

PRIMERA PARTE DE LA FASE DE OPOSICIÓN DEL PROCESO SELECTIVO DE PROMOCIÓN INTERNA DE PERSONAL LABORAL DE LA CNMC

OEP 2024 PI

Ejercicio escrito de la referencia SG-RH

Duración del ejercicio: 3 horas.

Al terminar el ejercicio debe entregar el enunciado junto con los documentos anexos.

Se valorará la capacidad de interpretación de datos, de análisis de temas complejos y de expresión escrita.

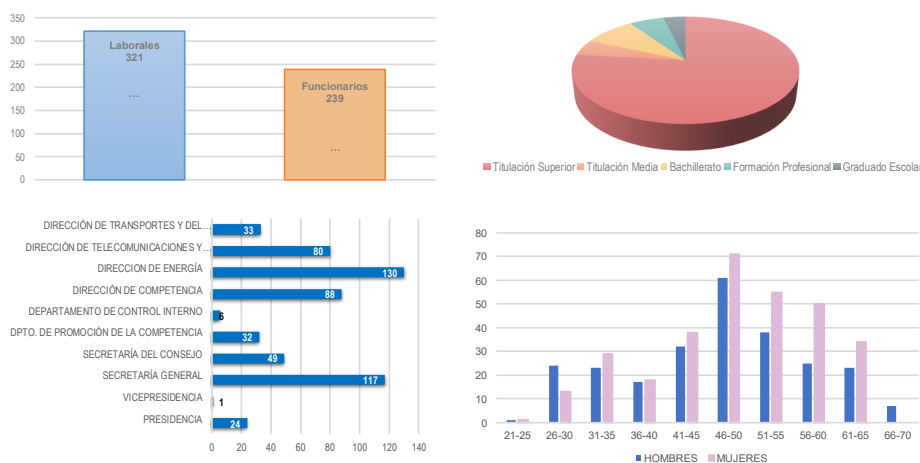
ENUNCIADO

En materia de RRHH, la CNMC ha experimentado una evolución significativa en su dotación de personal durante la última década. En particular, entre 2021 y 2024 se ha producido un **incremento sostenido** de efectivos, pasando de **502 empleados en 2021 a 560 en 2024**, lo que supone un crecimiento del **11,55%**. Este aumento responde tanto a la cobertura de vacantes como a la asunción de nuevas responsabilidades derivadas del crecimiento competencial y funcional del organismo.

Para el año 2025, se prevé un **nuevo impulso en la plantilla**, con la incorporación de **43 efectivos adicionales**, 14 nuevos funcionarios y 29 laborales.

A esta previsión de nuevas incorporaciones se suma un importante esfuerzo por promover el desarrollo profesional interno, mediante la **promoción interna de 25 personas** pertenecientes a la plantilla actual, en el marco de la **Oferta de Empleo Público de 2024 (OEP 2024)**.

2. Situación actual de la plantilla (i)



Los logros fundamentales de gestión del departamento de RRHH en los últimos cinco años son los siguientes:

1. Incremento sostenido de la plantilla en los términos apuntados en el primer párrafo del enunciado.

2. Firma de convenios colectivos (2023): Se introdujeron mejoras retributivas, se ordenaron las relaciones laborales y se avanzó en la carrera profesional del personal laboral.
3. Promoción interna del personal laboral (2023–2024): Un 49% del personal laboral ha promocionado. Desde 2023 existe una doble vía de promoción (por vacante y OEP), y en 2024 se implantó un procedimiento único para la promoción ordinaria.
4. Programa de teletrabajo (2021): Se permite teletrabajar hasta tres días por semana (acumulables según necesidades) con excepciones por conciliación o salud. El programa se vincula al cumplimiento de objetivos definidos en los planes estratégicos y de actuación.
5. Sistema de evaluación del desempeño (2022–2024): Común para personal laboral y funcionario, adaptado al RDL 6/2023. Evalúa la conducta profesional y los resultados alcanzados con el fin de mejorar la productividad y calidad del servicio.
6. Productividad extraordinaria (2023): Se ha implementado una productividad adicional por objetivos, además de la ordinaria, que busca incentivar el rendimiento y la motivación.

Con estos antecedentes y, de acuerdo con la Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado, cuyo texto se adjunta al presente caso práctico, se plantean las siguientes cuestiones:

OBJETO, PRINCIPIOS Y CONTEXTO NORMATIVO (6 puntos)

1. ¿Qué relación existe entre la Orden TDF/380/2024 y el Real Decreto-ley 6/2023? ¿Qué papel juega la planificación estratégica de RRHH en la reforma de la función pública prevista en este último?
2. ¿Cómo se articula el principio de planificación y dirección por objetivos con los mecanismos de evaluación del desempeño? ¿Qué implicaciones prácticas tendría en un organismo como la CNMC?
3. Explica cómo esta Orden se adapta a los principios del artículo 129 de la Ley 39/2015. ¿Se cumple el principio de necesidad? Justifica.

INSTRUMENTOS DE PLANIFICACIÓN (12 puntos)

4. ¿Qué diferencias sustantivas existen entre los planes de ámbito general, los específicos y los de reestructuración sectorial? ¿Cómo se interrelacionan?
5. ¿Qué consecuencias podría tener la no elaboración de un plan específico por parte de un departamento ministerial respecto a la planificación general?
6. Analiza cómo se coordina la planificación de recursos humanos con la elaboración de la oferta de empleo público. ¿Qué implicaciones jurídicas tiene esta vinculación?

7. ¿En qué consiste el “catálogo de áreas funcionales” y cómo se relaciona con los sistemas de clasificación de personal? ¿Qué problemas podrían surgir en su aplicación?
-

ACTUACIONES Y COMPETENCIAS (6 puntos)

8. ¿Qué funciones concretas tiene la Secretaría de Estado de Función Pública en relación con la planificación estratégica? ¿Puede delegarlas? Justifica tu respuesta.
9. Valora la intervención de la Comisión Superior de Personal en la elaboración de los modelos normalizados de planificación. ¿Qué ventajas e inconvenientes presenta este modelo centralizado?
10. Imagina que una entidad vinculada a un ministerio presenta una necesidad urgente de personal por razones sobrevenidas. ¿Qué instrumentos de planificación podrían activarse? Justifica con base en la Orden.
-

EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO (12 puntos)

11. ¿Qué elementos debe contener el informe de ejecución de los planes? ¿Qué consecuencias jurídicas podrían derivarse del incumplimiento de sus propuestas?
12. Plantea un caso práctico en el que el informe de ejecución de un plan específico detecte una ineficiencia estructural. ¿Qué medidas podría adoptar el organismo en el marco de la Orden?
-

PREGUNTA INTEGRADORA FINAL (24 puntos)

15. Como responsable de RRHH en la CNMC, diseña un esquema de actuación para cumplir con esta orden en el ejercicio 2025. Incluye al menos: diagnóstico inicial, elaboración de plan específico, relación con el plan general y seguimiento.
-