



*Más cerca que nunca*

**¡ES EL MOMENTO DEL  
SERVICIO EXTERIOR!**

It's time for the Foreign Service!  
C'est le moment du Service Extérieur!

É a hora do Serviço Exterior!

É l'ora del Servizio Estero!

Dies ist der Moment des Auswärtigen  
Dienstes!!

إحان وقت الخدمة الخارجية

¡Por un nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal  
Laboral en el Servicio Exterior, YA!

# ÍNDICE

- **INTRODUCCIÓN**
- **¿QUIÉNES SOMOS?**
- **¿QUÉ INICIATIVAS HEMOS LLEVADO A CABO?**
  - Actuaciones para desbloquear la congelación salarial
  - Reglamento régimen de movilidad AECID
  - Aplicación del Reglamento CE 883/2004
  - Negociación OC N° 3/2019 - Teléfono de Emergencia Consular
  - Régimen Disciplinario del Personal Laboral de la AGE en el exterior
  - Procedimientos disciplinarios
  - Viajes de Acción Sindical al exterior
  - Promoción interna colectivo PLEX
- **NUESTRAS PROPUESTAS**
  - Recuperación de la actualización salarial
  - Desarrollo del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX
  - Convocatoria de puestos de trabajo del personal laboral en el exterior
  - Regulación del trabajo a distancia
  - Compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo
  - AECID - Reforma de la Ley de Cooperación Internacional

## Introducción

Es innegable que la crisis sanitaria provocada por la COVID-19 ha traído consigo nuevos desafíos para todas y todos, y esta Sección Sindical se ha visto obligada a centrar su actividad durante los último dos años en defender las condiciones de trabajo y, fundamentalmente, el derecho a la salud y la protección del colectivo de trabajadoras y trabajadores en el exterior.

En innumerables ocasiones hemos puesto en valor la impecable labor que han realizado las compañeras y compañeros del Servicio Exterior, su extraordinaria capacidad de adaptación a las circunstancias, la responsabilidad y el compromiso del que han hecho gala durante los meses más duros de esta pandemia.

Para honrar el colosal esfuerzo realizado por nuestro colectivo afrontamos este nuevo período con el firme empeño de mejorar las condiciones laborales de los que somos la cara visible de la Administración Pública en el exterior y que han sido tan maltratados durante años.

Somos conscientes de que nos enfrentamos a un futuro lleno de incertidumbre, pero pese a todas las dificultades, desde esta Sección Sindical y con el apoyo del Gabinete Técnico y Jurídico de la Federación Estatal, que nos ha respaldado de manera ejemplar en todo momento, continuaremos utilizando todos los instrumentos a nuestro alcance para revertir la situación de inmovilismo existente y conseguir los avances necesarios en materia de derechos laborales.

En cualquier caso y pese al complejo panorama actual, desde la Sección Sindical del Servicio Exterior iniciamos con ilusión esta nueva etapa, en la que llevaremos a cabo una acción sindical estructurada, que partirá del establecimiento de un marco de negociación real y funcional para todo el colectivo PLEX, que nos permita avanzar en la consecución de los objetivos que venimos persiguiendo durante décadas.

## ¿Quiénes somos?

CCOO es el primer sindicato de España por número de personas afiliadas y por delegados elegidos en las elecciones sindicales.

CCOO es una organización sindical democrática y de clase que está formada por trabajadores y trabajadoras que nos afiliamos de forma voluntaria y solidaria para defender nuestros intereses y para conseguir una sociedad más justa, democrática y participativa.

CCOO es un sindicato de hombres y mujeres que tiene entre sus principios impulsar y desarrollar la igualdad de oportunidades, así como combatir la discriminación por razón de sexo. Para ello se propone desarrollar acciones positivas en las relaciones laborales y condiciones de trabajo, así como la consecución de una representación equilibrada de hombres y mujeres en todos los niveles, removiendo todos los obstáculos para alcanzar la proporcionalidad a la afiliación existente en todos los órganos de dirección del sindicato.

