



enero 2009
www.bibliopos.es

Planificación de Recursos Humanos. Relaciones de puestos de trabajo.

- *Artículo 149.1.18ª de la Constitución española de 1978.*
- *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.*
- *II Convenio Único para el personal laboral de la AGE de 2006.*
- *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

1. INTRODUCCIÓN.

- Utilidades de las RPTs:
 - Para la provisión de puestos de trabajo.
 - Para la selección de personal.
 - Para la promoción y la carrera profesional.
 - Para establecer planes de formación y perfeccionamiento.
 - Para establecer políticas retributivas.
 - Para establecer políticas adecuadas de seguridad e higiene en el trabajo.

2. MARCO LEGAL.

- Constitución española de 1978.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.
- II Convenio Único para el personal laboral de la AGE, suscrito el 12 de septiembre de 2006.
- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

3. LA LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

- Artículo 15: Relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado.
- Artículo 16: Relaciones de puestos de trabajo de las CCAA y de la Administración Local (derogado por la Ley 7/2007).

4. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE PERSONAL.

- Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

5.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

- La Administración General del Estado.
- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Las Administraciones de las Entidades Locales.
- Los Organismo Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- Las Universidades Públicas.

5.2. OBJETIVOS E INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN.

5.3. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

5.4. REGISTRO DE PERSONAL Y GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS.

5.5. LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO.

- La CECIR (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones).

1. INTRODUCCIÓN.

La necesidad, por parte de las Administraciones Públicas, de asumir una prestación de servicios a una sociedad cada vez más exigente, en condiciones de eficacia y eficiencia satisfactorias, y en línea con las reformas que se vienen emprendiendo últimamente en los demás países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria, implica una transformación en sus estructuras, funciones y régimen de personal.

En un entorno público que debe cumplir objetivos cada vez más plurales de acuerdo con una sociedad cada vez más compleja y segmentada, la gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas y los instrumentos para llevarla a cabo cobran cada vez más relevancia.

Una de las herramientas más importantes para la gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas son la Relaciones Puestos de Trabajo (RPTs), no sólo por su exigencia normativa y legal, sino también por las utilidades que presentan, y entre las que pueden destacarse las siguientes:

- Para la provisión de puestos de trabajo. Conocer las tareas que conlleva el desempeño de cada puesto permite saber que personal es más adecuado incorporar al

centro de trabajo y prever que formación específica debe tener. Además de conocimientos de determinados factores de tipo jurídico, económico, etc.

- Para la selección de personal. La valoración de los puestos de trabajo permite definir el perfil exigido para cada uno de ellos en las pruebas y requisitos de acceso.
- Para la promoción y la carrera profesional. A partir del conocimiento de las características de los puestos se pueden establecer planificaciones sobre la movilidad funcional de los trabajadores públicos, así como sobre las promociones y carreras profesionales.
- Para establecer planes de formación y perfeccionamiento.
- Para establecer políticas retributivas que garanticen la igualdad, tanto entre los puestos de similares características del centro como respecto a los de otras organizaciones públicas o privadas.
- Para establecer políticas de seguridad e higiene en el trabajo adecuadas, al conocer las singulares condiciones en las que se desempeñan algunas tareas.

Igualmente, la valoración de actividades y tareas que se realiza en las relaciones de puestos de trabajo permite obtener información de gran importancia para definir los niveles de responsabilidad, la correcta coordinación de actividades, la prevención de accidentes laborales, facilitar la adaptación de la organización ante la creación de nuevos puestos de trabajo o la modificación de los existentes, etc.

En definitiva, una Relación de puestos de trabajo no es un catálogo, es decir, un listado de puestos con sus correspondientes funciones. Una Relación de puestos es mucho más y su definición queda perfectamente clara en el artículo 15 de la *Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública*: “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....”

2. MARCO LEGAL.

- **Constitución española de 1978.** La Constitución, en su artículo 149.1.18, otorga al Estado la competencia exclusiva para la aprobación de las bases del régimen jurídico de las AAPP, así como las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las mismas.
- **Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública.** Estableció el modelo de función pública al que se ajustan las Administraciones Públicas españolas. Es un modelo mixto que respeta los cuerpos a efectos organizativos, pero otorga una especial relevancia a los puestos de trabajo, lo que exige a todas las administraciones una descripción de los puestos existentes en su organización y la correspondiente valoración de los mismos.
- **II Convenio Único para el personal laboral de la AGE, suscrito del 12 de septiembre de 2006.** Convenio de aplicación general al personal laboral de la

Administración General del Estado y de sus Organismos Autónomos, así como al de la Administración de Justicia, Administración de la Seguridad Social, Consejo de Seguridad Nuclear y Agencia de Protección de Datos.

- **Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.** Establece los principios generales aplicables al conjunto de las relaciones del empleo público, conjugando lo que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas con las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio.

