



**Asunto: ALEGACIONES DE CESM-USCAL A LA PROPUESTA DE TRAMITACIÓN MEDIANTE DECRETO DEL CATÁLOGO DE PUESTOS TIPO (CPT) PRESENTADA PARA SU NEGOCIACIÓN EN LA MGNEP DE 19-02-19**

Desde CESM-USCAL nos hacemos eco, y compartimos plenamente, una de las 42 sugerencias que se encuentran en el [espacio de participación de la Junta](#) a propósito de la exposición pública del Proyecto de Decreto del Catálogo de Puestos Tipo:

***“El Catálogo de Puestos Tipo es un instrumento totalmente prescindible e innecesario.***

*Se están destinando recursos públicos a la elaboración de un instrumento cuya utilidad es más que discutible, añade mayor complejidad a la ordenación de los puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad y además se solapa con las propias RPTs (ver Disposición Transitoria).*

*Si el pretexto para su elaboración es el de racionalizar los puestos de trabajo existentes para eso ya están las RPTs.*

*El CPT es un instrumento que no existe en otras Administraciones Públicas y que además no viene contemplado en el TRLEBEP (RDL 5/2015), el cual, en su artículo 74, establece que: "Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares..."*

***Por tanto, ambos instrumentos (CPT y RPTs) parecen ser incompatibles.***

*Se recuerda que el Estado tiene competencia exclusiva sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios (art. 149.18ª CE).*

*Hasta la fecha, la ordenación de los puestos de trabajo en esta Administración se venía efectuando a través de las RPTs, sin que fuese necesario ningún otro instrumento adicional.*

*Ninguna otra Administración lo considera necesario.*

***Por último, no existe un instrumento igual o similar aplicable al personal laboral [tampoco para el personal estatutario ni para el docente] de esta Administración, por algo será.***

***Lo que hace falta de verdad es una actualización de las RPTs, previos los informes y estudios necesarios de todos y cada uno de los puestos de trabajo que integran las mismas, y el acuerdo con los sindicatos.***

...



- ***Siguen sin elaborarse los informes y estudios requeridos por las distintas Sentencias del TSJ, vulnerando lo dispuesto en los artículos 75 y 76 de la Ley 3/2001 y en la Ley 39/2015 del PACAP.***

- ***No elaboran informes, estudios ni memoria porque lleva tiempo y el resultado sería la falta de necesidad y oportunidad.***

...

Artículo 129 Ley 39/2015 (Principios de buena regulación):

- ***Punto 4: A fin de garantizar el principio de seguridad jurídica, la iniciativa normativa se ejercerá de manera coherente con el resto del ordenamiento jurídico, nacional y de la Unión Europea, para generar un marco normativo estable, predecible, integrado, claro y de certidumbre, que facilite su conocimiento y comprensión y, en consecuencia, la actuación y toma de decisiones de las personas y empresas.***

- ***Punto 6: En aplicación del principio de eficiencia, la iniciativa normativa debe evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos”.***

**CESM-USCAL solicita de nuevo los informes** que figuran en el punto noveno de las Alegaciones presentadas en la última Mesa de Negociación y que aquí reiteramos, pues sin ellos es imposible pronunciarse sobre el contenido de la documentación aportada hasta el momento.

Asimismo, recordamos que son cuatro las sentencias que anulan el “ACUERDO 42/2017, de 31 de agosto, de la Junta de Castilla y León, por el que se aprueba el catálogo de puestos tipo de personal funcionario al servicio de la Administración General de la Comunidad de Castilla y León y de sus Organismos Autónomos”, entre ellas la demanda judicial presentada por CISM-USCAL contra el referido Acuerdo (PO 0000808 /2017. SENTENCIA N.º 10 del TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CASTILLA Y LEÓN. Sala de lo Contencioso-administrativo de VALLADOLID. Sección Primera). Por defectos de forma (la creación de los distintos puestos tipo debieron justificarse documentalmente mediante estudios preparatorios e informes y el procedimiento a seguir para la aprobación del catálogo debió ser el de una disposición de carácter general), y sin entrar en el fondo de las cuestiones planteadas, el acuerdo ha sido anulado por sus arbitrariedades.

