

**Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos**  
**CASO PRÁCTICO ESPECIALIDAD RECURSOS HUMANOS**  
**20 de mayo de 2017**

La Confederación Hidrográfica del Guadiana tiene previsto la encomienda de gestión del Canal de riego de Montijo a la Comunidad General de Regantes. Actualmente para la explotación del citado Canal de riego, la Confederación tiene adscritos un colectivo de trabajadores fijos que como consecuencia de la encomienda deben también transferirse. La Confederación se plantea la posibilidad de que estos trabajadores permanezcan adscritos a la Administración del Estado en puestos o destinos considerados de necesaria cobertura para el organismo mediante procesos de movilidad de carácter restringido y voluntario. Para ello, estudia la realización de una convocatoria de redistribución de puestos y efectivos desde los actuales puestos de los trabajadores a los destinos ofrecidos por la Confederación del Guadiana que se consideren necesarios.

Por otra parte, este mismo Centro Directivo está inmerso en un proceso de reversión de personal funcionario y laboral que en su día fue traspasado a la Junta de Andalucía, y cuya transferencia ha sido declarada nula de pleno derecho por el Tribunal Supremo. En este proceso de reversión de personal la Confederación del Guadiana se plantea la posibilidad de mantener las retribuciones que el personal laboral venía percibiendo en la Junta de Andalucía y que son superiores a las que percibe el personal laboral del ámbito de aplicación del III Convenio Único. Para este fin, estudia incluir las diferencias retributivas en un complemento que se denomine "Complemento Personal de Integración". Respecto del personal funcionario y ante el incremento de la plantilla con motivo de la reversión, también estudia la necesidad de establecer un sistema de distribución de retribuciones basadas en criterios objetivos que sirva de motivación al personal y que mida el rendimiento y los resultados obtenidos en los puestos de trabajo.

Con el objetivo de llevar a cabo todas estas actuaciones y ante la reciente modificación de la estructura orgánica de la Confederación Hidrográfica en la que la figura del responsable del centro directivo ha sido elevada al rango de Director General, el nombramiento para este puesto ha recaído en un experto en recursos humanos de una empresa de alto prestigio del sector empresarial.

Como técnico del departamento de recursos humanos de la Confederación Hidrográfica se le solicita que elabore un informe razonado sobre la viabilidad de cada una de las actuaciones que pretende iniciar este centro directivo, y en su caso el procedimiento que se ha de utilizar. Asimismo se le solicita valore si se ajusta a derecho el nombramiento del nuevo Director General.

## **RELACIÓN DE DOCUMENTACIÓN QUE SE ENTREGA AL OPOSITOR**

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

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.

Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaria General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

III Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral de la Administración General del Estado

Acuerdo de la CIVEA de 5 de mayo de 1999

Medidas Generales CORA

Modelo de Evaluación del Desempeño en el Marco de la Planificación de Objetivos y Estratégica en las Administraciones Públicas