CCOO es un sindicato plural, abierto a todos los trabajadores y trabajadoras, cualquiera que sea su ideología, filosofía, concepción política o religiosa, dentro del respeto a los derechos humanos y las normas democráticas.

CCOO es un sindicato pluriétnico y multicultural que lucha contra el racismo y la xenofobia, que promueve los valores del respeto, la tolerancia y la convivencia entre los miembros de las distintas etnias y pueblos, que quiere agrupar y defender las reivindicaciones de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, garantizándoles la plena igualdad de derechos y deberes dentro de nuestra organización, y su inserción en nuestra comunidad.

# ¿Qué iniciativas hemos llevado a cabo?

## Actuaciones para desbloquear la congelación salarial

A lo largo de los últimos años, esta Sección Sindical ha venido ejerciendo una estrategia de presión sobre la Subdirección General de Relaciones Laborales y la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas al objeto de poner fin a la injusta congelación salarial a la que se ha sometido al Personal Laboral de la AGE en el exterior desde 2010.

En este sentido, elaboramos un informe que ponía de manifiesto la galopante deriva inflacionista a nivel mundial y su impacto sobre las retribuciones de nuestro colectivo desde 2010. Este documento demostraba que las cifras de IPC acumulado durante los siete años que abarcaba el estudio superaban los dos dígitos en la mayoría de los países y alcanzaban niveles alarmantes como en el caso de Ecuador (34,5%), Costa Rica (31,6%), Guatemala (53,2%), Argentina (53,8%), Uruguay (62,5%) o Venezuela (714,6%) entre otros.

En los reiterados contactos con la Administración, establecimos un contraste entre la arbitraria congelación retributiva que pesa sobre nuestro personal laboral frente a la periódica actualización, anual y semestral, de los módulos de Calidad de Vida y Poder Adquisitivo del personal funcionario desplazado en el exterior. Un hecho que evidencia que la Administración es consciente de la gravedad de la situación inflacionaria mundial y utiliza mecanismos de actualización que protegen al personal funcionario de cualquier pérdida de poder adquisitivo. Mientras, al Personal Laboral en el exterior se le discrimina y se le mantiene en tierra de nadie, pese a que día tras día nuestro colectivo enfrenta las mismas condiciones de carestía vida que el personal funcionario en el exterior.

En medio de este panorama, en el mes de mayo de 2017 las compañeras y compañeros en Argentina se vieron forzados a la huelga, que se extendió durante dieciséis días y fue secundada por el 95% del personal en dicho país.

Esta Sección Sindical se desplazó a Buenos Aires para apoyar a nuestro personal durante la movilización y promover una serie de reuniones con los diferentes gestores de la AGE en dicha ciudad para exigir una solución urgente a esta problemática.

Dada la gravedad de la situación y ante la posibilidad de que la iniciativa se extendiera a otros países, Función Pública asumió el compromiso de mantener reuniones al más alto nivel, entre las Secretarías de Estado de Hacienda y de Exteriores, al objeto de encontrar una salida inmediata a esta situación. Asimismo, manifestó su intención llevar a cabo una valoración exhaustiva de los indicadores económicos de todos los países de cara a iniciar el proceso de actualización salarial de forma progresiva y para el que se tendría en cuenta a la parte social.

Lamentablemente, estas actuaciones no arrojaron ningún resultado, ya que la Administración faltó a su palabra e ignoró por completo lo pactado, como ha venido haciendo durante los últimos años.

Por esta razón, esta Sección Sindical desarrolló una campaña al objeto de visibilizar esta materia y sensibilizar a la opinión pública sobre el drama que vive el Personal Laboral del Servicio Exterior, problemática que resulta remota y desconocida para la mayoría de las personas en España.