3. LEY 30/1984, DE 2 DE AGOSTO, DE MEDIDAS PARA LA REFORMA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Esta Ley, en su artículo 15, establece que las relaciones de puesto de trabajo de la Administración del Estado son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se enumeran los requisitos para el desempeño de cada puesto. Dichos requisitos son los siguientes:

- Las relaciones comprenderán, conjunta o separadamente, los puestos de trabajo del personal funcionario de cada centro gestor, el número y las características de los que puedan ser ocupados por personal eventual, así como los que pueda desempeñar el personal laboral.
- Las relaciones de puestos de trabajo indicarán, en todo caso:
 - La denominación, tipo y sistema de provisión de los puestos de trabajo.
 - Los requisitos para su desempeño.
 - El nivel de complemento de destino y, en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos cuando vayan a ser desempeñados por personal funcionario.
 - La categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.
- Con carácter general, los puestos de trabajo de la Administración del Estado, de sus organismos autónomos y los de las entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social, serán desempeñados por funcionarios públicos.
- Podrán ser desempeñados por personal laboral:
 - Los puestos de naturaleza no permanente y aquellos cuyas actividades se dirijan a satisfacer necesidades de carácter periódico y discontinuo.
 - Los puestos cuyas actividades sean propios de oficios, así como los de vigilancia, custodia, porteo y otros análogos.

- Los puestos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas, encuestas, protección civil y comunicación social, así como los puestos de las áreas de expresión artística y los vinculados directamente a su desarrollo, servicios sociales y protección de menores.
 - Los puestos correspondientes a áreas de actividades que requieran conocimientos técnicos especializados cuando no existan Cuerpos o Escalas de funcionarios cuyos miembros tengan la preparación específica necesaria para su desempeño.
 - Los puestos de trabajo en el extranjero con funciones administrativas de trámite y colaboración, y auxiliares que comporten el manejo de máquinas, archivo y similares.
 - Los puestos de trabajo con funciones auxiliares de carácter instrumental y apoyo administrativo. Asimismo, los organismos públicos de investigación podrán contratar personal laboral en los términos previstos en la *Ley 13/1986, de 14 de abril, de Fomento y Coordinación General de Investigación Científica y Técnica*.
- La creación, modificación, refundición y supresión de puestos de trabajo se realiza a través de las relaciones de puestos de trabajo.
 - La aprobación de las relaciones de puestos de trabajo corresponde conjuntamente a los Ministerios de Administraciones Públicas y Economía y Hacienda, excepto la asignación inicial de los complementos de destino y específico, que corresponde al Gobierno.
 - La provisión de puestos de trabajo a desempeñar por el personal funcionario, así como la formalización de los nuevos contratos de personal laboral fijo, requerirán que los correspondientes puestos figuren detallados en las respectivas relaciones. Este requisito no será necesario cuando se trate de la realización de tareas de carácter no permanente mediante contratos de duración determinada y con cargo a créditos correspondientes a personal eventual o al capítulo de inversiones.

Además, esta Ley establece que las relaciones de puestos de trabajo serán públicas y que los puestos de trabajo serán de adscripción indistinta para todos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley. Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un determinado Cuerpo o Escala cuando tal adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función a desempeñar en ellos y en tal sentido lo determine el Gobierno a propuesta del Ministro de la Presidencia.

El artículo 16, sobre las relaciones de puestos de trabajo del personal de la administración de las Comunidades Autónomas y de la Administración Local, queda derogado con la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS E INSTRUMENTOS DE GESTIÓN DE PERSONAL.

Como ya se ha señalado anteriormente, ninguna Administración puede funcionar correctamente si carece de la estrategia adecuada de gestión de su personal y de los medios necesarios para ejecutarla.

La legislación sobre empleo público debe tener en cuenta las exigencias de una gestión eficiente al regular cada una de las piezas del sistema: procedimientos de selección, provisión de puestos, promoción, retribuciones, formación, evaluación, procedimientos sancionadores, etc. Pero además, debe proveer a las Administraciones y a sus gestores de ciertos instrumentos o herramientas generales y posibilitar la planificación de los recursos humanos.

Dichos instrumentos, los Registros de Personal, la Oferta de Empleo Público y las Relaciones de Puestos de Trabajo, se han desarrollado sobre todo a partir de la Ley 30/1984, de medidas para la Reforma de la Función Pública, pero de manera gradual y desigual en las diferentes Administraciones Públicas, debido, fundamentalmente, a que las necesidades de planificación, de ordenación del personal y de organización del trabajo varían sustancialmente de unas a otras. Por ello, parece necesaria una nueva legislación que asegure la coordinación entre Administraciones e introduzca y consolide como método la planificación de recursos humanos.

Con ese objeto se promulga la *Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público*, que dedica el Capítulo I del Título V a la Planificación de Recursos Humanos.

5. LA LEY 7/2007, DE 12 DE ABRIL, DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO.

Partiendo del principio constitucional de que el régimen general del empleo público en nuestro país es el funcionario, el Estatuto Básico del Empleado Público reconoce e integra el creciente papel que desempeña, en el conjunto de Administraciones Públicas, la contratación de personal conforme a la legislación laboral para el desempeño de determinadas tareas.

