nivel 2 | 55 % SB |
| RF nivel 3 | 45 % SB |
| RF nivel 4 | 40 % SB |
| RF nivel 5 | 35 % SB |
| RF nivel 6 | 30 % SB |
| RF nivel 7 | 25 % SB |
| RF nivel 8 | 20 % SB |
| RF nivel 9 | 15 % SB |
| RF nivel 10 | 10 % SB |

C. FACTORES POR DESEMPEÑO DE TRABAJO EN HORARIO O JORNADA DISTINTA DE LA HABITUAL

C.1. FACTOR SINGULAR POR DEDICACIÓN SUPERIOR A LA ORDINARIA O MAYOR DEDIDACIÓN

El factor de mayor dedicación retribuye la prestación de servicios públicos durante una jornada superior a la ordinaria.

Se considera que la realización de dichas horas es de carácter estructural y no sometido a control horario, siendo necesarias para la correcta ejecución del puesto al que se le asigna, dada la responsabilidad inherente que lleva acarreada el puesto.

Este factor va destinado a retribuir aquellos esfuerzos que, por razón de la consecución de objetivos, no pueden computarse en un número completo de horas y son indispensables para la obtención de los mismos. Esta cuantía retribuye igualmente las horas realizadas en trabajo nocturno, festivos o jornada partida, por tanto, no se realizará diferenciación entre éstas.





AJUNTAMENT
de SILLA

La incidencia de este factor en el complemento específico se calcula aplicando un porcentaje sobre el salario base.

En ningún caso el personal que tenga asignado un factor de mayor dedicación percibirá cuantía económica alguna en concepto de “gratificación por servicios extraordinarios”.

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de mayor dedicación y que tengan asignado este factor no podrán tener atribuidos los complementos de disponibilidad y de localización, puesto que éste se encuentra implícito en los anteriores.

| MAYOR DEDICACIÓN | |
|------------------|--------|
| MD | 22% SB |

C.2. FACTOR DE DISPONIBILIDAD HORARIA

La disponibilidad horaria retribuye la prestación de servicios públicos en régimen de frecuentes o regulares alteraciones en los horarios de trabajo, suponiendo un eventual aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios, puestos o cargos.

El factor de disponibilidad se calcula aplicando un porcentaje sobre el salario base del puesto y este porcentaje se establece en función del nivel de disponibilidad, el cual conllevará un número de horas anuales en que el empleado público a quien se asigne deberá estar disponible.

La cuantía será fija, lo que supone que se obtendrá la misma retribución tanto si se realizan todas las horas abonadas a través de este complemento como si se realiza un número inferior, así como, no diferencia que dichas horas realizadas en régimen de disponibilidad se realice en horario nocturno, festivo o jornada partida.

En aquellas situaciones donde se haya abonado todas las horas, pero no se hayan realizado, se llegará a un acuerdo con el/a trabajador/a para que realice las horas al siguiente año. Si no se llegase a dicho acuerdo, se modificará el nivel otorgado.

Estas horas realizadas bajo este concepto no pueden ser objeto de compensación con descanso semanal, ya que las mismas responden a cubrir necesidades efectivas del Ayuntamiento y se requieren para la correcta ejecución de las funciones del puesto.





**AJUNTAMENT
de SILLA**

El factor de disponibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

1. El factor de disponibilidad horaria **DH1**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un 7 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual (**120 horas anuales**).
2. El factor de disponibilidad horaria **DH2**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un 5,8 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual (**80 horas anuales**).
3. El factor de disponibilidad horaria **DH3**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un 4,5 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual (**64 horas anuales**).
4. El factor de disponibilidad horaria **DH4**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un 3 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual (**40 horas anuales**).

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de disponibilidad horaria que tengan asignado este complemento en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos otros complementos como los siguientes:

- Mayor dedicación.

Este complemento se retribuye a un porcentaje sobre el salario base del puesto de trabajo:

| DISPONIBILIDAD HORARIA | |
|------------------------|--------|
| DH 1 | 33% SB |
| DH 2 | 22% SB |





AJUNTAMENT
de SILLA

| | |
|------|----------|
| DH 3 | 17,6% SB |
| DH 4 | 11% SB |

C.3. FACTOR DE LOCALIZACIÓN

Este factor de localización personal compensa a los trabajadores por las mayores incomodidades que conlleva estar localizable, fuera de su jornada ordinaria laboral, para resolver las posibles circunstancias que pudieran suceder fuera de su horario laboral, solucionándolas o coordinando las actuaciones vía telefónica, o en su caso, presencialmente, con los diferentes equipos de reten de guardia, sin derecho a indemnización por horas.

En el caso de que la situación por la que ha sido contactado aconsejara que el personal con este factor hiciera acto de presencia en el puesto de trabajo, y siempre supeditado a la posibilidad de su disposición presencial, las horas realizadas de forma presencial serán retribuidas mediante el factor de disponibilidad horaria.

Este factor está escalonado en función del número de días al mes que la persona que ocupe el puesto deba estar localizable, distinguiendo entre:

- L3: Cuando deba estar entre 1 a 5 días al mes de guardia de localización.
- L2: Cuando deba estar entre 6 y 10 días al mes de guardia de localización.
- L1: Cuando deba estar entre 11 y 15 días al mes de guardia de localización.

La guardia consiste en estar localizable mediante llamada telefónica a lo largo de las 24 horas del día, es decir, una vez finalizada la jornada laboral. Tales días, en el caso que sea necesario que la personal que está localizable acuda al puesto de trabajo, deberá acudir en un tiempo máximo de hasta 30 minutos.

Este complemento se retribuye mediante una cantidad fija anual:

| LOCALIZACIÓN | |
|--------------|----------------|
| L1 | 2.101,25 €/AÑO |
| L2 | 1.575,94 €/AÑO |
| L3 | 525,31 €/AÑO |





AJUNTAMENT
de SILLA

C.4. FACTOR DE FLEXIBILIDAD HORARIA

La flexibilidad horaria retribuye la prestación de servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes o regulares alteraciones en los horarios de trabajo, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios, puestos o cargos. Esta flexibilidad horaria no es compatible ni equivale a la flexibilidad horaria de entrada o salida del puesto de trabajo debido a interés del empleado del Ayuntamiento.

