TÍTULO IV.- Organización del EP				
CAP. I. ESTRUCTURA DEL EP				
❖ **Sección 1ª. Ordenación de los PT**				
Art. 37. Puesto de trabajo				
➢ **Definición**	Conjunto de:	funciones actividades tareas y otras responsabilidades	Identificadas bajo una concreta denominación y para el desempeño de las cuales son exigibles determinados	Requisitos, méritos, capacidades (RMC) y, en su caso, experiencia o categoría profesional.
➢ **Funciones ≠ a las correspondientes al PT**	Pueden ser asignadas por superior funcional. Con carácter temporal (max 6m) y por el tiempo imprescindible. Siempre que: adecuadas a su clasificación, categoría y grado. necesidades del servicio lo justifiquen. no supongan merma en retribuciones (indemnizaciones reglamentarias). se comuniquen al ORP.			
Art. 38. Relación de puestos de trabajo (RPT)				
➢ **Definición**	Instrumento técnico de carácter público que ⊃ ∀ PT de naturaleza F/L ∃ APAAL			
➢ **Objetivo**	A través de las RPT, las APAAL	Estructuran organización Clasifican los PT Determinan su contenido para su selección y provisión, procurando racionalizar, organizar y ordenar a su personal	En orden a facilitar una eficaz prestación de los SP	
➢ **Créditos**	Los créditos correspondientes a las RPT se reflejarán en los presupuestos. No pueden ∃ PT sin dotación presupuestaria.			
➢ **Contenido mínimo**	El código alfanumérico, denominación y naturaleza jurídica. La clasificación profesional. El sistema de provisión. La adscripción orgánica. El complemento retributivo del puesto. Requisitos y, esc, áreas funcionales, MC, experiencia o categoría prof. para su provisión. Cualesquiera otras circunstancias relevantes para su provisión eltp reglamentariamente.			
➢ **Provisión por PF/L de otras AP**	RPT señalarán expresamente puestos ABIERTOS a la provisión por PF/L de otras AP. No > 7% nº total PT, salvo que se establezca por convenio un % > (criterios de reciprocidad).			
➢ **Provisión por personal sanitario, docente o Ad. Justicia**	RPT podrán prever la clasificación de puestos con rango de SDX/XS relacionados con competencias de sanidad, justicia, educación, atendiendo a la especificidad de funciones.			
Art. 39. Otros instrumentos de ordenación				
1. Reglamentariamente se determinará el instrumento aplicable al personal eventual, con el contenido mínimo que habrá de incluir. 2. La estructura organizativa de los centros docentes y sanitarios públicos comprenderá la plantilla del personal o, en su caso, el catálogo de PT. Serán públicos y se aprobarán por la consellería competente en materia de educación o de sanidad, según el caso. 3. La estructura organizativa de las EPI comprenderá la plantilla de personal, que es la relación de plazas dotadas presupuestariamente que corresponden a cada una de las categorías profesionales del PL y al PD profesional. Deben relacionar los PT estructurados por EPI de cada AP.				

❖ **Sección 2ª. Ordenación de los Empleados Públicos (EºP)**

Art. 40. Cuerpos y Escalas (C-E)

El PF incluido en el AAL se agrupa en cuerpos y escalas.
Los C-E del PF se crean, refunden, modifican y suprimen por ley.
No pueden crearse nuevos cuerpos y escalas cuando su titulación y funciones sean idénticas a las de otros que ya existan.

Las leyes de creación de C-E del PF contendrán los siguientes **elementos:**	La *denominación* del cuerpo o escala y, en su caso, escalas de las que se componga el cuerpo. El *subgrupo* o *grupo*, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, en el que se clasifica el C-E. Las *funciones* que deba desempeñar el personal que lo integra (no podrán corresponderse con las atribuidas a los órganos de la Administración). El *nivel* de *titulación* o titulaciones concretas exigidas para el ingreso.

Art. 41. (C-E) del PF de la AG CAG

El PF de la AG de la CA de Galicia se agrupa en cuerpos de Ad. GENERAL y cuerpos de Ad. ESPECIAL, en los que podrán crearse diferentes escalas.
Podrán crearse mediante decreto especialidades (si contenido técnico exije una > especialización para el ejercicio funciones de los C-E).
La asignación de especialidades se realizará a través de las RPT, atendiendo a las características de los puestos.
Los C-E de PF de la AG de la CA de Galicia dependen ORGÁNICAMENTE de la Cª FP.

Art. 42. Grupos de clasificación de los C-E del PF de la AG de la CAG

Los cuerpos y escalas del PF de la Administración general de la CA de Galicia se clasifican en los siguientes grupos y subgrupos, de conformidad con la titulación exigida para el acceso a los mismos.

Art. 43. Agrupaciones profesionales del PF en la AG CAG

Art. 44. Clasificación del P. Laboral

Dde conformidad con la legislación laboral y el respectivo convenio colectivo.
Las AP AAL orientarán la negociación de los convenios colectivos de su PL hacia el objetivo de conseguir que se apruebe para el mismo una clasificación profesional equiparable a la prevista en esta ley para el PF, a fin de garantizar la igualdad de todos los empleados públicos.