No conviene olvidar que el “catálogo de puestos tipo [anulado] es el instrumento de clasificación y ordenación de los puestos de trabajo del personal funcionario de la



*Administración de la Comunidad de Castilla y León*” y por tanto fue la base con la que se modificaron las vigentes Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT’s). Y que estas RPT’s han servido para gestionar el Concurso Abierto y Permanente que está siendo cuestionado en dos Autos de los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Valladolid. Por ello, discrepamos con el proceder de la Consejería de la Presidencia por recurrir al Supremo las sentencias, con el único fin de demorar su ejecución, y mucho menos las “prisas” con las que se pretende tramitar de nuevo el Catálogo de Puestos Tipo, presentando un conjunto de documentos que por su importancia, volumen y contenido requieren un análisis sosegado por parte de todos los funcionarios y sus representantes sindicales. Tampoco compartimos varios de los criterios que se han presentado para la nueva elaboración del CPT, y que de una u otra manera se reflejan en el “PROYECTO DE DECRETO \_\_/2019, DE \_\_\_\_\_, POR EL QUE SE APRUEBA EL CATÁLOGO DE PUESTOS TIPO DEL PERSONAL FUNCIONARIO AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD DE CASTILLA Y LEÓN Y DE SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS” presentado para su estudio. Nuestra discrepancia se basa en los puntos ya reflejados en la última Mesa de Negociación y que aquí reproducimos:

Primero.- Es cierto que se necesita plantear una agrupación y reorganización de los 17.400 puestos de trabajo existentes y que ha de hacerse partiendo de la realidad reflejada en las actuales RPT’s, pero es incorrecto afirmar, tal como refleja el párrafo tercero de la página 2 del argumentario entregado, que la mejora de niveles y específicos generalizados dejara “*en adscripción provisional a los titulares de los mismos*”, y mucho menos el “*establecimiento de complementos personales transitorios*”. Por el contrario de lo argumentado en el referido párrafo, desde CESM-USCAL entendemos que, en base al esfuerzo llevado a cabo por los funcionarios de Castilla y León en los últimos años, la agrupación y reorganización de sus puestos de trabajo en el nuevo catálogo debe llevar aparejada la equiparación, al alza, de todos los niveles y específicos. No parece justo que inmotivadamente se suban los niveles y/o específicos en unos puestos de trabajo, y en otros no. Un ejemplo paradigmático es el de los Jefes de Servicio Territoriales a los que se les sube, mercedamente, lo mismo que lo sería para el resto de los puestos, tanto el nivel como el específico.

Segundo.- También discrepamos con la premisa de que “*en la mayoría de los casos tales tareas son contingentes y responden más al perfil profesional del ocupante que a las funciones objetivas predeterminadas*”, pues una de las propuestas fundamentales para cualquier clasificación de los puestos tipo debe ser, además de su denominación, subgrupo, nivel y complemento específico, las funciones que se llevan a cabo, quedando afinadamente definidas todas y cada una de ellas en una ficha de tareas, lo que conllevaría que las mismas se llevaran a cabo con objetividad, independientemente del funcionario que las tiene que ejecutar o del jefe que las deba auditar.

Y por supuesto que no “*sería irresponsable exponer a la Administración a un sistema de valoración de puestos de elevado coste en tiempo y presupuesto y a la plantilla a un proceso de resultado impredecible*” si se llevara a cabo un tranquilo, sosegado, sensato y consensuado catálogo de puestos tipo, valorando con tiempo y rigor todas las variables y condicionantes de los actuales puestos de trabajo para llegar a un ponderado



nivel de satisfacción de los funcionarios. Lo que si resulta irresponsable, y de una inseguridad jurídica impredecible para todos los funcionarios, es actuar con la precipitación y arbitrariedad con la que actúa la Consejería de la Presidencia al agrupar la mayoría de los puestos en unos niveles de clasificación inconexos y contradictorios.

Tercero.- Respecto al anexo II que se nos presenta, adolece de los defectos propios que se deducen del estudio previo del que parte la situación actual, pues el catálogo de puestos no debe tener como fin “acomodar a catálogo automáticamente” los actuales puestos, sino adaptar los puestos a unas estructuras más funcionales y que respondan a los principios de eficiencia a los que están obligados las administraciones públicas, aunque para ello haya que cambiar toda la terminología, definición y contenido de los mismos.