El factor de flexibilidad horaria tendrá las siguientes modalidades:

1 El factor de flexibilidad horaria **FH1**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un 8% de promedio de la jornada de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual.

2 El factor de flexibilidad horaria **FH2**, corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos en horarios distintos a los ordinarios afecte hasta un 4% de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual.

Los puestos de trabajo sujetos a régimen de flexibilidad horaria que tengan asignado este factor no podrán tener atribuidos los siguientes factores:

- Complemento de jornada partida
- Mayor Dedicación

Este factor se retribuye conforme a un porcentaje sobre el salario base del puesto de trabajo.

| FLEXIBILIDAD HORARIA | |
|----------------------|--------|
| FH 1 | 20% SB |
| FH 2 | 10% SB |

C.5. FACTOR DE JORNADA PARTIDA

Este factor retribuye la prestación de servicios públicos en jornada partida de mañana y tarde en un mismo día. No se considerará jornada partida cuando se realicen trabajos





**AJUNTAMENT
de SILLA**

en trabajo de tardes para completar las horas ordinarias o por voluntad propia del empleado.

Por tanto, solo computará este factor cuando las necesidades del servicio y del puesto exijan esta modalidad de jornada.

Este factor tendrá las siguientes modalidades:

1. El factor de jornada partida JP2T corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a dos días a la semana.
2. El factor de jornada partida JP3T corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de servicios afecte a tres días a la semana.
3. El factor de jornada partida JP4T corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a cuatro días a la semana.
4. El factor de jornada partida JP5T corresponde a los puestos de trabajo para los que la prestación de los servicios públicos afecte a cinco días a la semana.
Se retribuirá calculando el porcentaje que corresponda sobre el complemento de destino del puesto de trabajo.

| JORNADA PARTIDA | |
|------------------------|--------|
| JP2 | 9% CD |
| JP3 | 11% CD |
| JP4 | 13% CD |
| JP5 | 15% CD |

Los puestos de trabajo que tengan asignado el factor de jornada partida en la modalidad que le corresponda no podrán tener atribuidos los factores de:

- Turnicidad
- Flexibilidad horaria





AJUNTAMENT
de SILLA

C.6. FACTOR DE TURNICIDAD

Factor que compensa a los trabajadores por las mayores incomodidades que conllevan los cambios horarios de trabajo con carácter periódico y habitual, y que repercuten en el estado psicofísico y en el deterioro de la regularidad de los hábitos de la vida del trabajador (individual, social y familiar).

Se considera trabajo a turno toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de servicios públicos en un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en horas diferentes durante un periodo determinado de días o semanas.

Cuando se trate de procesos productivos continuos durante las 24 horas del día, en la organización del trabajo para determinar los turnos se tendrá en cuenta la rotación en el puesto de trabajo y que ningún trabajador estará en el turno de noche más de dos semanas consecutivas, salvo adscripción voluntaria al turno de noche fijo, que no podrá entenderse como definitiva o permanente.

No obstante, en las circunstancias previstas en el artículo 32 de Real Decreto 1561/1995 sobre jornadas especiales de trabajo, dicho periodo de referencia podrá ampliarse hasta los límites temporales señalados en dicho artículo.

El factor de turnicidad tendrá las siguientes modalidades:

1. El factor de turnicidad **T24** corresponde a los puestos de trabajo sujeto a un régimen de turnos para los que la prestación de servicios públicos esté establecida como continua durante las 24 horas del día. En este factor se contempla la jornada de trabajo que se realiza en horario nocturno y festivo.
2. El factor de turnicidad **T16+** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de servicios públicos para turnos rotatorios de mañana y tardes, incluyendo festivos.
3. El factor de turnicidad **T16** corresponde a los puestos de trabajo sujetos a un régimen de turnos para los que la prestación de servicios públicos para turnos rotatorios de mañana y tardes, sin incluir festivos.





**AJUNTAMENT
de SILLA**

La distribución del tiempo de trabajo a turnos para cada una de las modalidades anteriores se fijará según las necesidades de organización de los servicios públicos de cada centro, previa negociación de los calendarios laborales.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el factor de turnicidad en la modalidad que corresponda no podrán tener atribuidos los complementos de:

- Complementos de jornada partida
- Nocturnidad
- Festividad

Su retribución vendrá fijada por un porcentaje sobre el salario base en función de la tipología de turnicidad a la que esté adscrito cada puesto.

| TURNICIDAD | |
|------------|---------|
| T24 | 35% SB |
| T16+ | 16% SB |
| T16 | 3,5% SB |

C.7. FACTOR DE NOCTURNIDAD

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las 22 horas de la noche y las 6 de la mañana. La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de 8 horas de promedio diario, en un periodo de referencia de 15 días.

Los puestos de trabajo que conlleven la realización de trabajo nocturno dentro de su jornada regular, sea de forma íntegra o una parte de la misma, se compensará mediante un porcentaje sobre el Salario Base.

El porcentaje variará según la cantidad de horas anuales realizadas en horario considerado nocturno, estableciendo varios tramos en función de la cantidad de horas. El puesto de trabajo a que se le asigne el factor por nocturnidad realizará las horas que en su cuadrante anual horario se determine.





**AJUNTAMENT
de SILLA**

La inclusión en un nivel de nocturnidad no supone que se le puede exigir el máximo de horas nocturnas de dicho tramo, ya que en este caso se contemplaría en el factor de disponibilidad horaria.

El factor de nocturnidad podrá tener las siguientes modalidades:

- **N1:** Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos, dentro de su jornada ordinaria, afecte entre 151 y 200 horas al año.
- **N2:** Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos, dentro de su jornada ordinaria, afecte entre 101 y 150 horas al año.
- **N3:** Los puestos de trabajo sujetos a un régimen de nocturnidad para los que la prestación de servicios públicos, dentro de su jornada ordinaria, afecte entre 50 y 100 horas al año.

La distribución del tiempo de trabajo nocturno para cada una de las modalidades de nocturnidad se fijará según las necesidades de la organización y los servicios a prestar.

