

Administración Especial

Grupo C2

Tema 4 (II) - (Materias Comunes)

El personal al servicio de las Entidades Locales. Los funcionarios públicos: clases y selección. Situaciones administrativas. Provisión de puestos de trabajo. El personal laboral: tipología y selección. Derechos y deberes del personal al servicio de la Administración Local.

Sumario

3. LOS INSTRUMENTOS DE ORGANIZACIÓN DE PERSONAL.

3.1. LA PLANTILLA DE PERSONAL.

Concepto.

Principios y contenido.

Modificación.

Competencia.

Comunicación y publicación.

3.2. LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT).

Concepto.

Confección, ordenación y contenido.

Competencia.

Comunicación y publicación.

Características.

4. LOS INSTRUMENTOS REGULADORES DE RECURSOS HUMANOS.

4.1. LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

Concepto.

Formación y contenido.

Competencia y plazo de aprobación.

Ejecución.

Reserva de plazas para personas con discapacidad.

Funcionarios interinos.

Comunicación y publicación.

4.2. LOS PLANES DE EMPLEO.

Concepto y antecedentes.

Competencia.

Regulación actual.

4.3. OTROS SISTEMAS DE RACIONALIZACIÓN.

4.3.1. Registros de Personal.

4.3.2. La gestión integrada de recursos humanos.

Referencias Normativas:

- Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. («BOE» núm. 80, de 03 de abril de 1985)

- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local. («BOE» núm. 96, de 22 de abril de 1986)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. («BOE» núm. 261, de 31 de octubre de 2015)
- Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social. («BOE» núm. 289, de 3 de diciembre de 2013)
- Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. («BOJA» núm. 191, de 4 de octubre de 2017) («BOE» núm. 250, de 17 de octubre de 2017)
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública. («BOE» núm. 185, de 03 de agosto de 1984) [en lo que permanece vigente tras la aprobación del TRLEBEP]
- Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo. («BOE» núm. 313, de 31 de diciembre de 1993)
- Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al servicio de la Administración general del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración general del Estado. («BOE» núm. 85, de 10 de abril de 1995)

3. LOS INSTRUMENTOS DE ORGANIZACIÓN DE PERSONAL.

3.1. LA PLANTILLA DE PERSONAL.

▣ **Concepto.**

La plantilla de personal constituye un instrumento de organización de personal de las Administraciones Públicas y podemos definirla como el conjunto de plazas creadas por la Corporación local agrupadas en Cuerpos, Escalas, Subescalas, Clases y Categorías en lo funcional y los diversos grupos de clasificación en lo laboral, de acuerdo con la estructura establecida por la normativa aplicable; materializa la estructura de personal.

La plantilla no contiene puestos de trabajo sino plazas y titulares de las mismas.

▣ **Principios y contenido.**

El artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (LRBRL) establece:

«Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente (principio de **anualidad**), a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos (plazas) de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

Las plantillas deberán responder a los principios de **racionalidad, economía y eficiencia** y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.»

Asimismo, el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL) dispone que:

«Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos (plazas) de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

A ellos se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

Las plantillas podrán ser **ampliadas** en los siguientes supuestos:

- Cuando el incremento del gasto quede compensado mediante la reducción de otras unidades o capítulos de gastos corrientes no ampliables.
- Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o ampliación de servicios de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales.

Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales.»

La potestad de autoorganización de las Entidades Locales no es omnímoda pues no debe olvidarse que por encima de las decisiones municipales están las Leyes que anualmente aprueban los Presupuestos Generales del Estado que pueden, y así lo vienen haciendo, condicionar la facultad de creación de plazas.

El Título V del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TRLEBEP), referido a la “Ordenación de la actividad profesional”, omite toda referencia a las plantillas de personal, por lo que deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 90 de la LRBRL, que no ha sido objeto de derogación, y las contempla como instrumento de carácter organizativo y contable de cada Corporación local.