Cuarto.- Mostramos nuestra disconformidad con las notas definitorias de los puestos tipo, ya no solo con la forma de definir las mismas, sino por introducir dos factores de distorsión impropios, anquilosantes y carentes de soporte legislativo, como son: “la dependencia jerárquica de cada puesto y el tipo de administración”.

Asimismo, existe una clara incoherencia entre lo expuesto en las notas definitorias del cuerpo, escala o especialidad, cuando dice, como no podría ser de otro modo, que “*serán los establecidos en la Ley de la Función Pública de Castilla y León (LFPCL)*”, pues en la práctica incorpora notas definitorias de cuerpos que sin estar en una determinada administración les incorpora a las mismas.

Tampoco resulta muy congruente el final del párrafo de la página 4, cuando señala “*aun cuando el puesto tipo no lo tenga asignado, el puesto de trabajo podrá estar adscrito a un cuerpo o escala concreto, siempre que el requisito se derive de exigencias normativas o se considere necesario o conveniente para el desempeño de las funciones asignadas al mismo*”. Entendemos que en este caso el puesto tipo correspondiente debe tener de antemano establecido el cuerpo de adscripción.

Otra inoportunidad contemplada lo representa el párrafo segundo de la página 5, en la que habilita la adscripción indistinta del personal estatutario con funciones similares a puestos de trabajo de funcionarios en el ámbito de la Consejería de Sanidad y de la Gerencia de Regional de Salud. Esto solo sería viable si se diera la correspondiente reciprocidad y los funcionarios, incluidos los sanitarios no asistenciales, pudieran ocupar puestos de trabajo de estatutarios.

Quinto.- Tampoco se motiva porqué determinados puestos son de Concurso Específico y mucho menos los que lo son de Libre designación.

A este respecto, recordamos que el artículo 48.2 b) de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León, establece que:

*b) Libre designación. Constituye el sistema excepcional de provisión de puestos de trabajo, mediante el cual podrán proveerse los puestos iguales o superiores a Jefes de Servicio y los de Secretarías de Altos Cargos, así como aquellos otros que, por la importancia especial de su carácter directivo o la índole de su*



responsabilidad, y en atención a la naturaleza de las funciones, **se determinen en las relaciones de puestos de trabajo.**

Y al artículo 50.8 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León dice que: “En la forma que reglamentariamente se disponga, podrán convocarse concursos específicos, para la cobertura definitiva de puestos de trabajo que, en atención a su especial naturaleza, tengan atribuida esta modalidad de provisión en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo.”

En base a ello, solicitamos se nos motive y justifique la excepcionalidad, importancia especial de su carácter directivo, la índole de su responsabilidad o la especial naturaleza que tienen todos y cada uno de los puestos tipo que figuran como de Libre Designación y Concurso Específico.

Sexto.- Los niveles y específicos no pueden ser fijados en el CPT, porque ello cercenaría el derecho de los funcionarios a la carrera administrativa. Es en la negociación de las RPT's donde se deben fijar estos.

El CPT presentado cercena las legítimas expectativas de carrera administrativa de los funcionarios.

Esta limitación es especialmente grave al impedir que los distintos subgrupos puedan tener, y por tanto consolidar un grado personal acorde, puestos de trabajo dentro del intervalo de niveles correspondiente a cada subgrupo o grupo de clasificación funcional que es el siguiente (Decreto 213/1991, de 18 de julio, de la Junta de Castilla y León):

SUBGRUPO	NIVEL MÍNIMO	NIVEL MÁXIMO
A1	20	30
A2	16	26
C1	11	22
C2	9	18

Esta restricción también se extiende al Complemento Específico, correspondiente al puesto de trabajo que está establecido del 1 al 17, y que con este CPT queda constreñido al que marca el mismo, impidiéndose la negociación de cualquier subida en las futuras RPT's.

Al contrario de lo que afirma el punto d. de la página 5 de los criterios presentados (“no es objetivo del catálogo revisar cómo se fijaron esos niveles y complementos”) desde CISM-USCAL entendemos que si realmente se quiere “promover y satisfacer las legítimas expectativas de la carrera administrativa de los funcionarios”, tal como fija uno de los objetivos del catálogo, lo primero que se debería hacer es analizar de donde parte el actual complemento de destino y específico de cada uno de los puestos actuales, para luego redefinir todos los demás con características similares, subsanando errores del pasado.