Los puestos de trabajo que tengan asignado el factor de nocturnidad no podrán tener atribuidos los siguientes complementos:

- El factor de turnicidad
- El factor de jornada partida

Este factor se calcula mediante la aplicación de un porcentaje sobre el salario base:

| NOCTURNIDAD | |
|-------------|---------|
| N 1 | 4,4% SB |
| N 2 | 3,3% SB |
| N 3 | 2,2% SB |

C.8. FACTOR DE FESTIVIDAD

Se consigna en aquellos puestos que deben realizar de forma regular y habitual jornadas laborales en los días establecidos oficialmente como festivos.





**AJUNTAMENT
de SILLA**

Los puestos de trabajo sujetos a la prestación de servicios públicos en domingos y festivos tendrán atribuido este factor, que presenta cuatro modalidades, que se asignarán según las necesidades del servicio y la organización del trabajo.

- Realización de trabajo en jornada festiva con afectación al menos de 40 días anuales con esta consideración. **F1**
- Realización de trabajo en jornada festiva con afectación al menos de 30 días anuales con esta consideración. **F2**
- Realización de trabajo en jornada festiva con afectación al menos de 20 días anuales con esta consideración. **F3**
- Realización de trabajo en jornada festiva con afectación al menos de 10 días anuales con esta consideración. **F4**

Su retribución vendrá fijada por un porcentaje sobre el complemento de destino, en función del número de horas anuales que deben trabajar en festivos.

| FESTIVIDAD | |
|------------|--------|
| F 1 | 40% CD |
| F 2 | 30% CD |
| F 3 | 20% CD |
| F 4 | 10% CD |

D. FACTORES SINGULARES DE PUESTO POR CONDICIONES ADVERSAS

Estos factores se aplicarán a aquellos puestos en los que concurren de manera continuada condiciones adversas que hagan más gravosa la prestación de los servicios públicos. Se valorará tanto riesgos físicos, ambientales como los riesgos psicosociales.

D.1. FACTOR POR PELIGROSIDAD

Se consignará cuando existan en el puesto condiciones extremas o riesgos que engendren peligrosidad que se derive de la propia actividad o funciones del puesto. Aprecia el elevado riesgo de sufrir accidentes y contracción de enfermedades profesionales durante el desempeño de la actividad. Se consideran peligrosas las





**AJUNTAMENT
de SILLA**

actividades susceptibles de producir lesión física inmediata. Se retribuye por la gravedad del posible accidente o por su elevada probabilidad.

En este factor se introducen dos elementos de corrección. La peligrosidad se caracteriza:

- Por la intensidad del riesgo
- Por la frecuencia de exposición a ese riesgo

De esta forma, combinando ambos elementos de corrección se generan tres grados distintos de peligrosidad: Alta (PL1), Moderada (PL2) y Poca (PL3). Su retribución vendrá fijada por una cuantía fija en los puestos que presenten un mayor intensidad y frecuencia (PL1), y las otras dos, donde dichos aspectos, aun estando presentes, sean de naturaleza ocasional o residual.

| PELIGROSIDAD | |
|---------------------|---------------|
| ALTA PL1 | 1050,62 €/AÑO |
| MODERADA PL2 | 840,50 €/AÑO |
| POCA PL3 | 630,37 €/AÑO |

En este apartado es necesario señalar que se deben articular los medios y medidas necesarias para prevenir o evitar la peligrosidad asociada al puesto de trabajo. Remunerar por un trabajo en condiciones peligrosas nunca es aconsejable. Lo importante es prevenir y evitar las condiciones que producen el riesgo o la peligrosidad.

D.2. FACTOR DE PENOSIDAD

Se retribuye por el desgaste de energía física (carga física) en condiciones que así lo aconsejen. Así como la ejecución de trabajo en condiciones de manipulado o almacenamiento de productos con capacidad de originar riesgos graves para personas o bienes por explosión, combustión, radiación u otros de análoga importancia y la manipulación o riesgo de exposición a productos tóxicos. También el desarrollo de trabajos en condiciones de calidad ambiental nociva puede ser incorporados a este epígrafe.

Cuando el ambiente sonoro y el nivel de ruido, la iluminación y las condiciones relacionadas con la visión del lugar de trabajo, las condiciones de temperatura y





**AJUNTAMENT
de SILLA**

humedad, la ventilación y la calidad del aire y la existencia de vibraciones en el lugar de trabajo así lo aconsejen.

Además de lo anterior, se incluye en este factor la valoración de los riesgos psicosociales derivados del desgaste psicológico superior al inherente a funciones administrativas ordinarias con contacto directo continuado con el público. Se entenderá por aquellos las circunstancias emocionales que, como consecuencia de la interacción directa y continuada con personas usuarias de los servicios públicos, generan una carga mental o emocional adicional sobre el/la empleado/a público.

Estos riesgos se integran en el factor de penosidad, en tanto implican un desgaste psicológico superior al inherente a funciones administrativas ordinarias sin contacto directo con el público.

En este factor se introducen dos elementos de corrección. La penosidad se caracteriza:

- Por la intensidad o incomodidad de las condiciones penosas
- Por la frecuencia de exposición a condiciones de penosidad

De esta forma, combinando ambos elementos de corrección se generan tres grados distintos de peligrosidad: Alta (PN1), Moderada (PN2) y Poca (PN3). Su retribución vendrá fijada por una cuantía fija en los puestos que presenten un mayor intensidad y frecuencia (PN1), y las otras dos, donde dichos aspectos, aun estando presentes, sean de naturaleza ocasional o residual.

| PENOSIDAD | |
|---------------------|---------------|
| ALTA PN1 | 1050,62 €/AÑO |
| MODERADA PN2 | 840,50 €/AÑO |
| POCA PN3 | 630,37 €/AÑO |

En este apartado es necesario señalar que se deberán articular los medios y las medidas necesarias para prevenir o evitar la penosidad asociada al puesto de trabajo. Remunerar por un trabajo en condiciones penosas nunca es aconsejable. Lo importante es prevenir y evitar las condiciones que producen el riesgo o la penosidad.





