

¿Qué es una RPT? ¿Que la diferencia de una APT, de una DPT o una VPT?

Estimad@s compañer@s:

Son muchos los términos que se utilizan para definir la labor desarrollada con la finalidad de **clasificar y estructurar las plantillas de trabajadores/as tanto de la Administración Pública como de las Empresas Privadas.**

Vamos a tratar de resumirlos que significan estos instrumentos, que funciones desempeñan y como afectan a nuestros ingresos.

Como un breve pero aclarador resumen podríamos decir, que es necesario que exista en todo ámbito de trabajo una **Relación** de los puestos de Trabajo (**RPT**), esta es una relación que se centra en los puestos de trabajo y no en las personas.



Para poder elaborarla es necesario, realizar un **Análisis** de los puestos de trabajo (**APT**), es decir conocer los puestos y las tareas que desempeñan los que los ocupan.

Una vez realizado este análisis se deberá realizar una **Valoración** de los puestos de trabajo (**VPT**), que consiste en definir qué es lo que tienen que cobrar el personal en base a las funciones que desempeñan.

Si una vez realizado todo el recorrido el puesto de trabajo es valorado a la baja, es decir, se entiende que las retribuciones deben ser inferiores a las que se percibía antes de realizar la RPT, se puede aplicar un **Complemento Personal Transitorio (CPT)** que garantiza que el trabajador o trabajadora seguirá percibiendo las mismas retribuciones mientras este en el mismo puesto.

[Clica aquí y accede a toda la información](#)

AHORA, NOSOTRAS.
AHORA, NOSOTROS.

Sevilla, 15 de mayo de 2019