Cuerpos de Administración	Denominación	Integrado por PF seleccionado para ocupar puestos con funciones de:	Grupo y Subgrupos en que se clasifican los C-E (según titulación acceso)
GENERAL	Cuerpo superior	Planificación, administración y gestión superior de recursos, servicios, proyectos y programas.	A1 (título universitario oficial de grado)
	Cuerpo de gestión	Colaboración técnica con las de nivel superior	A2 (título universitario oficial de grado)
	Cuerpo administrativo	Colaboración, preparatorias o derivadas de las propias del cuerpo S o G.	C1 (título de bachiller o técnico)
	Cuerpo auxiliar	Carácter complementario o instrumental.	C2 (título de graduado en ESO)
	Agrupación profesional del PF subalterno	Vigilancia, custodia, reparto correspondencia y documentación, transporte manual, central telefónica, reprografía…	No se exige titulación. Se entiende comprendida cada vez que la ley se refiera a los C-E de PF.
ESPECIALES	Cuerpo facultativo superior	Actividades profesionales para cuyo desempeño se requiera titulación del = nivel académico que CS-AG	A1 (título universitario oficial de grado)
	Cuerpo facultativo de grado medio	Actividades profesionales para cuyo desempeño se requiera titulación del = nivel académico que CG-AG	A2 (título universitario oficial de grado)
	Cuerpo de **técnicos** de carácter facultativo	técnicas para cuyo desempeño se requiera titulación de técnico superior.	B (título de técnico superior)
	Cuerpo de **ayudantes** de carácter facultativo	De ejecución, colaboración y apoyo a los CF de º S y M.	C1 (título de bachiller o técnico)
	Cuerpo de **auxiliares** de carácter técnico	Correspondientes a su nivel de titulación que no tengan carácter general o común.	C2 (título de graduado en ESO)

CAP. I. **PLANIFICACIÓN** DEL EP

Art. 45. Objetivo

➢ **Objetivos**	Consecución EFICACIA en la prestación de servicios públicos y EFICIENCIA en la utilización de recursos económicos, mediante la determinación de los efectivos precisos y su mejor distribución, formación, promoción y movilidad.
➢ **Instrumentos de planificación**	Registros de personal y puestos de trabajo Planes de ordenación de RH OEP

Art. 46. Registros de personal y puestos de trabajo (RegPPT)

➢ **Definición**	Instrumento técnico de carácter público que ⊃ ∀ PT de naturaleza F/L ∃ APAAL
➢ **Secciones**	De PF y PL: se inscribe todo el personal y los actos que afecten a su carrera y criterios para intercambio homogéneo : AP. De Puestos de trabajo: figurará la totalidad de puestos existentes con los datos que se determinen reglamentariamente. De P Eventual: datos que se determinen reglamentariamente: como mínimo titulaciones y remuneraciones.
➢ **Orden CªFP**	Regulará por Características y funcionamiento del Registro único de la AG CAG y EPI del spa.

Art. 47. Planes de ordenación de RH

1. Las AP AAL **pueden elaborar** planes de ordenación de RH, referidos tanto al PF como al L, que contendrán, de forma conjunta, las actuaciones para la óptima utilización de los RH en el ámbito al que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de política de personal.
2. Las actuaciones previstas para el **PL** se desarrollarán de conformidad con lo establecido en la legislación laboral y en los convenios colectivos aplicables.
3. Elaboración precedida de un **análisis de las disponibilidades y necesidades** de personal.
4. **Contendrán necesariamente** las siguientes previsiones:
    a. El *ámbito* de aplicación y *vigencia*.
    b. Los *objetivos*.
    c. Las *medidas* de *ordenación* de recursos humanos previstas.
    d. El *cronograma* detallado de su implantación y aplicación.
    e. El *informe económico-financiero*.
5. Los planes de ordenación de recursos humanos **podrán contener**, entre otras, las siguientes medidas de ordenación de recursos humanos:
    a. Previsiones sobre *modificación* de estructuras organizativas y de puestos de trabajo.
    b. *Suspensión* de *incorporaciones* de personal *externo* al ámbito afectado por el plan (derivadas tanto de OEP como de procesos de movilidad.
    c. Medidas de *movilidad voluntaria*
    d. Medidas de *movilidad forzosa* de las previstas en la sección 4ª del capítulo III del título VI.
    e. *Necesidades adicionales* de *recursos humanos*, que deberán integrarse, en su caso, en la OEP, así como la exclusión por causas objetivas sobrevenidas de plazas inicialmente incluidas en la misma.
6. En la elaboración y aplicación se atenderá, con absoluta *prioridad*, al principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo.

Art. 48. OEP

➢ **Objeto**	Las necesidades de RH con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, incluidas las vacantes desempeñadas por PF interino o laboral temporal. Obligación de convocar procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un 10% adicional, salvo amortización, procedimiento de provisión de PT por concurso o, en el caso del personal docente, la planificación educativa

➢ **Reserva**	➢ se reservará un porcentaje **no < al 7%** de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personas con discapacidad, siempre que superen las pruebas selectivas y acrediten su discapacidad y la compatibilidad de esta con el desempeño. Progresivamente se alcance el **2%** de los efectivos totales de cada APAAL ➢ Del 7% de reserva, al menos el **2%** de las plazas ofertadas lo sea para personas con **discapacidad intelectual**, y el resto para personas con cualquier otro tipo de discapacidad. ➢ Cuando fracciones decimales, se redondearán por exceso. ➢ Si las **plazas reservadas y que fueron cubiertas** por las personas con discapacidad **no alcanzasen** el **3%** de las plazas convocadas en la correspondiente OEP, las plazas no cubiertas del número total de las reservadas **se acumularán** al porcentaje del 7% de la oferta siguiente, con un **límite máximo del 12%.** ➢ Las OEP pueden contemplar que las **plazas reservadas para personas con discapacidad se convoquen conjuntamente con las plazas ordinarias o mediante convocatorias independientes**. Las pruebas serán de características similares a las que se realicen en las convocatorias ordinarias.
➢ **Convocatoria procesos selectivos**	Aprobada y publicada la OEP, se convocarán en el plazo máximo fijado en la misma. En todo caso, la ejecución de la OEP debe desarrollarse dentro del **plazo improrrogable de 3 años**, a contar a partir del día siguiente al de la publicación de aquella en el correspondiente diario oficial.