El Estatuto es un paso importante y necesario en el proceso de reforma que debe adaptar la articulación y la gestión del empleo público en España a las necesidades de nuestro tiempo, en línea con las reformas que se vienen realizando en el resto de los países de la Unión Europea y en la propia Administración comunitaria. Las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

Con este Estatuto se pretende crear el marco normativo que garantice la selección de personal y la posibilidad de desarrollar una carrera profesional sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio entre derechos y responsabilidades de los empleados públicos. Además de prever los instrumentos que faculten a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus recursos humanos y la utilización más eficiente de los mismos.

5.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Estatuto se aplica al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral al servicio de las siguientes Administraciones Públicas:

- La Administración General del Estado.
- Las Administraciones de las Comunidades Autónomas y de las ciudades de Ceuta y Melilla.
- Las Administraciones de las Entidades Locales.
- Los Organismo Públicos, Agencias y demás Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas.
- Las Universidades Públicas.

Respecto al personal investigador, en aplicación de este Estatuto, se podrán dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.

El presente Estatuto tiene carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas no incluido en su ámbito de aplicación.

5.2. OBJETIVOS E INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN.

La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante un volumen adecuado de efectivos, su mejor distribución, formación promoción profesional y movilidad.

Las AAPP podrán aprobar Planes para la ordenación de sus recursos humanos, que incluyan, entre otras, las siguientes medidas:

- Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos.
- Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.
- Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo de un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de los ámbitos que se determinen.
- Medidas de promoción interna y de formación del personal, así como de movilidad forzosa, de conformidad con lo dispuesto en este Estatuto.

- La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de Empleo Público.

Cada Administración Pública planificará sus recursos humanos de acuerdo con los sistemas que establezcan las normas que les sean de aplicación.

5.3. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO

Las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la Oferta de Empleo Público, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos. En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

La Oferta de Empleo Público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de gobierno de las AAPP, deberá ser publicado en el Diario Oficial correspondiente y contendrá las medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

5.4. REGISTROS DE PERSONAL Y GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS

Cada AAPP constituirá un Registro en el que se inscribirán los datos relativos a su personal. Dichos Registros podrán disponer también de la información adicional sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público.

Las Administraciones Públicas impulsarán la gestión integrada de recursos humanos, estableciendo los contenidos mínimos comunes de los registros de personal y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de la información entre Administraciones, respetando siempre lo establecido legalmente sobre la protección de datos de carácter personal.

Cuando las Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la AGE y las CCAA cooperarán con aquellas a los efectos de los párrafos anteriores.

5.5. LAS RELACIONES DE PUESTOS DE TRABAJO

Respecto a las Relaciones de Puestos de Trabajo de las Administraciones Públicas, la Ley 7/2007 mantiene en vigor el artículo 15 de la Ley 30/1984. Como ya se ha dicho en el punto 3, las RPTs son el instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, ya sea funcionario o laboral, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto y sus características retributivas. Son aprobadas conjuntamente por los Ministerios de Administraciones Públicas y Economía y Hacienda, deben ser públicas y comprender, conjunta o separadamente, al menos:

- La denominación de los puestos.
- La totalidad de puestos de cada centro gestor.

- Los grupos de clasificación profesional.
- Los Cuerpos o Escalas a que estén adscritos.
- La titulación académica y formación específica para el correcto desempeño de cada puesto de trabajo.
- El sistema de provisión de puestos.
- Las retribuciones complementarias.
- El nivel de complemento de destino y el importe anual del complemento específico, si lo tuviese.

Los departamentos ministeriales y organismos autónomos, a través de los órganos competentes, tramitarán ante la CECIR (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones) sus propuestas de RPTs, acompañadas del informe que emita la CIVEA (Comisión de Interpretación, Vigilancia, Estudio y Aplicación), respecto del personal laboral. Las relaciones de puestos de trabajo deberán ser aprobadas y publicadas antes de la finalización del primer semestre de cada año.

CECIR. Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones. Es el órgano encargado de aprobar la Relación de Puestos de Trabajo, sus modificaciones y, en particular, las producidas por variación de número, denominación y características esenciales de los puestos de trabajo y en los requisitos para su desempeño. Igualmente, es el órgano encargado de aprobar las modificaciones de los complementos de destino y específico de los puestos de trabajo incluidos en las relaciones iniciales y de asignar dichos complementos a los nuevos puestos.

Esta Comisión está compuesta, paritariamente, por representantes del Ministerio de Administraciones Públicas y del Ministerio de Economía y Hacienda, ejerciendo las funciones de Secretaría de forma conjunta y asistiendo a sus reuniones, con voz pero sin voto, un representante de los ministerios a los que afecten los asuntos a tratar.

www.bibliopos.es



Licencia [Creative Commons Reconocimiento-No comercial 3.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0/)