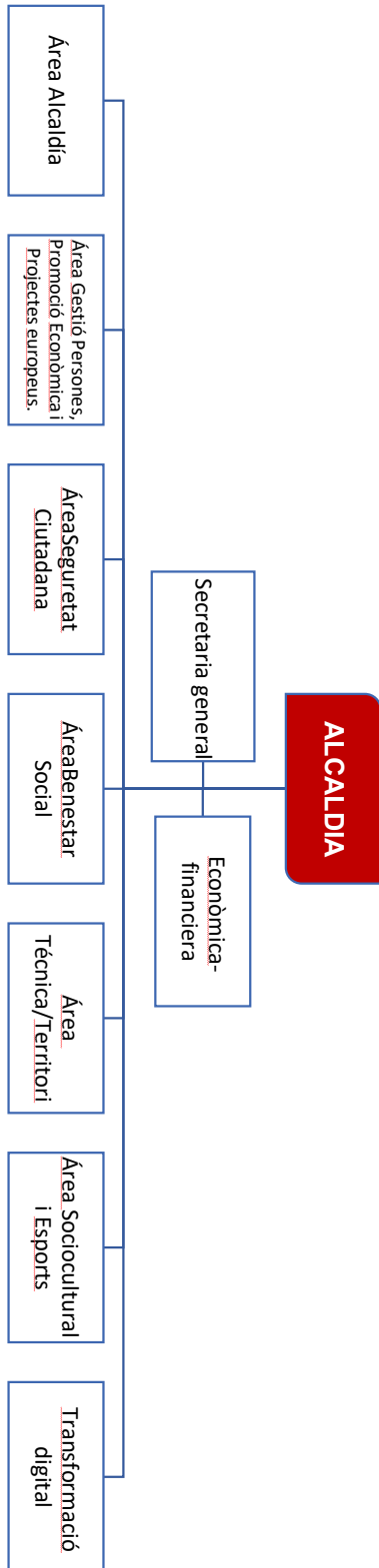
AJUNTAMENT
de SILLA

ORGANIGRAMA DEL AYUNTAMIENTO DE SILLA



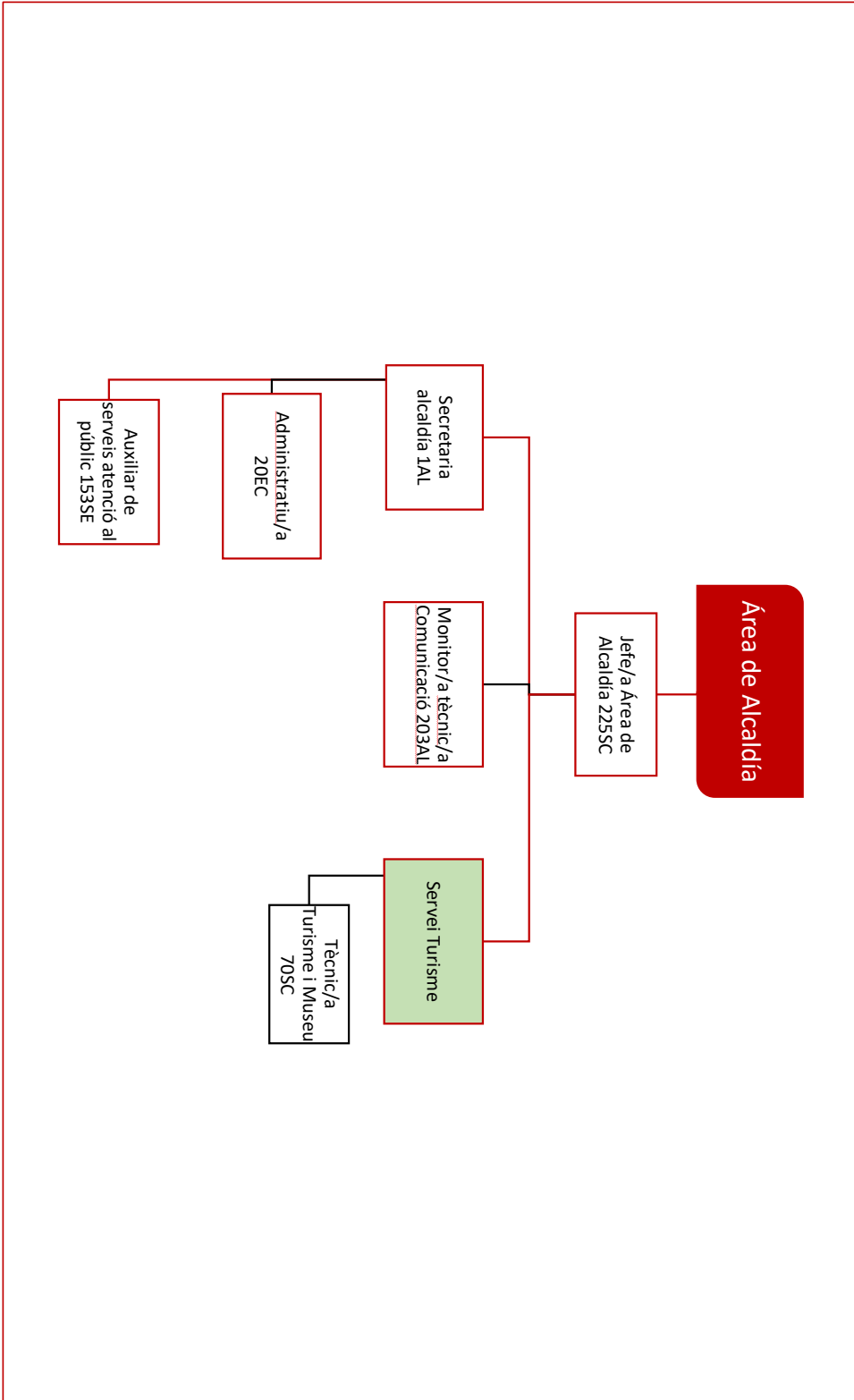