En este contexto, todos los puestos de trabajo con similitud de características y funciones deben ser unificados en el Catálogo de Puestos Tipo, y en las futuras RPT's tener asignados unos complementos iguales.

Para ello solicitamos que nos entreguen los informes y estudios que motivan la adjudicación de los distintos complementos (destino y específico) asignados a los distintos puestos del CPT.

Séptimo.- Respecto a la descripción funcional básica del CPT, entendemos que debería llevar pareja una FICHA DE PUESTO en la que se describieran pormenorizadamente todas las características funcionales de cada uno de ellos, entrando al detalle en la descripción de las tareas que tienen encomendadas.

Octavo.- En cuanto a la dependencia orgánica y el tipo de administración, ya hemos indicado anteriormente que constituye un factor innecesario en la configuración del CPT y contribuye a una distorsión gratuita de los mismos.

Especialmente grave resulta el párrafo: ***"A efectos del catálogo, la adscripción a la Administración Especial incluye, además de los propios de ésta regulados específicamente en la Ley 7/2005 de Función Pública, los cuerpos y escalas sanitarios"***. Es evidente, que ningún acuerdo o criterio de elaboración, ni siquiera un decreto, puede romper el principio de jerarquía normativa y desarrollar o contravenir algo que corresponde a una Ley. Por tanto, en ningún caso deben ser incluidos en el ámbito de la Administración Especial, puestos de Escala Sanitaria que no se encuentran definidos en el art. 32 de la LFPCL. Por el contrario, estas escalas deben adscribirse a la Administración Sanitaria de acuerdo al art. 34 de la citada Ley.

Noveno.- Para el análisis y valoración de la documentación entregada hasta la fecha, solicitamos que nos faciliten, los informes y memorias correspondientes a:

- Memoria económica y situación administrativa (ocupado, vacante, comisión de servicios, adscripción provisional, etc.) de los 17.444 puestos que figuran en el anexo "WI CATÁLOGOS Consulta Consulta" del estudio inicial entregado para la negociación del nuevo decreto del CPT.
- Memoria económica pormenorizada de los 17.444 puestos que figuran en el anexo "WI CATÁLOGOS Consulta Consulta" tras la supuesta modificación de los mismos tras la aplicación del nuevo decreto del CPT, en el caso de que se llegara a aprobar.
- Informe y memoria justificativa de todos y cada uno de los puestos que figuran en el "Anexo I Excluidos" del estudio inicial entregado para la negociación del nuevo decreto del CPT. En este informe deberá constar expresamente el motivo por el que el mantenimiento de los puestos excluidos es necesario, así como el motivo por el que no pueden servir de modelo para la creación de otros iguales.
- Informe y memoria justificativa de la agrupación de todos y cada uno de los puestos que figuran en el "Anexo II Asociados" del estudio inicial entregado para la negociación del nuevo decreto del CPT.



- Informe y memoria justificativa de todos y cada uno de los puestos que figuran en el “Anexo III No Asociados” del estudio inicial entregado para la negociación del nuevo decreto del CPT.
- Informe y memoria justificativa de todos y cada uno de los puestos que figuran en el “Anexo IV No incluidos Anexo III” del estudio inicial entregado para la negociación del nuevo decreto del CPT, así como el significado de “R: Real” que figura en el estado del puesto.
- Informe motivado por el que determinados puestos pueden cubrirse indistintamente por dos o más subgrupos.

Asimismo, consideramos imprescindible que todos estos informes y memorias sean valoradas previamente, con tiempo suficiente, en Mesas Técnicas y cuando lleguen a las Mesas de Negociación, deben ser la/el Secretaria/o General de las Consejerías quienes defiendan, motiven y justifiquen los criterios que originan y definen los puestos tipo en los que se encuadran los diferentes puestos de trabajo de sus respectivas Consejerías.

