

Formación e Orientación Laboral. Que é unha RPT?

Autor: Turnes Mejuto, Ricardo (Hist. Moderna // Biblioteconomía-Arquivística e Documentación. Master e Prl. Orientación Laboral, Prof. ACT. Sº de Emprego UGT Compostela-Barbanza).

Público: Ciclo Formativo Admon. Bachillerato Ciencias Sociales. Humanidades. **Materia:** Fol. Economía. Historia. **Idioma:** Español.

Título: Formación e Orientación Laboral. Que é unha RPT?.

Resumen

A Relación de Postos de Traballo é o instrumento técnico, utilizado por e nas Administracións Públicas, a través do cal se realiza a ordenación do persoal, de acordo coas necesidades dos servizos, precisando os requisitos para o desempeño de cada posto, e comprendendo a denominación e características esenciais dos mesmos, requisitos esixidos para o seu desempeño e determinación das súas retribucións complementarias. Sempre contando cum proceso de achega, entre as partes social e empresarial, onde prime o principio de estabilidade dos cadros profesionais.

Palabras clave: negociación, igualdade, consolidación, xuntas de persoal, negociación colectiva. Historia.

Title: Training and Labor Orientation. What is an RPT?.

Abstract

The List of Work Points is the technical instrument, used by and in the Public Administrations, through which the personnel management is carried out, in accordance with the needs of the services, specifying the requirements for the performance of each post, and including the name and essential characteristics of the same, requirements required for their performance and determination of their complementary remuneration. Always counting on the accompanying process, between the social and business parties, where the principle of stability of professional cadres is prime.

Keywords: negotiation, equality, consolidation, staff meetings, collective bargaining. History.

Recibido 2018-01-15; Aceptado 2018-01-19; Publicado 2018-02-25; Código PD: 092045

Un primeiro feito de necesaria transcendencia e que a propia administración ten a obrigaón de someter a proceso negociador a RPT cos representantes lexitimamente elixidos polos traballadores, ben sexa a través dos Comités de Empresa, as Mesas Sectoriais ou as Xuntas de persoal [...]. Neste proceso os órganos de representación elixirán os seus interlocutores dentro dos afectados, directamente, pola propia RPT, establecéndose unha mesa ou órgano de negociación, para a consecución da mesma.

O imperativo de negociación vén xa marcado no **Estatuto Básico do Empregado Público aprobado por Lei 7/2007 introduciu un inciso aparentemente inocente pero de grandes consecuencias, constituído polo art.37-2a)** que dispón *“Cando as consecuencias das decisións das Administracións Públicas que afecten as súas potestades de organización teñan repercusión sobre condicións de traballo dos funcionarios ou empregados públicos, [...] procederá a negociación das devanditas condicións coas Organizacións Sindicais a que se refire este Estatuto”*.

En suma, a Administración non ten obrigaón de negociar os termos da RPT pero si cando a mesma afecta, pode afectar e incluso mellorar, as condicións de traballo dos empregados públicos, o que comporta o efecto práctico de que a Administración queda obrigaada a negociar a RPT e os sindicatos contan con dereito a esixilo. É máis na **Sentenza do 2 de Decembro de 2010 (rec.4775/2009), da Sala do contencioso-administrativo do Tribunal Supremo**, marca a obrigaón actual de negociar as RPT do persoal nas Mesas de Negociación posto que se esta non se dese incorreríase na propia nulidade da RPT por afectar ao dereito fundamental da negociación colectiva.

En consecuencia, a nova regulación esixe, contrariamente ao previsto na **Lei 9/87**, que as decisións das Administracións que afecten as súas potestades de organización, entre as que cabe citar as relativas á aprobación das Relacións de Postos de Traballo como instrumento técnico legalmente previsto para levar a cabo a ordenación do persoal, en canto repercutan nas condicións de traballo dos *Empregados Públicos*, sexan obxecto de negociación coas organizacións sindicais. Por tanto pasamos do mero informe ou consulta a imposición da negociación, e ademais que tal negociación canalícese imperativamente baixo a canle formal da Mesa de Negociación ou Órgano similar.

Ou sexa, que a Administración non pode escudarse en validacións ou subterfuxios de negociacións puramente formais.