Para acompañar estas iniciativas, presentamos dos vídeos de sensibilización que fueron difundidos en diferentes canales:

<https://www.youtube.com/watch?v=ElKLTz93I0>

[https://www.youtube.com/watch?v=A\\_QZsxocrlg](https://www.youtube.com/watch?v=A_QZsxocrlg)

Debido al alto nivel de repercusión de la campaña, fuimos invitados al programa Hoy por Hoy de la Cadena SER, en el que detallamos las circunstancias que aquejan a nuestro personal e hizo hincapié en el contexto de bloqueo y secuestro de la negociación colectiva por parte de la Administración como principal escollo.

[https://cadenaser.com/programa/2017/08/23/hoy\\_por\\_hoy/1503494306\\_880036.html](https://cadenaser.com/programa/2017/08/23/hoy_por_hoy/1503494306_880036.html)

## Reglamento régimen de movilidad AECID

Esta Sección Sindical ha venido denunciado sistemáticamente en todos los foros la precaria situación que sufre este colectivo, un cuerpo técnico altamente cualificado que ha sido contratado por AECID en España y posteriormente desplazado al exterior, que se ha visto igualmente por la injusta congelación salarial que afecta al conjunto del PLEX.

CCOO-Servicio Exterior apoyó la huelga general convocada por el colectivo de Responsables de Programas (RPG) y Responsables de Proyectos (RPY) de AECID el 8 de septiembre de 2017, con motivo del día del Día del Cooperante.

Pese a todo, la desidia, la característica ausencia de voluntad política de la Agencia y el freno constante que impone la CECIR, han hecho imposible avanzar en la mejora de sus condiciones retributivas y en el establecimiento de un Reglamento de Movilidad justo, transparente y objetivo.

En CCOO-Exterior hemos defendido estos argumentos porque consideramos que es de justicia, sobre todo teniendo en cuenta que tanto las funcionarias y funcionarios de carrera desplazados en el exterior como el colectivo de RPG + RPY se enfrentan a los mismos retos, las mismas dificultades, los mismos costes de instalación y carestía de vida, etc.

Como parte de este trabajo de visibilización, el 4 de septiembre de 2017, coincidiendo con la huelga convocada por el Día del Cooperante, esta Sección Sindical sostuvo una reunión en el Congreso de los Diputados con Ione Belarra (portavoz parlamentaria de Unidos Podemos en ese momento) en la que se abordó fundamentalmente la problemática de este colectivo, así como el preocupante proceso de desmantelamiento de la cooperación internacional, que supuso una disminución del 75% del presupuesto de la AECID. Un escenario que ha situado a España a la cola de los países de la OCDE en materia de cooperación.

## Aplicación del Reglamento CE 883/2004

Con la finalización del periodo de moratoria del Reglamento Comunitario CE 883/2004 fijado para el 1º de mayo de 2020, la posibilidad de que el Personal Laboral acogido a la seguridad social española tuviese que pasar al régimen de seguridad social del país receptor se hacía cada vez más inminente. Esta Sección Sindical desarrolló una intensa labor reclamando a la Administración una interpretación amplia del artículo 11.3.d del propio Reglamento. Esta alternativa, que partía del concepto de empleado público, que comprende tanto al personal funcionario como al personal laboral, perseguía que este último colectivo fuese considerado "asimilado a funcionario" a los efectos de la aplicación del mencionado Reglamento.

CCOO-Exterior aprovechó el nuevo escenario político para intensificar la presión sobre la Administración, tanto desde nuestra Confederación, como a través de la Sección Sindical de CCOO en el Ministerio de Trabajo. Además, a un año escaso de la fecha límite para la plena aplicación del Reglamento, hicimos un llamamiento a todo el personal para participar en una campaña de envío masivo de correos a la Ministra de Trabajo, reclamando medidas urgentes para mantener al colectivo afectado dentro del sistema de seguridad social español. La iniciativa, lanzada el 2 de abril de 2019, fue secundada por centenares de compañeras y compañeros afectados, y jugó un papel fundamental en la consecución de este objetivo.

