

## **RESOLUCIÓN ESPECIAL FAC EXTREMADURA**

### **La RPT (Relación de Puestos de Trabajo) en la Administración Local un instrumento para mejorar las condiciones laborales de los/as empleados/as públicos.**

Las RPT son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto.

Es muy reiterada la jurisprudencia del Tribunal Supremo y las sentencias de los Tribunales de Justicia de Comunidades Autónomas, que exigen la negociación siempre para la aprobación o modificación de las Relaciones de Puestos de trabajo: SSTS 2 de diciembre de 2010, 28 de noviembre de 2011, 26 de septiembre de 2011 (rec. 1546/2008, 21 de junio de 2013, 8 de noviembre de 2013, 18 de julio de 2012, 23 de marzo de 2012, 15 de octubre de 2012, etc.

El EBEP establece que las RPT u otros instrumentos organizativos similares, comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Es evidente que el conjunto de elementos constitutivos de las RPT contienen en sí mismas los elementos básicos del estatuto de los funcionarios locales, comunes a los restantes funcionarios.

Podemos afirmar que las RPT constituyen la plasmación del conjunto normativo del que forma parte el estatuto de los empleados públicos y el fundamento de su movilidad, retribuciones y carrera profesional, especialmente en el ámbito local, en donde las posibilidades de carrera y promoción pasan por la propia dimensión de su estructura administrativa y la plantilla que ha de hacer frente a dichas tareas.

La regulación que hace el EBEP sobre las RPT debe tratarse como una regulación de mínimos que puede ser desarrollada.

Por otra parte, el EBEP se refiere no solo a las RPT sino a «otros instrumentos organizativos similares», añadiendo que dichos instrumentos serán públicos.

La RPT es un instrumento idóneo para la consecución, entre otros, de los siguientes objetivos:

- Ajustar el número de puestos a las necesidades de cada servicio, racionalizando la organización y mejorando la distribución del trabajo.
- Determinación precisa de las características, requisitos y circunstancias específicas de cada puesto de trabajo y por ello la promoción interna vertical y horizontal
- Analizar y definir las funciones de los diferentes puestos y con ello un análisis objetivo de las retribuciones complementarias de los empleados Públicos de la Administración Local, eliminando arbitrariedades y desigualdades en la asignación de las retribuciones complementarias y por lo tanto, eliminando las subjetividades.
- Delimitar las funciones de cada puesto al cuerpo o escala de acceso como así a las retribuciones del complemento específico, acotando al personal de la Administración Local sus funciones para evitar abusos de asignaciones de tareas fuera de sus funciones.
- Fijación de las retribuciones complementarias de cuantía fija y percepción periódica, para cada puesto de trabajo, en función de sus circunstancias específicas.
- Distribuir puestos de trabajo y funciones a realizar, teniendo en cuenta las reglas específicas que rigen determinados colectivos: habilitados nacionales, policía local, extinción de incendios, etc.
- Establecimiento de una estrategia de provisión de puestos de



UNIÓN SINDICAL OBRERA

trabajo.



Federación  
Atención a la  
Ciudadanía

Por otra parte, el EBEP se refiere no solo a las RPT sino a «otros instrumentos organizativos similares», añadiendo que dichos instrumentos serán públicos.

Respecto al procedimiento y elaboración de las RPT, la normativa reguladora existente no está pensada para un acto administrativo sino para una disposición general, con todo lo que su tramitación conlleva, por lo que deberemos, hasta tanto no haya alguna modificación legal al respecto, realizar una interpretación contextualizada y conforme con la última doctrina jurisprudencia!

En el proceso de elaboración de la RPT, deberíamos realizar tres operaciones básicas de naturaleza diferenciada: el análisis, la descripción y la valoración de puestos de trabajo, aspectos y procesos sobre los que profundizaremos en la siguiente unidad didáctica.

Las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) constituyen un instrumento surgido a partir de la Ley 30/84, destinado a trasladar una determinada orientación de la política de personal al conjunto de las Administraciones Públicas.

En efecto, en una de sus aportaciones más destacables, la Ley de Medidas se inscribe en una estrategia anticorporativista de intención racionalizadora, en virtud de la cual se procede a refundir un importante número de Cuerpos, a la vez que se establece como regla general -no exenta de excepciones- la adscripción indistinta de los puestos de trabajo con independencia del Cuerpo de origen de los funcionarios.

Pretendió desechar el modelo de estructura corporativa precedente, en el cual el valor profesional de un funcionario para ocupar un puesto de trabajo se medía en relación con la pertenencia a un determinado Cuerpo, criterio básico que excluía cualquier otro parámetro como la capacidad, la aptitud o el mérito profesionales; de hecho, el mérito residía en haber ingresado en un Cuerpo concreto y no en el trabajo o

especialización generada en el desarrollo posterior de la actividad administrativa.

Sin embargo, la Ley 30/84 no suprimió de raíz la estructura corporativa, sino que la mantuvo parcialmente al prever el ingreso a través de Cuerpos o Escalas. Puede por ello afirmarse que el sistema vigente mantiene un modelo mixto corporativo y de empleo. Si bien avanzado hacia este último al hacer hincapié en las RPT como "instrumento de ordenación del personal".

Desde la perspectiva la de ordenación de recursos humanos y de las expectativas profesionales del personal (sin olvidar la de índole estrictamente organizativa), las RPT constituyen la expresión sintética de una serie de decisiones que afectan a aspectos tan diversos -y a la vez tan estrechamente relacionados- como:

- Estructura organizativa de los servicios.
- Dotaciones de personal necesarias para los distintos niveles orgánicos.
- Contenido de los puestos de trabajo.
- Requisitos para su desempeño.
- Forma de cobertura (provisión de puestos de trabajo).
- Colectivos que pueden acceder.
- Explicitación de carreras profesionales.
- Derechos y obligaciones particulares de los titulares de los puestos (complementos retributivos; formación necesaria; incompatibilidad y jornadas especiales, en su caso, etc...).

Como puede observarse, las decisiones que al respecto se adopten implican una amplia serie de temas que pueden ir desde los relativos a análisis funcional hasta los de motivación individual, pasando por el dimensionamiento de las plantillas, los planes de formación y la propia movilidad en el sistema de función pública.

En definitiva, una correcta elaboración de las RPT significa en primer lugar



**UNIÓN SINDICAL OBRERA**



**Federación  
Atención a la  
Ciudadanía**

un instrumento para mejorar las condiciones laborales de los empleado público de la Administración Local, como así una inmersión total en el estudio de todos los aspectos de la organización y la gestión de personal, y por ello resulta imprescindible disponer de personal suficientemente formado en los temas de organización, análisis y recursos humanos ,



Federación  
Atención a la  
Ciudadanía



UNIÓN SINDICAL OBRERA