Décimo.- Con respecto a la segunda “Tabla\_Catálogos Consulta MGNEP 30-01-2019” presentada para su estudio en dicha Mesa, reiteramos lo solicitado en la primera tramitación del CPT, respecto a los complementos mínimos que deben servir de base para la confección de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

El Decreto 33/2016, de 22 de septiembre, establece en su capítulo III el Catálogo de **Puestos Tipo** como el instrumento para la ordenación de los puestos de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Comunidad de Castilla y León donde se fijan los criterios generales de clasificación, y comprenderá la tipología a que habrán de acomodarse todos los puestos de trabajo. Excluye de esta catalogación los puestos de trabajo del personal docente, de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud y todos aquellos que no hayan de servir de modelo para la creación de otros iguales.

Este catálogo de puestos tipo basa su importancia en que la elaboración de las Relaciones de Puestos de Trabajo deberá ajustarse a alguno de los puestos tipo previstos en esta norma que deberá aprobarse por la Junta de Castilla y León, previa negociación con la representación sindical.

Revisando el borrador de Puestos Tipo entregado en la Mesa de Negociación se observan los siguientes parámetros de clasificación: CAIP, Denominación del puesto tipo, Grupo/Subgrupo, Cuerpo, Nivel, Específico, Sistema de Provisión, Dependencia, Tipo de Administración y Descripción Funcional Básica.

Asimismo, la Ley de la Función Pública de Castilla y León establece, en sus art. 29-34, los siguientes Cuerpos y Escalas:

- CUERPOS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL (Cuerpo Superior, de Gestión, Administrativo y Auxiliar).
- CUERPOS Y ESCALAS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL, con funciones propias de su profesión específica (Ingenieros, Arquitectos, Letrados, Superior con sus



Escalas -Seguridad e H. en el Trabajo, Archiveros, Bibliotecarios y Conservadores de Museos-, ...),

- CUERPOS Y ESCALAS DOCENTES.
- CUERPOS Y ESCALAS SANITARIOS, con desempeño de funciones en el ámbito de la Administración Sanitaria.

Bajo estas premisas, y sin perjuicio de que a la vista de los informes requeridos podamos valorar una mejor opción, desde CESM-USCAL se realizan las siguientes propuestas de PUESTOS TIPO según los diferentes Cuerpos y Escalas:

**PUESTOS TIPO EN LOS CUERPOS Y ESCALAS SANITARIAS**

Los Cuerpos y Escalas Sanitarias del Grupo A1 (Médicos, Veterinarios, Farmacéuticos, ...), A2 (Enfermeros, Matronas, ...) y C1 (Ayudante Facultativo Escala Sanitaria, ...) deben excluirse del catálogo de Puestos Tipo y gestionarse junto con el resto de Cuerpos Sanitarios del Sistema de Salud de Castilla y León, dado que los puestos de trabajo de los centros del Servicio de Salud o Administración Sanitaria, están expresamente excluidos de los mismos en el art. 5 punto 3. del Decreto 33/2016.

En todo caso, cuando se negocien los Puestos Tipo de la Administración Sanitaria, esta Organización Sindical propondrá la siguiente tipificación:

DENOMINACIÓN	GRUPO/SUB GRUPO	CUERPO	NIVEL	ESPECIFICO	SISTEMA DE PROVISION	TIPO DE ADMINISTRACIÓN
<b>Facultativo Sanitario Base</b>	A1	Cuerpo Facultativo Superior Escala Sanitaria	24	13-15	CO	Administración Sanitaria
<b>Facultativo Sanitario Tipo</b>	A1	Cuerpo Facultativo Superior Escala Sanitaria	25	15-17	CO	Administración Sanitaria
<b>Facultativo Sanitario Especialista/Dirección</b>	A1	Cuerpo Facultativo Superior Escala Sanitaria	26	17	CO	Administración Sanitaria
<b>Facultativo Sanitario Inspector</b>	A1	Cuerpo Facultativo Superior Escala Sanitaria/Inspección	28	17	CO	Administración Sanitaria
<b>Titulado Sanitario Base</b>	A2	Cuerpo Titulados Universitarios de Primer Ciclo Escala Sanitaria	23	11-13	CO	Administración Sanitaria
<b>Titulado Sanitario Tipo</b>	A2	Cuerpo Titulados Universitarios de Primer Ciclo Escala Sanitaria	25	13-15	CO	Administración Sanitaria
<b>Titulado Sanitario Especialista/Dirección</b>	A2	Cuerpo Titulados Universitarios de Primer Ciclo Escala Sanitaria/Subinspección	26	15	CO	Administración Sanitaria