La plantilla debe comprender a todo el personal permanente, ya sea funcionario o laboral. La única excepción a esta regla será el personal eventual, dada su naturaleza temporal.

Su confección tiene que ser necesariamente planificada y hacerse en conexión con los datos que suministren la Relación de Puestos de Trabajo y el Registro de Personal.

▣ **Modificación:**

La modificación de la Plantilla durante la vigencia del Presupuesto (por cambio de circunstancias o nuevos datos que modifiquen la planificación inicial), requerirá el cumplimiento de los trámites establecidos para la modificación de aquél. (art. 126.3 TRRL)

▣ **Competencia:**

El órgano competente para su aprobación, en los Municipios de régimen común, Diputaciones Provinciales y Municipios de gran población, será el **PLENO** [arts. 22.2.i), 33.2.f) y 123.1.h) LRBRL], siendo dicha facultad **indelegable**.

Dada la interconexión lógica entre Plantilla y Presupuesto, se aprueba con ocasión de éste, siendo suficiente el acuerdo favorable de la **mayoría simple** de los miembros que asistan a la sesión, ya se convoque con carácter ordinario, extraordinario o extraordinario urgente.

▣ **Comunicación y publicación:**

Una vez aprobada la plantilla (o su modificación), se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de **30 días** desde su aprobación, sin perjuicio de su publicación íntegra en el «**Boletín Oficial de la Provincia**» (o Comunidad Autónoma uniprovincial), junto con el resumen del Presupuesto (a nivel de Capítulos) y sin perjuicio del deber general de comunicación de acuerdos a que se refiere el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. (arts. 127 y 129.3 TRRL)

3.2. LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT).

▣ **Concepto:**

Podemos considerar a la RPT como el principal instrumento organizativo de las Entidades Locales y el más importante de ordenación y gestión de personal, pues a través de la misma se diseña el modelo organizacional a nivel de estructura interna, ordenando y clasificando al personal en orden a la realización concreta del trabajo a desarrollar.

Mediante la RPT se racionaliza y ordena la función pública y es un instrumento esencial de la política general de personal al incluir en la misma la dimensión económica o presupuestaria.

▣ **Confección, ordenación y contenido:**

El artículo 126.4 TRRL establece que:

«Las relaciones de los puestos de trabajo, que tendrán en todo caso el contenido previsto en la legislación básica sobre función pública, se confeccionarán con arreglo a las normas previstas en el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril.»

El artículo 90.2 LRBRL dispone que:

«Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores.»

Como instrumentos de planificación y gestión de recursos humanos, los artículos 69 a 74 del TRLEBEP se refieren a los Registros de personal, a los Planes para la ordenación de los recursos humanos, a las Ofertas de empleo público, y a las Relaciones de puestos de trabajo u "Otros instrumentos organizativos similares".

La regulación que, con respecto a las relaciones de puestos de trabajo, lleva a cabo el artículo 74 del TRLEBEP es la siguiente:

Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de Relaciones de Puestos de Trabajo u otros instrumentos organizativos similares que 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.

Dichos instrumentos serán públicos.

▣ **Competencia:**

La competencia para su aprobación se reserva en los Municipios de régimen común y Diputaciones Provinciales, al **PLENO** [arts. 22.2.i), 33.2.f)], y en los Municipios de gran población a la **JUNTA DE GOBIERNO LOCAL** [art.127.1.h)], siendo dicha facultad **indelegable**.

▣ **Comunicación y publicación:**

Una vez aprobada la RPT (o su modificación), se remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de **30 días** desde su aprobación, sin perjuicio de su publicación íntegra en el «**Boletín Oficial de la Provincia**» (o Comunidad Autónoma uniprovincial), junto con el resumen del Presupuesto (a nivel de Capítulos) y sin perjuicio del deber general de comunicación de acuerdos a que se refiere el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. (arts. 127 y 129.3 TRRL)

▣ **Características:**

La RPT deberá incluir en todo caso la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que les correspondan y los requisitos exigidos para su desempeño.

