MUNICIPIS

Ajuntament de Silla

2026/13818 *Anunci de l'Ajuntament de Silla sobre l'aprovació de la relació de llocs de treball de l'Organisme Autònom Conservatori Professional de Música.*

ANUNCI

El Ple de l'Ajuntament de Silla, en la sessió ordinària de 27 d'octubre de 2026, va acordar l'aprovació de la relació de llocs de treball en els següents termes:

Primer. 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 i l'organigrama de l'Organisme Autònom Conservatori Professional de Música.

Segon. A efectes econòmics, retributius, l'entrada en vigor de la Relació de Llocs de Treball de l'Organisme Autònom Conservatori Professional de Música es produirà l'1 de novembre de 2026, sense perjudici de l'aprovació definitiva de la modificació pressupostària aprovada pel Ple en data 29 de setembre de 2026 per fer front als augments retributius que contempla el present acord en el present exercici, i de la dotació respectiva en els Pressupostos dels exercicis 2027 i 2028 amb les quanties necessàries segons queda detallant als fonaments. L'aplicació dels efectes retributius derivats de la nova Relació de Llocs de Treball es realitzarà de manera progressiva, conforme al següent calendari:

• Amb efectes de l'1 de novembre de 2026 s'aplicarà el cinquanta per cent de l'increment del complement específic assignat.

• Amb efectes de l'1 de novembre de 2027 s'aplicarà el cinquanta per cent de l'increment restant del complement específic previst per als diferents llocs de treball.

Tercer. 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:

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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.

Relació de Llocs de Treball (extracte).

Manual de Valoració i Organigrama Municipal.

Silla, 4 de novembre de 2026.—L'alcalde, Vicente Zaragozá Alberola.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

(Extracto)
Ple 27/10/2026

N.º	Código Puesto	Área	Denominación puesto	Naturaleza	Grupo/Subgrupo	Nivel Complemento Destino	Código CE	Condiciones del puesto/Nivel	Forma Provisión	Dedicación	Perfil lingüístico
1	DIR-01	Conservatorio	DIRECTOR/A		A1	28	CE_1	DT1; RF1; RM1; MD		Completa	C1
2	PROF-01	Conservatorio	PROFESOR/A: CANTO	Laboral	A2	22	CE_8	DT3; RF3; FH2	Concurso	60%	C1
3	PROF-02	Conservatorio	PROFESOR/A: CLARINETE	Laboral	A2	22	CE_3	DT3; RF3; FH2	Concurso	Completa	C1
4	PROF-03	Conservatorio	PROFESOR/A: CONTRABAJO	Laboral	A2	22	CE_13	DT3; RF3; FH2	Concurso	20%	C1
5	PROF-04	Conservatorio	PROFESOR/A: FAGOT	Laboral	A2	22	CE_13	DT3; RF3; FH2	Concurso	20%	C1
6	PROF-05	Conservatorio	PROFESOR/A: FLAUTA	Laboral	A2	22	CE_7	DT3; RF3; FH2	Concurso	80%	C1
7	PROF-06	Conservatorio	PROFESOR/A: GUITARRA	Laboral	A2	22	CE_7	DT3; RF3; FH2	Concurso	80%	C1
8	PROF-07	Conservatorio	PROFESOR/A: LENGUAJE MUSICAL	Laboral	A2	22	CE_2	DT3; RF3; FH2	Concurso	Completa	C1
9	PROF-08	Conservatorio	PROFESOR/A: OBOE	Laboral	A2	22	CE_13	DT3; RF3; FH2	Concurso	20%	C1
10	PROF-09	Conservatorio	PROFESOR/A: PERCUSIÓN	Laboral	A2	22	CE_7	DT3; RF3; FH2	Concurso	80%	C1
11	PROF-10	Conservatorio	PROFESOR/A: PIANO	Laboral	A2	22	CE_3	DT3; RF3; FH2	Concurso	Completa	C1
12	PROF-11	Conservatorio	PROFESOR/A: PIANO	Laboral	A2	22	CE_4	DT3; RF3; FH2	Concurso	Completa	C1
13	PROF-12	Conservatorio	PROFESOR/A: PIANO	Laboral	A2	22	CE_13	DT3; RF3; FH2	Concurso	20%	C1

