

"Píldora" informativa 1/2025

## ¿QUÉ INSTRUMENTOS DE RECURSOS HUMANOS (RR.HH.) SON OBLIGATORIOS EN UNA ADMINISTRACIÓN



### 1. RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)

#### ¿Por qué es importante?

Porque es el instrumento fundamental para organizar la estructura y el personal del Ayuntamiento, al establecer los requisitos necesarios para cada puesto, así como sus características esenciales (complementos de destino y específicos) y las retribuciones complementarias.

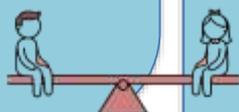
#### ¿Qué me obliga?

- ✓ La Ley 30/1984 de medidas para la Reforma de la Función Pública (LMRFP) Artículo 15.
- ✓ El Real Decreto Legislativo 5/2015 que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), artículo 74.
- ✓ Ley 7/1985. de 2 de abril. Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL). artículo 90.

### 2. PLAN DE IGUALDAD

#### ¿Por qué es importante?

Porque el ayuntamiento ha de tener el compromiso institucional de prevenir y corregir cualquier forma de discriminación por razón de género en el ámbito del empleo público. También para permitir identificar y corregir desigualdades estructurales, favoreciendo condiciones laborales equitativas, impulsar medidas para la conciliación, la corresponsabilidad y la igualdad de oportunidades en el acceso, la formación y la promoción profesional



#### ¿Qué me obliga?

- ✓ La Constitución Española, artículos 9.2 y 14.
- ✓ La Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículo 45.
- ✓ El Real Decreto Legislativo 5/2015 que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), disposición adicional séptima.
- ✓ El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.
- ✓ El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✓ El Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.



### 3. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN FRENTE AL ACOSO SEXUAL

EL ACOSO POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD SEXUAL Y LA INTEGRIDAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL

#### ¿Por qué es importante?

Porque todas las administraciones públicas, sean del tamaño que sean, tienen la obligación de promover condiciones de trabajo que eviten la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, incidiendo especialmente en el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital.



#### ¿Qué me obliga?

- ✓ La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, artículos 46 y 48.
- ✓ La Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual; artículo 12.
- ✓ El Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo.
- ✓ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales, artículo 14.



#### 4. PROTOCOLO CONTRA LA DISCRIMINACIÓN Y EL ACOSO POR RAZÓN DE ORIENTACIÓN SEXUAL, IDENTIDAD DE GÉNERO, EXPRESIÓN DE GÉNERO, CARACTERÍSTICAS SEXUALES Y DIVERSIDAD FAMILIAR.

##### ¿Por qué es importante?

Porque todas las entidades públicas tienen la obligación de promover la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, para mejorar el clima laboral, la reputación y el compromiso de las instituciones públicas con la diversidad.

##### ¿Qué me obliga?

- ✓ Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.
- ✓ El Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas



#### 5. PLAN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Toda administración local debe tener un Plan de Prevención de riesgos laborales, hacer evaluaciones de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Vigilancia de la salud y reconocimientos médicos de la plantilla. Formación e información en materia de Seguridad y Salud. Entregar equipos de protección individual con la ficha técnica de los mismos.

Además, debe disponer de un Servicios de Prevención, bien propio o concertado con una empresa



### *¿Por qué es importante?*

El desempeño de nuestro trabajo afecta a nuestro estado de salud. Sin una actuación en prevención de riesgos laborales y protección de nuestra salud se provocan enfermedades profesionales, facilitar los accidentes laborales y se quiebra nuestra salud física y mental.

### *¿Qué me obliga?*

- ✓ El artículo 40.2 de la Constitución Española encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo
- ✓ La Directiva la 89/391/CEE, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.
- ✓ La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en su Artículo 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales, establece:

1. Los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El citado derecho supone la existencia de un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales.

Este deber de protección constituye, igualmente, un deber de las Administraciones públicas respecto del personal a su servicio.

Los derechos de información, consulta y participación, formación en materia preventiva, paralización de la actividad en caso de riesgo grave e inminente y vigilancia de su estado de salud, en los términos previstos en la presente Ley, forman parte del derecho de los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.



## 6. OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO (OEP).



### ¿Por qué es importante?

La Oferta de Empleo Público (OEP) es un instrumento que planifica y gestiona las necesidades de personal de una administración. En ella se incluyen todas las plazas de nuevo ingreso que, estando dotadas presupuestariamente, no pueden ser cubiertas por el personal actual.

Los sindicatos debemos vigilar que la OEP se ajuste a las necesidades reales de la administración y a la legislación vigente. Es crucial que se reivindique la máxima tasa de reposición posible y que se incluyan plazas de todos los cuerpos y escalas necesarios, garantizando la promoción interna y el acceso a la función pública en condiciones de igualdad.

### ¿Qué me obliga?

- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP), en sus artículos 70 y 117.
- ✓ Ley de Presupuestos Generales del Estado de cada año, que establece la tasa de reposición de efectivos.

## 7. PLAN DE FORMACIÓN



### ¿Por qué es importante?

El Plan de Formación es el instrumento que planifica y gestiona las acciones de formación y desarrollo profesional del personal de una administración. Su objetivo es dotar a los empleados públicos de las competencias y habilidades necesarias para mejorar la calidad del servicio y favorecer su promoción y desarrollo de carrera.

Se debe reivindicar una oferta formativa de calidad que responda a las necesidades reales de los empleados y de la organización, y que garantice tiempo de formación en horario laboral sin perjuicio para el trabajador. Deben asegurarse de que los resultados de la formación se consideren en la carrera profesional.

### ¿Qué me obliga?

- ✓ Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP), en sus artículos 14 y 15, establece el derecho a la formación continua y la obligación de las administraciones de desarrollar planes de formación.



## 8. Registro Retributivo

### *¿Por qué es importante?*

El Registro Retributivo es un instrumento que recopila información detallada sobre los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales de toda la plantilla de una administración. Los datos deben estar desagregados por sexo y por categoría profesional o puesto de igual valor. Su objetivo principal es garantizar la transparencia retributiva y detectar posibles brechas salariales entre hombres y mujeres.

### *¿Qué me obliga?*

- ✓ Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
- ✓ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, establece el principio de igualdad salarial.



**CCOO** está a vuestra disposición para el apoyo, asesoramiento, información y cualquier otra cuestión relacionada.

¿Trabajas en la Administración Local?  
¿Tienes alguna duda laboral?  
Envíanos un **WhatsApp** y en menos de 48 horas te responderemos  
**659 425 731**