AJUNTAMENT
de SILLA



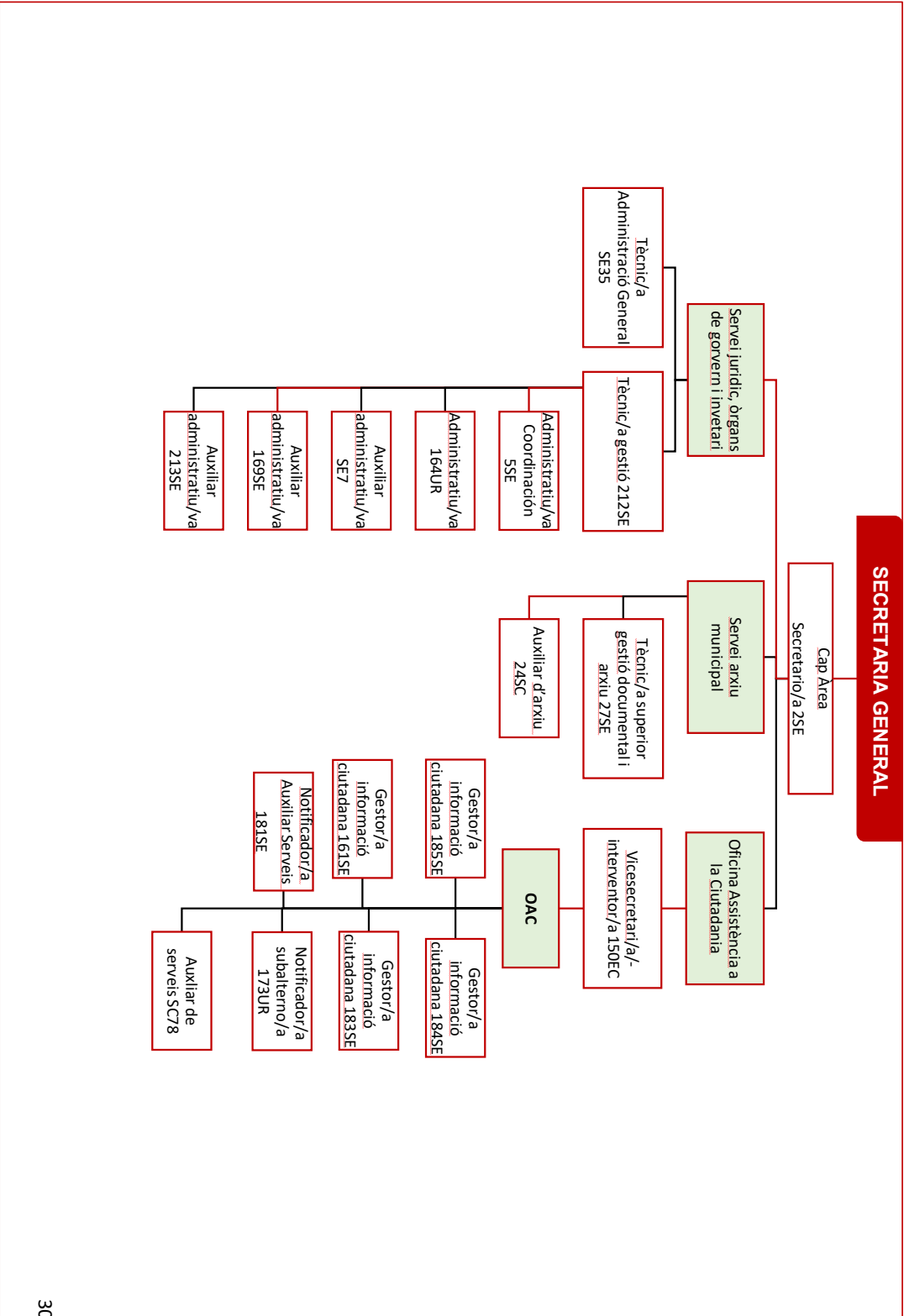


AJUNTAMENT
de SILLA



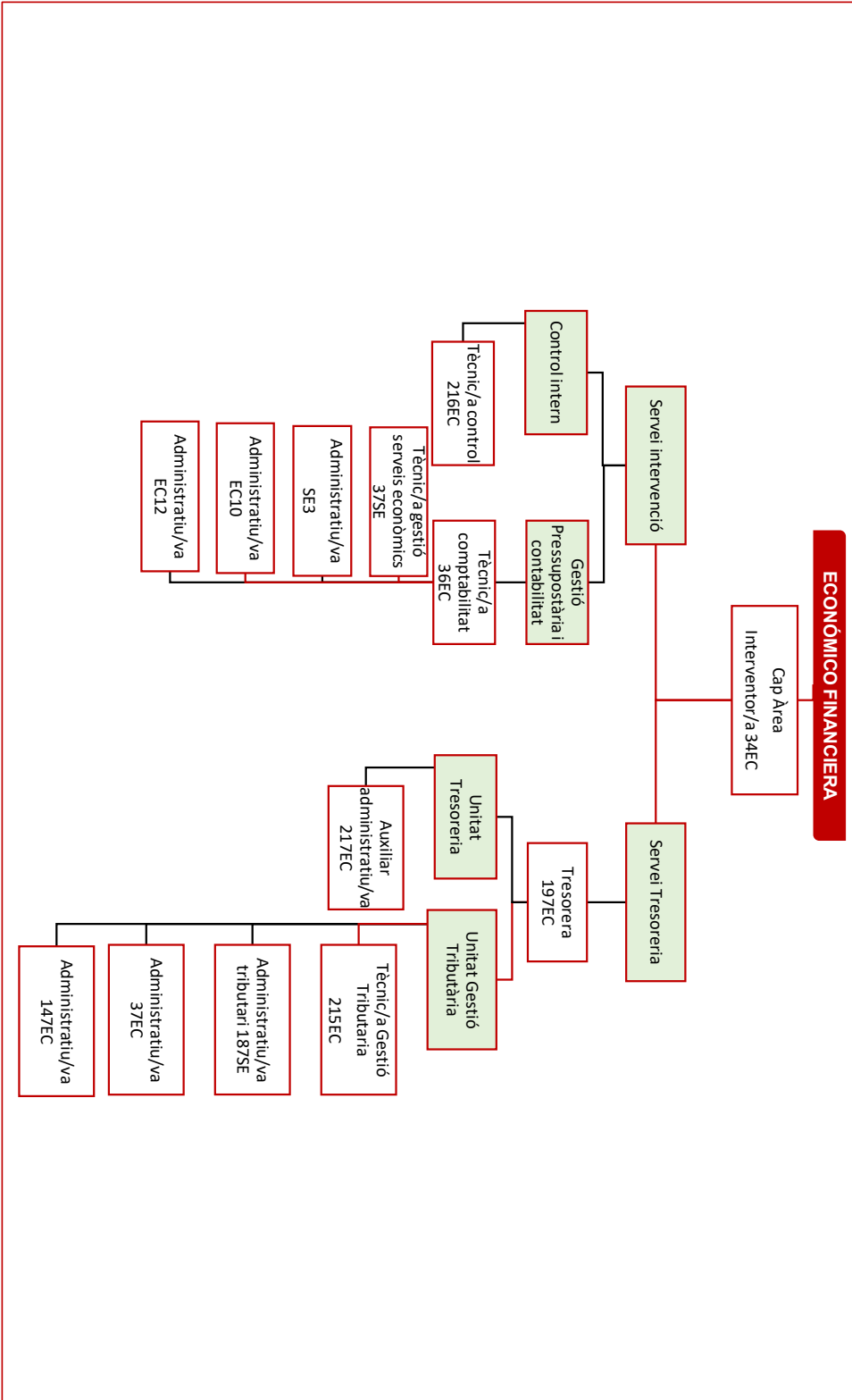