Finalmente, el 25 de abril de 2019, se declaró asimilados a funcionarios, a los exclusivos efectos de la aplicación del artículo 11.3.b del Reglamento CE nº 883/2004, al personal laboral al servicio de las misiones diplomáticas y oficinas consulares españolas en un Estado miembro de la Unión Europea, del Espacio Económico Europeo o Suiza, que hubiese ejercido el derecho de opción antes del 1 de mayo de 2010.

¡Por un nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Laboral en el Servicio Exterior, YA!



## Negociación Orden Circular N° 3/2019 - Teléfono de Emergencia Consular

Este instrumento ha sido consensuado con la parte social y por primera vez se ha creado una Comisión de Seguimiento ad hoc para vigilar y controlar su implementación. Además, se ha decidido que este grupo de trabajo se reunirá periódicamente para evaluar la adecuada implementación de la Orden, así como el cumplimiento de los criterios de compensación en cada uno de los centros y contará con la presencia de las organizaciones sindicales más representativas en el Ministerio.

Con posterioridad a la entrada en vigor de la orden, la Subdirección General de Personal, en ese momento a cargo de José María Laviña, renuncia al espíritu de voluntariedad que establecía la orden al incluir el uso del teléfono de emergencia consular dentro de la descripción de funciones de las plazas convocadas desde entonces.

Ante esta situación, CCOO-Exterior planteó varias demandas ante la jurisdicción social, impugnando la inclusión de esta función en el texto de las convocatorias. Lamentablemente, en todos los casos se ha obtenido un resultado negativo, al haber sido desestimado el recurso interpuesto por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que vino a recoger la doctrina ya fijada previamente por la Sala de lo Contencioso-Administrativo en relación con los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la UE.

El Tribunal apreció que era ajustada a derecho la inclusión de las funciones del teléfono de emergencia consular como parte de la descripción de funciones de estas Convocatorias y que los trabajadores asumían esa obligatoriedad como consecuencia de la voluntaria participación en los procesos selectivos.

Este mismo verano se inició un nuevo proceso de negociación de la orden que ha permitido definir con claridad las categorías administrativas que llevarán aparejada esta función, así como la obligatoriedad de que exista una compensación horaria pactada para este servicio.

## Procedimiento de Régimen Disciplinario del Personal Laboral de la AGE en el Exterior

Tal y como informamos en su día, el 29 de enero de 2021 se publicó en el BOE el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE, de 30 de noviembre de 2020, sobre "Procedimiento de Régimen Disciplinario del Personal Laboral de la Administración General del Estado en el exterior".

Como ya conocéis, en el año 2014 se declaró, en sede judicial, la nulidad del Acuerdo de 9 de junio de 2011 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre "Procedimiento de Régimen disciplinario del personal laboral de la Administración General del Estado en el Exterior". Por esta razón, nuestro colectivo acumulaba ya más de 6 años de vacío normativo, a lo largo de los cuales esta Sección Sindical del Servicio Exterior ha denunciado en innumerables ocasiones que la Administración continuaba valiéndose de este instrumento jurídico declarado nulo para incoar expedientes disciplinarios durante años, sin mostrar la diligencia deseable en la negociación de un nuevo régimen.

No obstante, tras largos meses de intensas negociaciones, en los que se desarrollaron varios encuentros del grupo de trabajo creado a estos efectos en el seno de la Comisión Técnica del PLEX, se consiguió aprobar este nuevo Procedimiento de Régimen Disciplinario, que corrige finalmente el vacío jurídico que ha reinado desde 2014.

Queremos hacer hincapié en que durante el proceso de negociación conseguimos que la Administración estimara las pretensiones de CCOO-Exterior relativas a la caducidad del plazo de los expedientes en seis meses, así como a la ampliación del plazo de formulación de alegaciones.

Confiamos en que esta nueva herramienta minimice la indefensión que han padecido muchos de nuestros compañeros y compañeras en los últimos años, mejore considerablemente la seguridad jurídica de nuestro colectivo y suponga una garantía para que las posibles sanciones sean las adecuadas, dentro del marco jurídico válido para estas actuaciones.

