

CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa CCOO informa

MESA DELEGADA

Ministerio de Economía Comercio y Empresa

Reuniones de 25 marzo de 2026

Desarrollamos a continuación los asuntos más importantes tratados en la Mesa Delegada del Ministerio de Economía, Comercio y Empresa, y que son de interés para todo el personal, de este Ministerio, funcionario y laboral:

Puntos propuestos por la Administración.

1º. Programa de formación especializada. Inscripciones del personal en cursos muy específicos e individualizados. En este punto se nos pone de manifiesto el interés del Ministerio en promover, o más bien “financiar” con cargo a Formación, cursos específicos y necesarios a criterio de las distintas Unidades, e incluso del propio personal interesado en actualizar y mejorar sus actividades profesionales dentro de su ámbito de competencias funcionales, se determina una cantidad máxima a poder abonarse o financiar estas acciones formativas, a las que pudieran acogerse para esta finalidad, sean impartidas por entidades pública o privadas. CCOO se manifiesta conforme con la propuesta, pero señalamos algunos límites como pueden ser que no se permita en un plazo lógico y razonable el abandono del Ministerio para todo aquel o aquella que se haya beneficiado de este asunto y, desde luego, que estos costes añadidos de formación no menoscaben el presupuesto disponible, y que estas modalidades de formación se extiendan a todo el personal, estas son entre otras cuestiones que se han abordado.

2º Información de las actividades e implementación de la Unidad de Inclusión. La misma información aportada en el Grupo Técnico de Responsabilidad Social, de 11 de marzo, reunión sobre la que ya publicamos [nota informativa](#) hace unos días.

Planificación estratégica de recursos humanos del Ministerio.

No hay novedades reseñables, todo según el Ministerio. Nos indican que se establece un modelo estratégico, plurianual y basado en competencias, cuyo objetivo es optimizar el “capital humano” en la función pública. Se estructurarán planes generales y específicos, enfocándose en la anticipación, la evaluación del desempeño, la movilidad, la promoción interna y la agilización de la oferta de empleo. Ya veremos.

Ofertas de empleo. Nuevos procesos de ingreso de personal libre. Se están incorporando los titulares de nuevos ingresos por Grupos de personal, tanto libres y promoción interna derivados de las resoluciones de los procesos selectivos de Ofertas de empleo de 2022 a 2024.

Hay necesidades de personal solicitadas por distintas unidades que no se acaban de satisfacer al completo, por lo que desde CCOO reclamamos que se atiendan. Por otra parte, seguimos constatando que un porcentaje de personas aprobadas ni siquiera toma posesión. Los salarios miserables de la AGE son una de las principales razones y ni el Ministerio ni OOAA hacen

esfuerzos por priorizar el avance en esta cuestión. Las mejoras a incluir en las Relaciones de Puestos de Trabajo van a ralentizarse aún más por mor de una Resolución que acaba de sacar Función Pública y que obligará a elevar, gestionar y evaluar expedientes de todo tipo 3 veces al año, cuando antes se hacía mensualmente. Piedras en el camino, y con los Presupuestos Generales del Estado congelados. No podemos ser optimistas. El sueldo de los grupos profesionales más bajos roza en algunos casos el SMI. Aun trabajando, esos sueldos no permiten cubrir las necesidades básicas de subsistencia. Y los grupos profesionales con salarios más altos no pueden competir con los salarios de grupos equivalentes en otras Administraciones.

Concursos y mejora de RPT.

Está en marcha un concurso general y en preparación un nuevo concurso específico. CCOO defendemos encarecidamente la mejora de los complementos específicos. De otro modo no conseguiremos cubrir necesidades, e incluso quienes ya están en el Ministerio lo abandonarán en busca de mejoras económicas y desarrollo profesional. Recursos Humanos habla del problema presupuestario y las dificultades para emprender cualquier mejora con estas limitaciones, pero eso nos lo tendrán que demostrar con los expedientes de mejora en la mano, pero no hemos visto ni un solo hasta la fecha.

Productividad

Se plantea de nuevo la oportunidad de alcanzar un acuerdo para la asignación de productividad del personal funcionario, a ser posible por el sistema de evaluación y control de objetivos. El Ministerio dicen que sí con la boca chica, pero a los hechos nos remitimos, puesto que nada se ha hecho en tiempos. Hasta se permiten decir que no están obligados a “negociar”, lo que nos hace cuestionar el conocimiento que la Administración tiene de las normas y usos reglamentarios relativos a la negociación colectiva: La negociación de la productividad del personal funcionario es obligatoria en la Administración, constituyendo una materia de negociación colectiva según el TREBEP (art. 36.3)

CCOO hemos detectado ya varios casos de perceptores de más de 20 mil euros de productividad trimestral. Es necesario que la Administración proporcione los listados con códigos de puesto de trabajo para garantizar la transparencia debida. El Ministerio no puede ser el cortijo de nadie.

Jubilación parcial anticipada del personal laboral.

La Administración manifiesta no tener novedades al respecto. Otra cuestión es que este tema les merezca algún respeto o consideración. A punto de cumplir ya un año de la entrada en vigor del *RD-Ley 11/2024, para la mejora de la compatibilidad de jubilación con el trabajo*, Función Pública ve por fin factible modificar dicha norma para seleccionar a personal interino como personal relevista hasta que se resuelvan las OEPs extraordinarias. No hacía falta mucho ingenio para haber llegado bastante antes a esa solución. Sin embargo, CCOO desconfiamos de Función Pública, ya que tiene por costumbre no cumplir con los acuerdos que firma, dilatando los procesos hasta que se hacen irreversible o irrealizables. Nuestro Subdirector de RRHH no se entera, o no quiere enterarse o comete el error de subestimarnos pensando que no nos enteramos.

SEGUIREMOS INFORMANDO