<b>Titulado Sanitario Inspector</b>	A2	Cuerpo Titulados Universitarios de Primer Ciclo Escala Sanitaria	27	15	CO	Administración Sanitaria
<b>Ayudante Facultativo Sanitario</b>	C1	Cuerpo Ayudante Facultativo Escala Sanitaria	22	14	CO	Administración Sanitaria

## **PUESTOS TIPO EN LOS CUERPOS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL**

### **A. PUESTOS TÍPO PARA LOS CUERPOS DE INGENIEROS SUPERIORES Y CUERPOS DE INGENIEROS TÉCNICOS DE LA ADMINISTRACIÓN ESPECIAL**

Las profesiones de Ingenieros Superiores y de Ingenieros Técnicos en cada una de las ramas, son **profesiones reguladas** y los Títulos de Master y de Grado habilitan para el ejercicio de la profesión de Ingeniero y de Ingeniero Técnico respectivamente. En el caso de las Ingenierías, con los estudios de Master o de Grado se adquieren unas **competencias** que se encuentran reguladas en las correspondientes Órdenes CIN/..../.... del Ministerio de Ciencia e Innovación.

Existe actualmente una legislación para la **ADAPTACIÓN AL ESPACIO EUROPEO DE EDUCACIÓN SUPERIOR** (Declaración de Bolonia). A modo de ejemplo, y para el caso concreto de los Ingenieros Agrónomos e Ingenieros Técnicos Agrícolas la legislación que lo regula sería la siguiente:

- Real Decreto 861/2010, de 2 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.  
<< Cuando se trate de títulos que habiliten para el ejercicio de actividades profesionales reguladas en España, el Gobierno establecerá las condiciones a las que deberán adecuarse los correspondientes planes de estudio, que además deberán ajustarse, en su caso, a la normativa europea aplicable. Estos planes de estudios deberán, en todo caso, diseñarse de forma que permitan obtener las competencias necesarias para ejercer esa profesión >>.
- Resolución de 15 de enero de 2009, de la Secretaría de Estado de Universidades, por la que se establecen las condiciones a las que deberán adecuarse los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos que habiliten para el ejercicio de las distintas profesiones reguladas de **Ingeniero Técnico**.  
<< Se determinan las condiciones a las que deberán adecuarse los planes de estudios conducentes a la obtención de los distintos títulos universitarios oficiales de Grado que habiliten para el ejercicio de las siguientes profesiones reguladas: Ingeniero Técnico Aeronáutico, **Ingeniero Técnico Agrícola**, Ingeniero Técnico Forestal,..>>.



- Resolución de 15 de enero de 2009, de la Secretaría de Estado de Universidades, por la que se establecen las condiciones a las que deberán adecuarse los planes de estudios conducentes a la obtención de títulos que habiliten para el ejercicio de las distintas profesiones reguladas de **Ingeniero**.  
<< Se determinan las condiciones a las que deberán adecuarse los planes de estudios conducentes a la obtención de los distintos títulos universitarios oficiales de Master que habiliten para el ejercicio de las siguientes profesiones reguladas: Ingeniero Aeronáutico, **Ingeniero Agrónomo**, Ingeniero de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniero Industrial, Ingeniero de Minas, Ingeniero de Montes, Ingeniero Naval u Oceánico, e Ingeniero de Telecomunicaciones>>.
- Orden CIN/323/2009, de 9 de febrero, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Ingeniero Técnico Agrícola.  
Se adjunta en el presente documento la Orden referenciada donde **se relacionan las competencias** que se adquieren con los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos de **Grado** que habilitan para el ejercicio de la profesión de **Ingeniero Técnico Agrícola**.
- Orden CIN/325/2009, de 9 de febrero, por la que se establecen los requisitos para la verificación de los títulos universitarios oficiales que habiliten para el ejercicio de la profesión de Ingeniero Agrónomo.  
Se adjunta en el presente documento la Orden referenciada donde **se relacionan las competencias** que se adquieren con los planes de estudios conducentes a la obtención de los títulos de **Master** que habilitan para el ejercicio de la profesión de **Ingeniero Agrónomo**.