## **Expedientes Disciplinarios en el exterior, situaciones de acoso laboral y abuso de poder**

A lo largo de los últimos meses, nuestra Sección Sindical ha tenido que desarrollar su labor con enormes dificultades, sin embargo, éstas no han conseguido desviar el foco de nuestra misión, que ha sido y seguirá siendo esencialmente la defensa de los intereses y derechos de nuestras compañeras y compañeros en el exterior, a quienes continuaremos proporcionando toda la asistencia y protección necesarias.

En este sentido, dar apoyo a todas aquellas personas que han sido objeto de expedientes disciplinarios, con independencia de que sean afiliadas a CCOO o no, ha sido una de nuestras prioridades durante este periodo. Además, en repetidas ocasiones, con sólo leer la incoación del expediente, hemos podido detectar que nos encontrábamos ante situaciones en las que la persona objeto del expediente era en realidad víctima de acoso laboral encubierto y abuso de poder por parte de sus superiores jerárquicos.

Asimismo, y en cumplimiento de la normativa vigente, la documentación relativa a la incoación de todo expediente disciplinario tiene que ser comunicada a la organización sindical a la que está afiliada la persona en cuestión. Por lo que nuestra Sección ha tenido conocimiento de la incoación de la mayoría de los expedientes disciplinarios semanas antes de que la persona afectada reciba la documentación por valija, lo que nos ha permitido ganar tiempo brindándoles apoyo legal inmediato, asistiéndoles con la formulación de las alegaciones, etc.

Igualmente, hemos prestado nuestro apoyo a las compañeras y compañeros víctimas de violencia de género o de discriminación por razón de su orientación sexual, y hemos llevado a cabo una serie de actuaciones ante la Administración en Madrid y ante los gestores locales, para denunciar estos casos.

Esta labor de defensa constante nos ha permitido proteger a un número importante de compañeras y compañeros, consiguiendo el archivo de expedientes cuyos argumentos estaban basados en elementos engañosos o faltas demostrablemente infundadas.

## **Viajes de Acción Sindical al exterior**

Esta Sección Sindical ha llevado a cabo una serie de visitas de trabajo a diferentes destinos del exterior tanto en Europa como en varios países del continente americano, Medio Oriente y África. Hemos tenido el placer de reunirnos con los compañeros de Argentina, Nicaragua, Uruguay, Costa Rica, El Salvador, República Dominicana, Francia, Reino Unido, Sáhara Occidental, Etiopía, México, Holanda, Colombia, Venezuela, Brasil, Suiza, etc.

Para programar estas visitas se ha tenido en cuenta, fundamentalmente, el clima de conflictividad laboral y las circunstancias detectadas en cada destino, según los informes que esta Sección Sindical ha recibido de nuestras delegadas y delegados territoriales y de centros de trabajo, así como las denuncias de colectivos que se han visto particularmente perjudicados o que han sido objeto de graves situaciones de abuso de poder.

Nuestra Sección ha aprovechado estas visitas para establecer contactos y mantener reuniones de trabajo, reivindicativas y de negociación directa, con los diferentes gestores de la práctica totalidad de los Departamentos Ministeriales y entes públicos con presencia en el exterior, para exigirles soluciones inmediatas a las problemáticas detectadas en dichos viajes.

Asimismo, a la vuelta de estas visitas, hemos preparado informes exhaustivos que han sido enviados a la Dirección General del Servicio Exterior (así como a los Departamentos Ministeriales implicados) que documentaban las irregularidades detectadas sobre el terreno y exigían, al mismo tiempo, una resolución inmediata de las mismas.

Hemos hecho hincapié en la necesidad de que nuestras compañeras y compañeros se conciencien en la importancia de trasladar o denunciar, ante esta Sección Sindical, todas aquellas acciones arbitrarias, incumplimiento de obligaciones contractuales e ilegalidades en materia de gestión de personal, al objeto de poder utilizar todos los canales que nos asisten para poder combatirlos desde Madrid.

