Qué es una Relación de Puestos de Trabajo

Es un instrumento organizativo a mediante el que las administraciones estructuran al personal a su servicio. Y lo hacen en función de la necesidad de los servicios que tengan y los requisitos mínimos indispensables de cada puesto, es decir, no tiene en consideración a la persona que lo ocupa sino al puesto en sí. Ese carácter objetivo es uno de sus rasgos característicos.

Diferencia entre puesto y plaza

Hay ciertos conceptos relacionados con la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) que pueden dar lugar a confusión y que en ocasiones se utilizan indistintamente de forma errónea como es el caso de los puestos de trabajo y las plazas.

Las plazas las crea la administración y se convocan en la Oferta de Empleo Público (OEP) para su cobertura mediante el correspondiente procedimiento (oposición, concurso-oposición, etc). Se agrupan en cuerpos, escalas, subescalas y categorías.

Los puestos de trabajo son los elementos en los que se organiza internamente la Administración y no son objeto de Oferta de Empleo Público. El puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza.

Se puede resumir en que la plaza es lo que sé es y el puesto de trabajo lo que se hace.

Diferencia entre RPT y plantilla

Son dos instrumentos necesarios y complementarios, cada uno tiene su propia finalidad y naturaleza.

Como ya se ha señalado, la RPT es un instrumento técnico objetivo de ordenación del personal al regular las características esenciales del puesto, funciones y requisitos de acceso.

La plantilla de personal tiene un ámbito más reducido que consiste en la cuantificación de plazas. No determina las características esenciales del puesto ni los requisitos para su ocupación. Su finalidad es de ordenación presupuestaria y no es obligatoria la negociación sindical, cosa que si lo es para la RPT. Tiene carácter subjetivo al estructurar las plazas de los distintos cuerpos y escalas