En base a esta legislación que regula el ejercicio de la profesión de Ingeniero y de Ingeniero Técnico en cada una de las ramas de la Ingeniería, **se propone la creación de seis puestos tipos de Administración Especial correspondientes a los Cuerpos de Ingenieros Superiores e Ingenieros Técnicos de los subgrupos A1 y A2:**

DENOMINACIÓN	GRUPO/SUBGRUPO	CUERPO	NIVEL	ESPECIFICO	SISTEMA DE PROVISION	TIPO DE ADMINISTRACIÓN
Ingeniero Superior Base	A1	Cuerpo de Ingenieros Superiores	24	13-15	CO	AS
Ingeniero Superior Tipo	A1	Cuerpo de Ingenieros Superiores	25	15-17	CO	AS
Ingeniero Superior Especialista/Dirección	A1	Cuerpo de Ingenieros Superiores	26	17	CO	AS
Ingeniero Técnico Base	A2	Cuerpo de Ingenieros Técnicos	23	11-13	CO	AS



Ingeniero Técnico Tipo	A2	Cuerpo de Ingenieros Técnicos	25	13-15	CO	AS
Ingeniero Técnico Especialista	A2	Cuerpo de Ingenieros Técnicos	26	15	CO	AS

**B. PUESTOS TIPO PARA EL RESTO DE CUERPOS Y ESCALAS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL DE LOS SUBGRUPOS A1 Y A2**

De modo similar a las ingenierías, para el resto de los Cuerpos y Escalas de Administración Especial (**profesiones reguladas**), los Títulos de Master y de Grado habilitan para el ejercicio de las funciones propias de su profesión (Arquitectos, Letrados, Economistas, Archiveros, Bibliotecarios, Conservadores de Museos, Educadores sociales, Inspectores, ...). **Se propone la creación de seis puestos tipos para los subgrupos A1 y A2:**

DENOMINACIÓN	GRUPO/S UBGRUPO	CUERPO	NIVEL	ESPECIFICO	SISTEMA DE PROVISION	TIPO DE ADMINISTRACIÓN
Técnico Facultativo Base	A1	Cuerpos Especiales con titulación de Licenciatura/Master que no sean ingenierías	24	13-15	CO	AS
Técnico Facultativo Tipo	A1	Cuerpos Especiales con titulación de Licenciatura/Master que no sean ingenierías	25	15-17	CO	AS
Técnico Facultativo Especialista/Dirección	A1	Cuerpos Especiales con titulación de Licenciatura/Master que no sean ingenierías	26	17	CO	AS
Técnico Medio Base	A2	Cuerpos Especiales con titulación de Técnico/Grado que no sean ingenierías	23	11-13	CO	AS
Técnico Medio Tipo	A2	Cuerpos Especiales con titulación de Técnico/Grado que no sean ingenierías	25	13-15	CO	AS
Técnico Medio Especialista	A2	Cuerpos Especiales con titulación de Técnico/Grado que no sean ingenierías	26	15	CO	AS

**C. PUESTOS TIPO PARA CUERPOS Y ESCALAS DE ADMINISTRACIÓN ESPECIAL DE LOS SUBGRUPOS C1 Y C2**

La Ley de la Función Pública de Castilla y León, establece los siguientes Cuerpos y Escalas:



Subgrupo C1: Cuerpo de Ayudantes Facultativos en sus distintas especialidades y escalas como la de Agentes Medioambientales.

Subgrupo C2: Cuerpo de Auxiliares Facultativos, en sus distintas especialidades.