De igual xeito se contará có amparo legalmente establecido, nun tema moi recurrente non so en este proceso, se non en toda a negociación colectiva e por iso queremos, polo menos, plasmalo a grandes rasgos para a súa incorporación a este proceso. **Estamos a falar da Movilidade Funcional.**

1. A mobilidade “funcional” na empresa efectuarase de acordo ás titulacións académicas ou profesionais precisas para exercer a prestación laboral e con respecto á dignidade do traballador.
2. A mobilidade “funcional” para a realización de funcións, tanto superiores como inferiores, non correspondentes ao grupo profesional só será posible se existen, ademais, razóns técnicas ou organizativas que a xustifiquen e polo tempo imprescindible para a súa atención. O empresario deberá comunicar a súa decisión e as razóns desta aos representantes dos traballadores. No caso de encomenda de funcións superiores ás do grupo profesional por un período superior a seis meses durante un ano ou oito durante dous anos, o traballador poderá reclamar o ascenso, se a iso non obsta o disposto en convenio colectivo ou, en todo caso, a cobertura da vacante correspondente ás funcións por el realizadas conforme ás regras en materia de ascensos aplicables na empresa, sen prexuízo de reclamar a diferenza salarial correspondente. Estas accións serán acumulables. Contra a negativa da empresa, e previo informe do comité ou, no seu caso, dos delegados de persoal, o traballador poderá reclamar ante a xurisdición social. Mediante a negociación colectiva poderanse establecer períodos distintos dos expresados neste artigo a efectos de reclamar a cobertura de vacantes.
3. O traballador terá dereito á retribución correspondente ás funcións que efectivamente realice, salvo nos casos de encomenda de funcións inferiores, nos que manterá a retribución de orixe. Non caberá invocar as causas de despedimento obxectivo de ineptitude sobrevinda ou de falta de adaptación nos supostos de realización de funcións distintas das habituais como consecuencia da mobilidade funcional.
4. O cambio de funcións distintas das pactadas non incluído nos supostos previstos neste artigo requirirá o acordo das partes ou, na súa falta, o sometemento ás regras previstas para as modificacións substanciais de condicións de traballo ou ás que a tal fin establecéronse en convenio colectivo ou Acordo ou Pacto entre partes, coma recolle tanto o **Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores e**, coma se da na nosa Comunidade Autónoma, **LEY 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.**

Polo tanto, haberá que poñer fin ás inercias das Administracións que para aprobar as RPT ou as súas modificacións limitábanse ao mero informe ou consulta aos órganos de representación laboral, xa que polo devandito, ha de existir negociación (*non informe*), e no seo dos Órganos de Negociación creados para tal fin.

Para non estendernos, máis, podemos concluír que:

- A RPT é a base reguladora, técnica, do persoal integrado no Emprego Público.
- A xurisprudencia asimila estes Cadros de Persoal ás disposicións de carácter xeral, sendo unha, máis que salientable, base legal que facilita a regulación dos Empregados Públicos con carácter estable.
- Ten que ser sometida, obrigatoriamente, a negociación cos representantes dos traballadores.
- Se esta non se dese incorreríase na propia nulidade da RPT por afectar a dereito fundamental da negociación colectiva.
- Non é causa de perda de postos de traballo, posto que se negocian en conxunto todas as atribucións dos mesmos.
- Relaciónase cun marco máis extensivo que engloba a propia negociación colectiva, buscando a consolidación do emprego.
- Debe de seguir as directrices comunitarias no trato igualitario e de estabilización laboral do persoal que engloba.

- Haberá que examinar os termos do desenvolvemento da negociación, se existiu un diálogo e unha posición razoada ou razoable polas partes. Por iso é polo que a efectos xudiciais serán moi importantes “*as pegadas*” da negociación, isto é, a documentación sobre a convocatoria e constitución da Mesa de Negociación, a documentación facilitada aos sindicatos ou o Acta das deliberacións ou proba do seu desenvolvemento.

P.D. As reseñas bibliográficas contéñense no desenrolo do texto, implicitamente, en toda a súa extensión. Referidas a normativa aplicable, tanto administrativa coma xurídica.