AJUNTAMENT
de SILLA



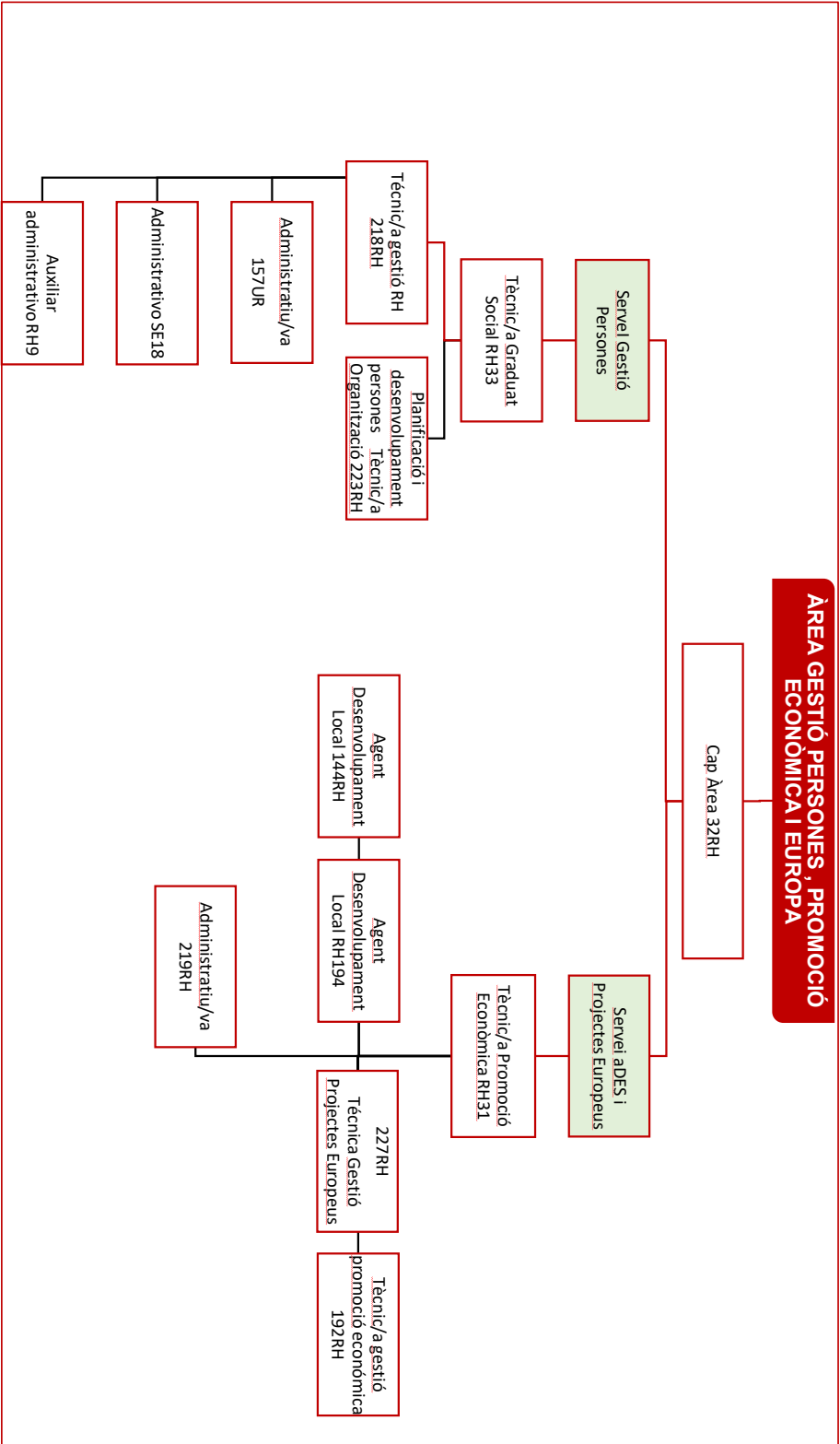


AJUNTAMENT
de SILLA



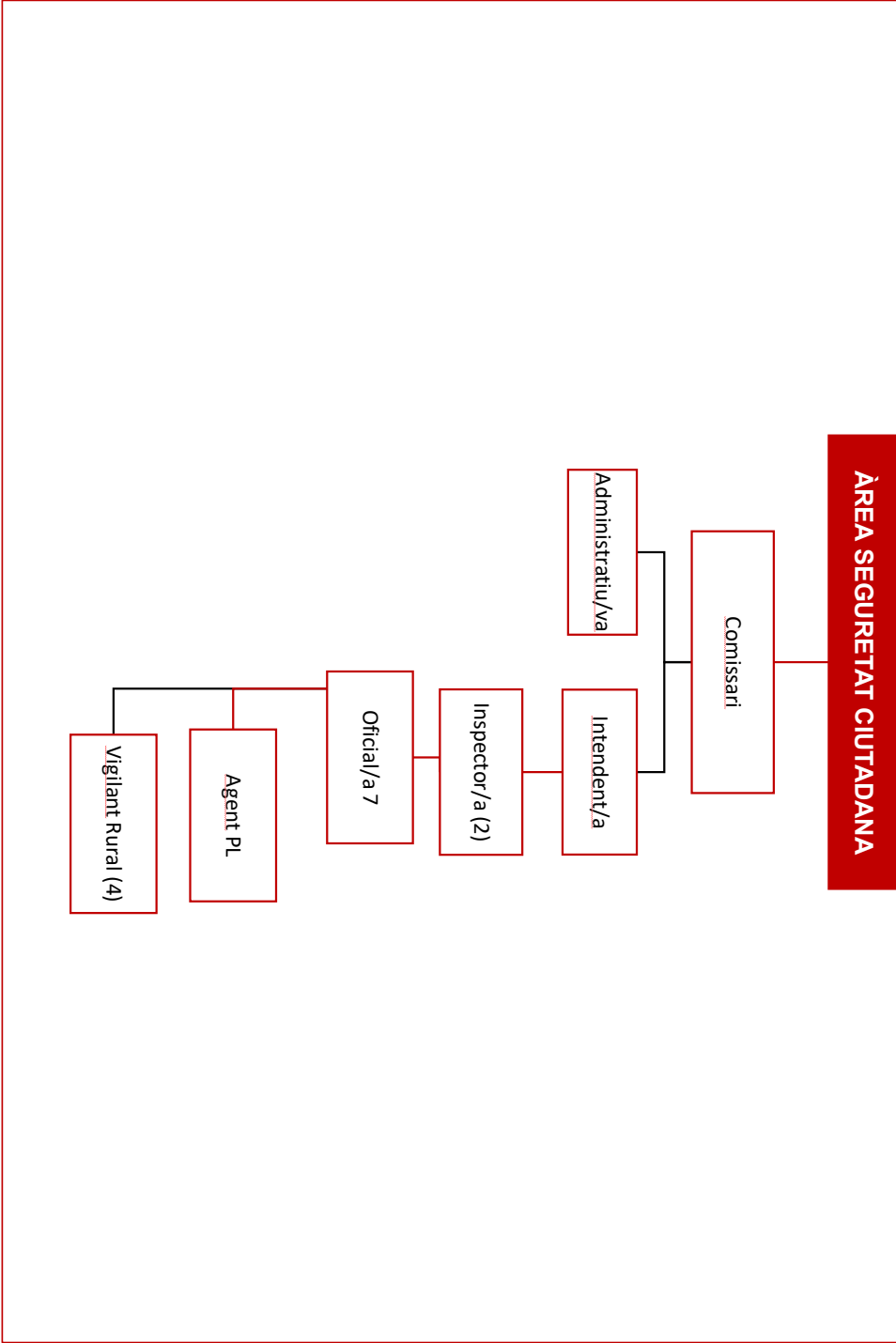


AJUNTAMENT