**Se propone la creación de seis puestos tipos para los subgrupos C1 y C2:**

DENOMINACIÓN	GRUPO/SUB GRUPO	CUERPO	NIVEL	ESPECIFICO	SISTEMA DE PROVISION	TIPO DE ADMINISTRACIÓN
Agente Facultativo Base	C1	Cuerpo de Ayudantes Facultativos en sus distintas Especialidades	20	11-12	CO	AS
Agente Facultativo Tipo	C1	Cuerpo de Ayudantes Facultativos en sus distintas Especialidades	21	12-13	CO	AS
Agente Facultativo Especialista	C1	Cuerpo de Ayudantes Facultativos en sus distintas Especialidades	22	14	CO	AS
Auxiliar Facultativo Base	C2	Cuerpo de Auxiliares Facultativos en sus distintas Especialidades	16	8-9	CO	AS
Auxiliar Facultativo Tipo	C2	Cuerpo de Auxiliares Facultativos en sus distintas Especialidades	17	10-11	CO	AS
Auxiliar Facultativo Especialista	C2	Cuerpo de Auxiliares Facultativos en sus distintas Especialidades	18	12	CO	AS

En el caso de la Escala de Agentes Medioambientales (Guardería Forestal y otros), los códigos de los Complementos Específicos serán los equivalentes, retributivamente hablando, a dicha escala.

## **PUESTOS TIPO DE LOS CUERPOS DE ADMINISTRACIÓN GENERAL**

### **A. PUESTOS TIPO PARA LOS CUERPOS SUPERIOR DE LA ADMINISTRACIÓN Y DE GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL**

El art. 30 de la Ley de la Función Pública de Castilla y León define a los Cuerpos de Administración General como aquellos que tienen atribuidas funciones comunes en el ejercicio de la actividad administrativa. Según esta misma ley son los siguientes:

- Cuerpo Superior de la Administración, del Grupo A (subgrupo A1), que desempeñará las funciones de programación, dirección, estudio, propuesta, coordinación, ejecución, control e inspección de carácter administrativo.
- Cuerpo de Gestión de la Administración, del Grupo A (subgrupo A2), que desempeñará actividades de impulso, gestión, tramitación, apoyo y colaboración.
- Cuerpo Administrativo, del Grupo C (subgrupo C1), que desarrollará tareas administrativas de trámite y colaboración no asignadas al Cuerpo de Gestión de la Administración.



- Cuerpo Auxiliar, Grupo C (subgrupo C2), que realizará trabajos de archivo, mecanografía y ofimática, registro y despacho de correspondencia, cálculo, manejo de máquinas y otros similares.

En base a las atribuciones conferidas a estos Cuerpos, **se propone la creación de seis puestos tipos de Administración General de los subgrupos A1 y A2:**

DENOMINACIÓN	GRUPO/ SUBGRUPO	CUERPO	NIVEL	ESPECIFICO	SISTEMA DE PROVISION	TIPO DE ADMINISTRACIÓN
Técnico Superior Base	A1	Cuerpo Superior de la Administración	24	13-15	CO	AG
Técnico Superior Tipo	A1	Cuerpo Superior de la Administración	25	15-17	CO	AG
Técnico Superior Especialista/Dirección	A1	Cuerpo Superior de la Administración	26	17	CO	AG
Técnico de Gestión Base	A2	Cuerpo de Gestión de la Administración	23	11-13	CO	AG
Técnico de Gestión Tipo	A2	Cuerpo de Gestión de la Administración	25	13-15	CO	AG
Técnico de Gestión Especialista	A2	Cuerpo de Gestión de la Administración	26	15	CO	AG

#### **B. PUESTOS TIPO PARA LOS CUERPOS ADMINISTRATIVO Y AUXILIAR DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL**

De modo similar a los cuerpos de grupo A, en base a las atribuciones conferidas a estos Cuerpos, **se propone la creación de seis puestos tipos de Administración General de los subgrupos C1 y C2 y otro para las agrupaciones profesionales:**

DENOMINACIÓN	GRUPO/SUBGRUPO	CUERPO	NIVEL	ESPECIFICO	SISTEMA DE PROVISION	TIPO DE ADMINISTRACIÓN
Administrativo Base	C1	Cuerpo Administrativo	20	11-12	CO	AG
Administrativo Tipo	C1	Cuerpo Administrativo	21	12-13	CO	AG
Administrativo Especialista	C1	Cuerpo Administrativo	22	14	CO	AG
Auxiliar Base	C2	Cuerpos Auxiliar	16	8-9	CO	AG
Auxiliar Tipo	C2	Cuerpos Auxiliar	17	10-11	CO	AG





<b>Auxiliar Especialista</b>	C2	Cuerpos Auxiliar	18	12	CO	AG
<b>Agrupaciones profesionales</b>	Agrupaciones profesionales		14	7	CO	AG