4. LOS INSTRUMENTOS REGULADORES DE RECURSOS HUMANOS.

4.1. LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.

▣ **Concepto.**

Cuando hablamos de Oferta de Empleo Público (OEP) nos referimos al instrumento de gestión y regulador de los Recursos Humanos de las Administraciones Públicas, que tiene como finalidad racionalizar y materializar el proceso de selección de personal. Es un documento por el que la Administración hace pública la relación de plazas vacantes que pretende cubrir durante el ejercicio presupuestario a través de los procedimientos de selección de personal.

La OEP constituye un requisito necesario y previo al procedimiento de selección de personal.

▣ **Formación y contenido.**

Según el artículo 91 LRBRL, las Corporaciones locales formarán públicamente su oferta pública de empleo, ajustándose a los criterios fijados en la normativa básica estatal.

La selección de todo el personal, sea funcionario o laboral, debe realizarse de acuerdo con la oferta de empleo público, mediante convocatoria pública y a través del sistema de concurso, oposición o concurso-oposición libre en los que se garanticen, en todo caso, los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de publicidad.

Están excluidos los puestos de trabajo que no tienen plaza (personal eventual), los de personal laboral temporal y los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

El artículo 37.1.l) TRLEBEP señala que serán objeto de negociación, los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

En cuanto a su contenido, la OEP determinará si se trata de plazas de nuevo ingreso o de plazas reservadas a promoción interna, la clase de personal (funcionario de carrera o personal laboral), el número de plazas vacantes que se ofertan, las que se reservan para personas con discapacidad, así como especificar el Cuerpo/Escala, Subescala, Grupo, Subgrupo, Denominación, Sistema selectivo, Observaciones, etc... de cada una de las plazas ofertadas.

▣ **Competencia y plazo de aprobación.**

Corresponde a la **PRESIDENCIA** de la Corporación en Ayuntamientos de Municipios de régimen común (Alcalde) y Diputaciones Provinciales (Presidente), la aprobación de la OEP, de acuerdo con el Presupuesto y la Plantilla aprobados por el Pleno [arts. 21.1.g) y 34.1.g) LRBRL], siendo dicha facultad **delegable**.

En los Municipios de gran población le corresponde su aprobación a la **JUNTA DE GOBIERNO LOCAL** [art. 127.1.h) LRBRL], siendo dicha facultad **indelegable**.

Las Corporaciones locales aprobarán y publicarán **anualmente**, dentro del plazo de **1 mes desde la aprobación de su Presupuesto**, la OEP para el año correspondiente, ajustándose a la legislación básica del Estado sobre función pública y a los criterios que reglamentariamente se establezcan en desarrollo de la normativa básica estatal para su debida coordinación con las ofertas de empleo del resto de las Administraciones Públicas. (art. 128 TRRL)

▣ **Ejecución.**

EL TRLEBEP, en su artículo 70.1, determina que 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, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un **10% adicional**, fijando el plazo máximo para su convocatoria.

En todo caso, la ejecución de la Oferta de Empleo Público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del **plazo improrrogable de 3 años**.

▣ **Reserva de plazas para personas con discapacidad.**

Según el artículo 59 del TRLEBEP en las OEP se reservará un cupo **no inferior al 7%** de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales las definidas en el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las

personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas, de modo que progresivamente se alcance el **2%** de los efectivos totales en cada Administración Pública.

La reserva del mínimo del 7% se realizará de manera que:

- Al menos, el 2% de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y
- El resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

En el ámbito de Andalucía, el artículo 28 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía señala que, en el acceso, la promoción interna y la provisión de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas de Andalucía se garantizará el principio de igualdad de oportunidades y de trato de las personas con discapacidad.