## Promoción Interna colectivo PLEX

Recibimos con enorme consternación la exclusión del colectivo PLEX de posibilidad de participar en la convocatoria de los procesos selectivos para el ingreso, acceso y estabilización de empleo temporal en Cuerpos y Escalas de la Administración General del Estado por la vía de la promoción interna.

CCOO-Servicio Exterior interpuso en su día un recurso contencioso-administrativo contra la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública por la que se excluyó por primera vez a nuestro colectivo de la OEP. El fallo dio la razón a nuestro sindicato declarando que dicha Resolución “no era ajustada a Derecho por haberse vulnerado el derecho a la negociación colectiva, y, en consecuencia, procedía su anulación”, criterio que, como hemos informado recientemente, ha sido ratificado por la Audiencia Nacional.

Desde esta Sección Sindical hemos brindado asistencia a todas aquellas personas que manifestaron su interés en participar en la Oferta de Empleo Público facilitando un modelo de recurso administrativo y de alegaciones a todas aquellas personas que lo solicitaron.

Llama la atención que el actual Ejecutivo sustente su discurso en la promoción de una política de captación del talento en la AGE, que garantice la incorporación de suficiente personal en el sector público, especialmente ante la grave situación de envejecimiento de dicha plantilla (56% de ésta pasará a la situación de jubilación antes de 2030) y que, al mismo tiempo, se insista en discriminar y cerrar todas las puertas a nuestro colectivo.

Teniendo en cuenta lo anterior, resulta absolutamente incongruente e inaceptable que en medio de esta nueva política, por la que se pretende democratizar el acceso al empleo público, la Administración vuelva a vetar la participación del PLEX y renuncie al talento, formación y experiencia acumulada por nuestro colectivo en el ámbito internacional en general y en el sector público en particular, que no haría otra cosa que enriquecer y aportar valor añadido al papel y alcance de las Administraciones Públicas.

Por todo ello y tras valorar este nuevo escenario con nuestro equipo legal, desde CCOO-Exterior os informamos que este sindicato presentó ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso Administrativo una nueva demanda solicitando la nulidad de los aspectos concretos de la Resolución que impiden la participación del colectivo PLEX en la actual convocatoria y que pondrá de relieve la impunidad con la que la Administración ha desoído el fallo de las sentencias anteriores y ha reincidido intencionadamente en vulnerar el derecho a la negociación colectiva de nuestro ámbito.

En definitiva, con estas actuaciones iniciamos nuevamente una ruta encaminada a revertir esta injusticia, con la esperanza de que en esta ocasión podamos obtener un pronunciamiento judicial que entre en el fondo del asunto y vaya más allá de las sentencias obtenidas hasta ahora, permitiendo la recuperación de este derecho y posibilitando la realización de los ejercicios correspondientes a las personas afectadas por la exclusión.

¡Por un nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Laboral en el Servicio Exterior, YA!



## Denuncias ante Inspección de Trabajo - Salud Laboral

Como consecuencia de la ausencia de un ámbito de negociación operativo y funcional, ha quedado patente que los centros de la AGE en el exterior adolecen de una estructura de Prevención de Riesgos Laborales que garantice el derecho a la salud y a la protección de nuestro colectivo y vele por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en la Directiva 89/391/CEE del Consejo de la Unión Europea.

Desde CCOO-Exterior hemos centrado todos nuestros esfuerzos en garantizar el derecho a la salud, como única alternativa para conseguir el desbloqueo de la negociación colectiva del PLEX. Este recorrido lo iniciamos, desde el mismo origen de la actual emergencia sanitaria global, desarrollando un exhaustivo seguimiento de los protocolos de actuación implementados a lo largo y ancho de nuestro ámbito. Un esfuerzo que nos permitió detectar casos de vulneración extrema, negligencia y situaciones de poca transparencia en las que se puso en riesgo la salud de nuestras compañeras y compañeros y sus familias, y que, dado su alcance, nos vimos forzados a denunciar ante los distintos Departamentos Ministeriales competentes y ante la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Estas repetidas denuncias han sido el elemento detonante que ha puesto a la Administración contra las cuerdas y ha posibilitado la aprobación de un procedimiento de elecciones sindicales que llevaba más de una década anquilosado y secuestrado por Función Pública.