de SILLA



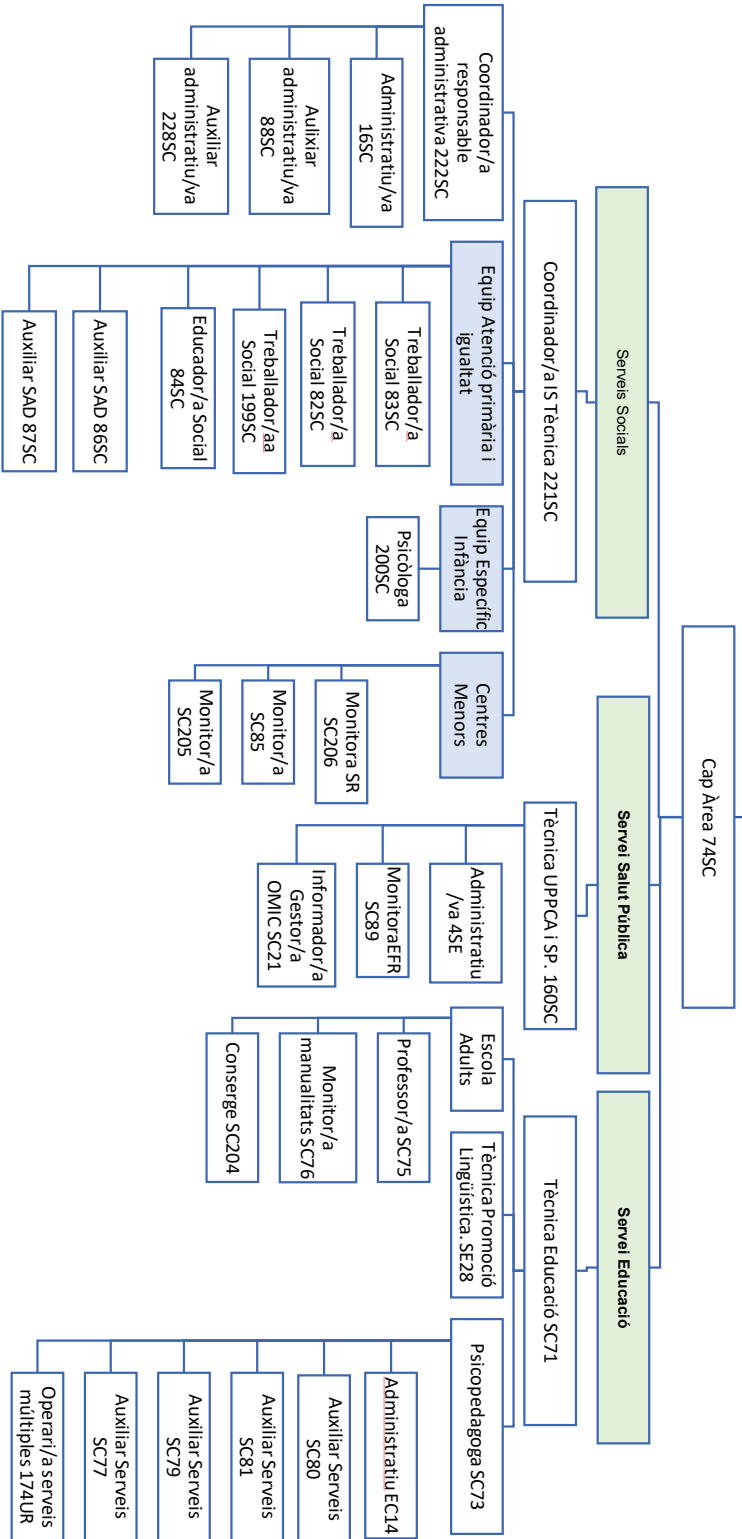


AJUNTAMENT
de SILLA





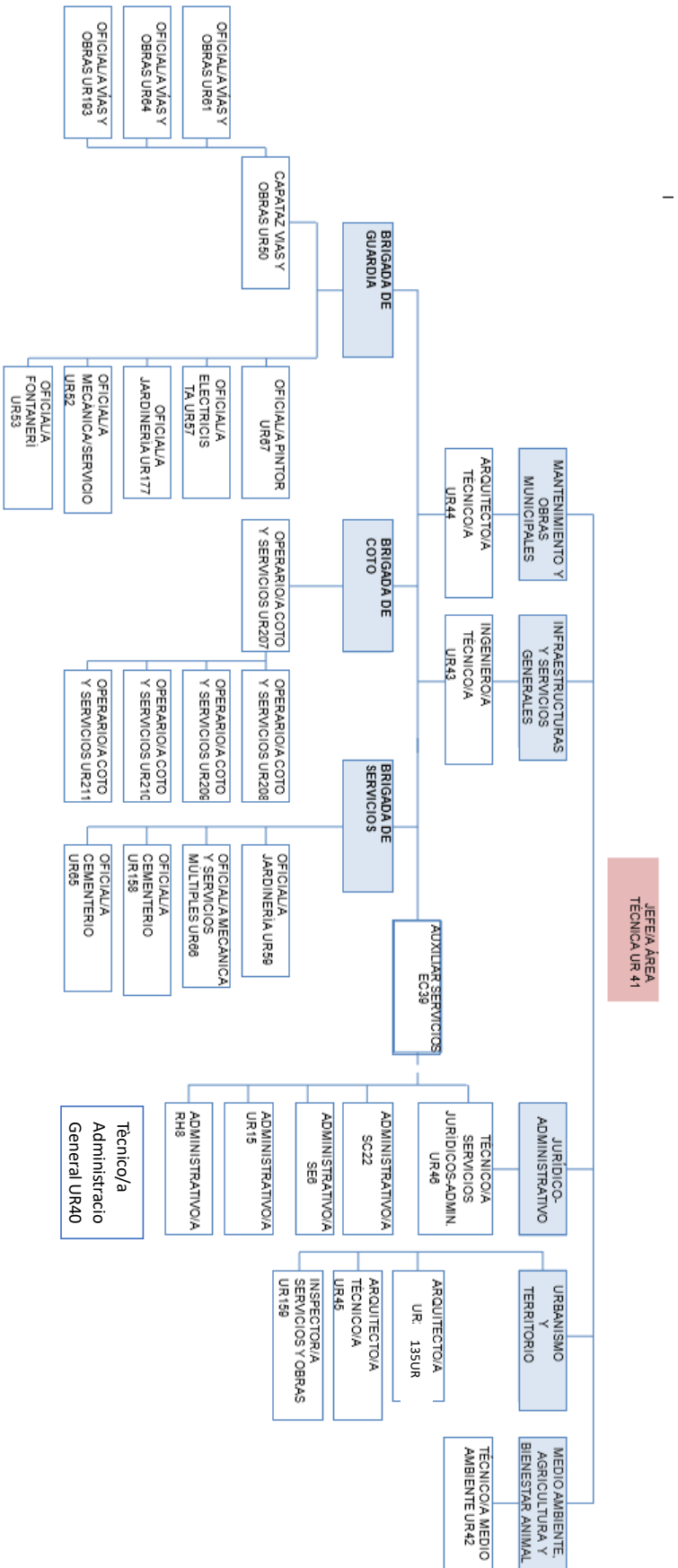
ÀREA BENESTAR SOCIAL