A tales efectos, y de conformidad con el marco normativo estatal, se regularán las medidas de acción positiva que sean necesarias, entre las que se incluirán la exención de algunas de las pruebas y la aplicación del sistema de concurso como sistema de acceso a personal laboral, consistente en la valoración de los méritos, atendiendo a las características de la discapacidad, y la reserva de plazas en las ofertas de empleo público y en las bolsas de trabajo temporal de un cupo no inferior al **10%** de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad, reservando dentro del mismo un porcentaje específico del **2%** para personas con **discapacidad intelectual** y un **1%** para personas con **enfermedad mental** que acrediten un grado de discapacidad igual o superior al 33%; siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas.

Asimismo, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%.

▣ **Funcionarios interinos.**

No podrá nombrarse personal interino para plazas que no se hayan incluido en la OEP, salvo cuando se trate de vacantes realmente producidas con posterioridad a su aprobación. (art. 128.2 TRRL)

Conforme a lo previsto en el artículo 10.4 TRLEBEP, en el supuesto de existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

▣ **Comunicación y publicación.**

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 56.1 de la LRBRL, aprobada la OEP, las Corporaciones locales deberán remitir copia de la Resolución (Alcalde o Presidente) o Acuerdo (Junta de Gobierno Local) a la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Conforme a lo previsto en el artículo 70.2 TRLEBEP, la OEP o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas (Entidades Locales), deberá ser publicada en el **Diario oficial correspondiente**.

4.2. LOS PLANES DE EMPLEO.

▣ **Concepto y antecedentes.**

La Ley 22/1993, de 29 de diciembre, que modifica la de Medidas para la Reforma de la Función Pública (Ley 30/1984, de 2 de agosto), introdujo cambios sustanciales tendentes a mejorar el rendimiento de los recursos humanos de la Administración pública, sometiendo su planificación y gestión a procedimientos dotados de mayor agilidad y eficacia.

A dicha finalidad responden los Planes de Empleo, que se configuran como instrumentos esenciales para el planeamiento global de las políticas de recursos humanos de las distintas organizaciones administrativas y que tratan de adecuar el mercado interno de trabajo a las necesidades reales de la propia Administración con el fin de incrementar la eficiencia de la misma.

Posteriormente la regulación de los Planes de Empleo se llevó a cabo por el Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la AGE, señalándose en su exposición de motivos que:

“Se relacionan así los sistemas de cobertura de puestos de trabajo, tanto internos como externos, con la planificación general de los recursos humanos, previéndose que sean los Planes de Empleo los que determinen las necesidades de personal y los procesos que se consideran más adecuados para la cobertura de estas necesidades, conjugando los distintos sistemas posibles y especificando las acciones adecuadas para equilibrar las necesidades con los efectivos de personal disponibles.

▣ **Competencia.**

El apartado 6 del artículo 18 de la Ley 30/1984 (único apartado vigente de dicho artículo después de la entrada en vigor del TRLEBEP) señala que “En el ámbito de la Administración General del Estado los Planes de Empleo podrán afectar a uno o varios Ministerios, Organismos o áreas administrativas concretas y serán aprobados por el Ministerio para las Administraciones Públicas, previo informe favorable del Ministerio de Economía y Hacienda.”

En la Administración Local se ha de entender que los Planes de Empleo deben ser aprobados por la Corporación en Pleno, por referencia con la competencia sobre las Plantillas y la RPT que la LRBRL atribuye al mismo.

▣ Regulación actual.

El TRLEBEP, en su artículo 69.2, se refiere a este tipo de instrumentos de planificación de RRHH, al señalar que:

Las Administraciones Públicas podrán aprobar “Planes para la ordenación de sus recursos humanos”, que incluyan, entre otras, algunas de las siguientes medidas:

a) 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.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo.

c) Medidas de movilidad, entre las cuales podrá figurar la suspensión de incorporaciones de personal externo a un determinado ámbito o la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen.

d) Medidas de promoción interna y de formación del personal y de movilidad forzosa de conformidad con lo dispuesto en el capítulo III del presente título de este Estatuto.

e) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, de acuerdo con lo establecido en el artículo 70.