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

RELACIÓN PUESTOS DE TRABAJO

N.º	Código Puesto	Área	Denominación puesto	Naturaleza	Grupo/Subgrupo	Nivel Complemento Destino	Código CE	Condiciones del puesto/Nivel	Forma Provisión	Dedicación	Perfil lingüístico
14	PROF-13	Conservatorio	PROFESOR/A: SAXOFÓN	Laboral	A2	22	CE_4	DT3; RF3; FH2	Concurso	Completa	C1
15	PROF-14	Conservatorio	PROFESOR/A: TROMBÓN	Laboral	A2	22	CE_12	DT3; RF3; FH2	Concurso	40%	C1
16	PROF-15	Conservatorio	PROFESOR/A: TROMPA	Laboral	A2	22	CE_13	DT3; RF3; FH2	Concurso	20%	C1
17	PROF-16	Conservatorio	PROFESOR/A: TROMPETA	Laboral	A2	22	CE_5	DT3; RF3; FH2	Concurso	80%	C1
18	PROF-17	Conservatorio	PROFESOR/A: TUBA	Laboral	A2	22	CE_13	DT3; RF3; FH2	Concurso	20%	C1
19	PROF-18	Conservatorio	PROFESOR/A: VIOLA	Laboral	A2	22	CE_10	DT3; RF3; FH2	Concurso	40%	C1
20	PROF-19	Conservatorio	PROFESOR/A: VIOLÍN	Laboral	A2	22	CE_2	DT3; RF3; FH2	Concurso	Completa	C1
21	PROF-20	Conservatorio	PROFESOR/A: VIOLONCHELO	Laboral	A2	22	CE_12	DT3; RF3; FH2	Concurso	40%	C1
22	PROF-21	Conservatorio	PROFESOR/A: ARMONÍA	Laboral	A2	22	CE_9	DT3; RF3; FH2	Concurso	60%	C1
23	PROF-22	Conservatorio	PROFESOR/A: IDIOMAS	Laboral	A2	22	CE_13	DT3; RF3; FH2	Concurso	20%	C1
24	PROF-23	Conservatorio	PROFESOR/A: PIANO	Laboral	A2	22	CE_9	DT3; RF3; FH2	Concurso	60%	C1
25	ADM-01	Conservatorio	ADMINISTRATIVO/A	Funcionarial	C1	20	CE_6	DT4; RF4	Concurso	Completa	C1
26	AUX-SERV-01	Conservatorio	AUXILIAR DE SERVICIOS	Funcionarial	C2/AP	14	CE_11	DT6; RF5; FH2	Concurso	80%	

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.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

Quinta. - La presente RPT será de aplicación a todos los puestos de trabajo del Conservatorio profesional municipal de música de Silla que tengan la naturaleza funcionarial y laboral.

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. - 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 el cargo de jefatura de estudios, se establece una compensación económica adicional por importe de 4.509,45€/anual.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

- Por el cargo de secretaría, se establece una compensación económica adicional por importe de 4.509,45€/anual.
- Por asumir las funciones vinculadas a la jefatura de departamento, se establece una compensación económica adicional por importe de 1.000€/anual.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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. Mide el nivel de esfuerzo mental que hay que realizar en la ejecución de un puesto de trabajo. Los grados de la Dificultad Técnica generalmente, vienen vinculados al grupo de titulación.

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. La existencia de normas o procedimiento estandarizado para la realización de las funciones que supone el puesto de trabajo. Por ello, cuanto menos regladas estén las funciones a realizar y más necesario sea el manejo en cada caso por el/la titular del puesto de criterios técnicos, organizativos o sociales para la elección o decisión que se trate, así como, el grado de variabilidad de las funciones a realizar en la vida diaria del Conservatorio, más alto será el grado de dificultad técnica.