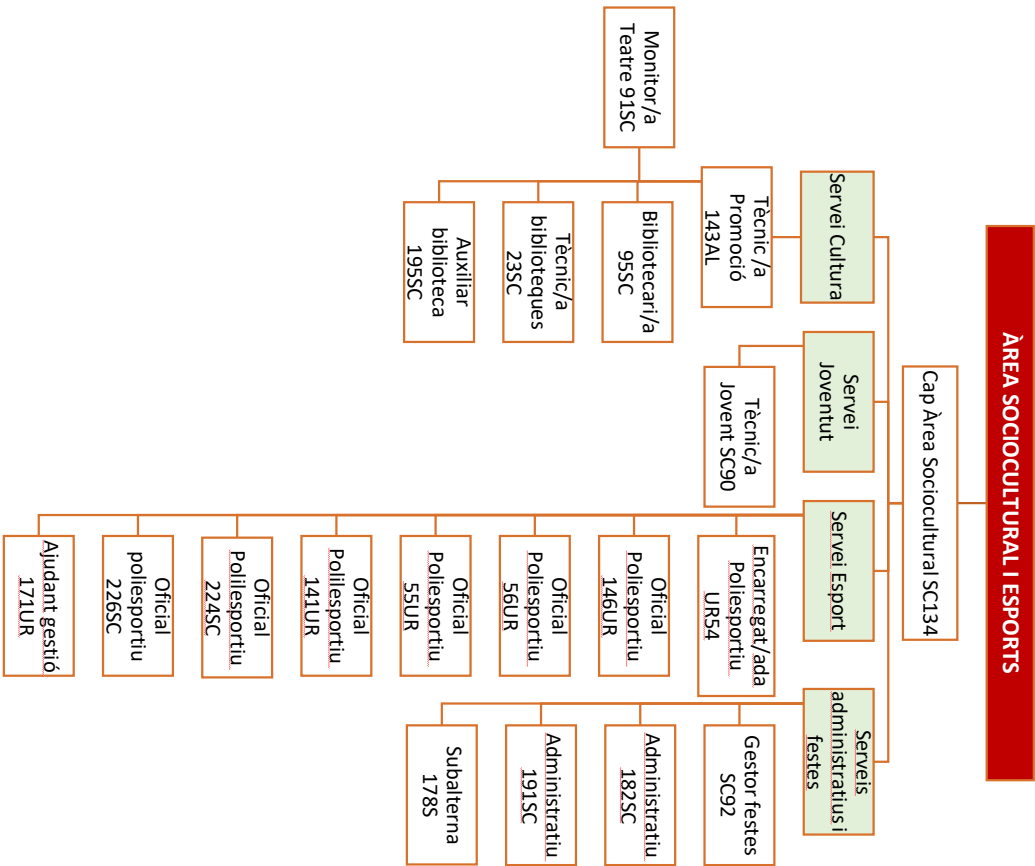
AJUNTAMENT
de SILLA

ÀREA TÈCNICA





AJUNTAMENT
de SILLA





AJUNTAMENT
de SILLA