No obstante como el TRLEBEP no ha derogado el RD 364/1995, mientras no se publiquen las Leyes de Función Pública de cada Administración, sigue vigente y aplicable.

De acuerdo con esta regulación, los Planes de Empleo podrán adoptar las modalidades de:

- Planes Integrales de Recursos Humanos y
- Planes Operativos de Recursos Humanos .

Los Planes Integrales de Recursos Humanos constituirán el instrumento básico de planificación de RRHH en los ámbitos correspondientes y especificarán:

- a) Los objetivos a conseguir en materia de personal.
- b) Los efectivos y la estructura de RRHH que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos.
- c) Las medidas necesarias para transformar la dotación inicial en la que resulte acorde con la estructura de personal que se pretenda.
- d) Las actuaciones necesarias en materia de movilidad, formación y promoción.

En el ámbito de los Planes Integrales de Recursos Humanos, o con independencia de los mismos, se podrán desarrollar Planes Operativos de Recursos Humanos que, al objeto de lograr una mejor utilización de dichos recursos, determinen las previsiones y medidas a adoptar sobre movilidad, redistribución de efectivos y asignación de puestos de trabajo.

Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar también Planes de Empleo así como otros sistemas de racionalización de los recursos humanos adaptados a sus especificidades, que podrán incluir todas o algunas de las medidas recogidas en los Planes para la Administración del Estado, así como incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada.

4.3. OTROS SISTEMAS DE RACIONALIZACIÓN.

4.3.1. REGISTROS DE PERSONAL.

El artículo 90.3. LRBRL dispone que las Corporaciones locales constituirán Registros de Personal, coordinados con los de las demás Administraciones públicas, según las normas aprobadas por el Gobierno. Los datos inscritos en tal Registro determinarán las nóminas, a efectos de la debida justificación de todas las retribuciones.

El artículo 71 TRLEBEP señala que cada Administración Pública constituirá un Registro en el que se inscribirán los datos relativos al personal contemplado en los artículos 2 (Ámbito de aplicación) y 5 (Personal de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos) del presente Estatuto y que tendrá en cuenta las peculiaridades de determinados colectivos.

Los Registros podrán disponer también de la información agregada sobre los restantes recursos humanos de su respectivo sector público.

Mediante convenio de Conferencia Sectorial se establecerán los contenidos mínimos comunes de los Registros de personal y los criterios que permitan el intercambio homogéneo de la información entre Administraciones, con respeto a lo establecido en la legislación de protección de datos de carácter personal.

Las Administraciones Públicas impulsarán la gestión integrada de recursos humanos.

Cuando las Entidades Locales no cuenten con la suficiente capacidad financiera o técnica, la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas cooperarán con aquéllas a los efectos contemplados en este artículo.

4.3.2. LA GESTIÓN INTEGRADA DE RECURSOS HUMANOS.

Para finalizar el tema indicaremos que la gestión de los recursos humanos puede llevarse a cabo de muchas formas, utilizando los diferentes sistemas de gestión cada uno de forma individualizada o bien intentando que todas las políticas de personal tengan los mismos fines,

objetivos y metas por un lado, pero que también la forma de gestionarlas parta de unos criterios únicos e integrados que le den coherencia a dicha gestión.

Hay bastantes apartados en la gestión de recursos humanos que se han llevado históricamente de forma no conexas:

- La selección de nuevo personal.
- La promoción interna.
- La carrera profesional.
- La formación.
- La acción social.
- La provisión de puestos.
- La gestión de las retribuciones.
- Los Planes de pensiones.
- La seguridad social de los empleados públicos.
- La prevención de riesgos y la salud.
- Las incompatibilidades.
- El régimen disciplinario.