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

DIFICULTAD TÉCNICA	
GRADO **DT1**	11.224,74 €
GRADO **DT2**	10.481,11 €
GRADO **DT3**	9.737,49 €
GRADO **DT4**	8.497,90 €
GRADO **DT5**	7.258,31 €
GRADO **DT6**	5.778,43 €
GRADO **DT7**	4.000,00 €

FACTORES SINGULARES DE PUESTO DE TRABAJO

Los puestos de trabajo en los que concurran 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,

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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 Conservatorio, así encontramos los siguientes factores de corrección:

1. Aquellos puestos de trabajo con un ángulo de autoridad, mando o dirección que engloba la totalidad del Conservatorio. **(RM1).**
2. 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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

plantilla de forma permanente y estructural, siempre que efectivamente se ejerciten funciones de dirección, coordinación y control sobre los mismos. **(RM2)**

En la siguiente tabla se detallan los porcentajes de aplicación:

RESPONSABILIDAD POR MANDO	
RM nivel 1	10% CD
RM nivel 2	5% 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 del Conservatorio.

Así, se establecen seis escalones o intervalos, cuyo porcentaje de valoración aumenta en función de la responsabilidad por la repercusión en los resultados de la organización. 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	30 %SB
RF nivel 2	25 % SB
RF nivel 3	20 % SB
RF nivel 4	15 % SB
RF nivel 5	10 % SB
RF nivel 6	5 % SB

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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.

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.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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 Conservatorio y se requieren para la correcta ejecución de las funciones del puesto.
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 3 % de promedio de la jornada diaria de trabajo o el equivalente en cómputo semanal, mensual, trimestral, semestral o anual (**40 horas anuales).**

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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
DH 3	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 realizas 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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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	2.050€/AÑO
L2	1.537,50€/AÑO
L3	512,5€/AÑO

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 Conservatorio.

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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 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.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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

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.

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.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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.

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.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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.

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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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.
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

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

D. FACTORES SINGULARES DE PUESTO POR CONDICIONES ADVERSAS

Estos factores se aplicarán a aquellos puestos en los que concurran 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 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**	1025€/AÑO
MODERADA **PL2**	820€/AÑO
POCA **PL3**	615€/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.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

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 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.

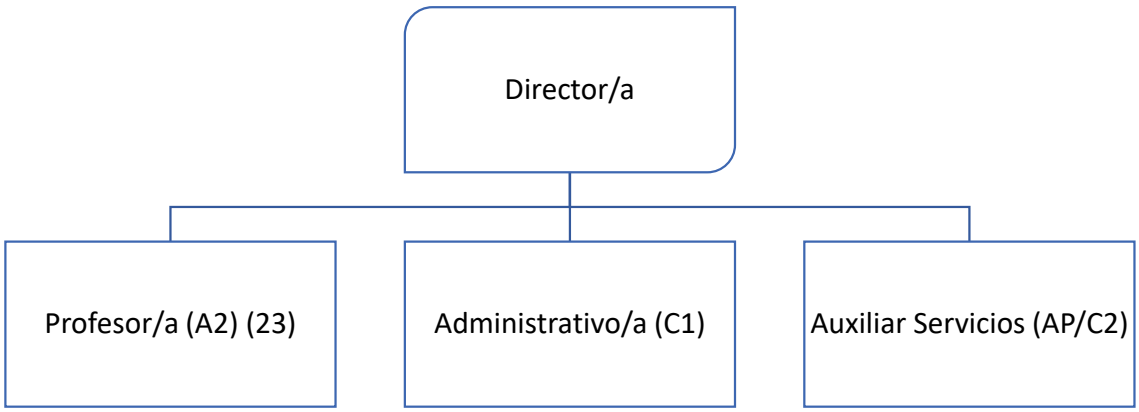
Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

PENOSIDAD	
ALTA **PN1**	1025€/AÑO
MODERADA **PN2**	820€/AÑO
POCA **PN3**	615€/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.

Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818

ORGANIGRAMA DEL CONSERVATORIO PROFESIONAL MUNICIPAL DE MÚSICA DE SILLA



Verificable a https://bop.dival.es/bop
CSV: BOPV-2026/13818