Tras una década de intenso trabajo para conseguir la aprobación de un procedimiento de elecciones sindicales para nuestro ámbito, el 20 de abril de 2021, se publicó finalmente la Resolución por la que se aprobó el procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la AGE en el exterior.

Este procedimiento de elecciones sindicales ha supuesto un hito importante para nuestro colectivo, ya que es la piedra angular que nos permitirá vertebrar un proceso de negociación colectiva real para el ámbito PLEX, normalizando de forma definitiva nuestra relación jurídico laboral y blindando, de una vez por todas, el conjunto de derechos que nos asisten como empleadas y empleados públicos y que la Administración nos han intentado escatimar históricamente.

Gracias al trabajo constante y a la presión ejercida por CCOO-Exterior (que ha denunciado reiteradamente la incontestable situación de indefensión y desamparo que venimos sufriendo como colectivo desde hace más de una década) todas las compañeras y compañeros en el exterior podrán ejercer su derecho democrático y constitucional al voto, al objeto de elegir un comité de empresa único, mediante sufragio personal, directo, libre y secreto, en el último trimestre de este año 2021.

Como no podía ser de otra forma, este proceso supondrá también el establecimiento de una estructura de Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales, en virtud del derecho de participación y consulta que confiere la LPRL, y que serán las garantes del derecho a la salud de todo nuestro personal.

Desde CCOO-Exterior celebramos esta importante conquista y confiamos en que este proceso permita establecer, de una vez y por todas, el marco de negociación colectiva que la Administración nos ha negado hasta ahora, así como una estructura de prevención y salud laboral que respete los principios de la LPRL y brinde a nuestro personal la protección a la que todas las empleadas y empleados públicos tenemos derecho.

¡Por un nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Laboral en el Servicio Exterior, YA!

# Nuestras propuestas

## Recuperación de la actualización salarial

El poder adquisitivo del personal de la AGE en el exterior se ha deteriorado cruelmente en los últimos años. El objetivo primordial de esta Sección Sindical será luchar por la recuperación del poder adquisitivo perdido desde el año 2010 y la aplicación inmediata de los criterios de revisión salarial recogidos en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990.

En esta misma línea, reivindicaremos también la inclusión en el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior de los criterios de revisión salarial y reconocimiento del criterio de antigüedad (trienios).

Mientras que la Administración continúa incumpliendo de forma sistemática los citados Acuerdos y la Ley de Presupuestos Generales del Estado continúan actualizando periódicamente los módulos de Calidad de Vida y Poder Adquisitivo del personal funcionario en el exterior.

No nos vamos a quedar de brazos cruzados y continuaremos trabajando para poner fin al atropello que padece el PLEX en esta materia.

## Desarrollo del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Laboral del Servicio Exterior.

Equiparación del permiso de maternidad y paternidad con el que en la actualidad está vigente en España desde enero de 2021 (16 semanas).

Extensión del límite para el disfrute de vacaciones en el hemisferio sur (verano austral): Consideramos imprescindible establecer un criterio específico para los países del hemisferio sur, sujetos al verano austral, que establezca el 31 de marzo como fecha límite para el disfrute de las vacaciones del ejercicio anterior.

Derecho a la Jornada Reducida: Por razones de conciliación familiar y personal, salud u otras circunstancias que afecten a la persona trabajadora, solicitaremos una regulación de la reducción de jornada con disminución proporcional de la retribución.

Obligatoriedad de adoptar la jornada de verano: Actualmente, la jornada intensiva de verano está establecida para un periodo de tres meses “en aquellos centros en que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan”, lo que deja a discreción del gestor de turno su implementación. Esta Sección Sindical exigirá que el Horario de Verano sea preceptivo y que, sólo excepcionalmente, y bajo circunstancias muy justificadas, la Jefatura de Misión o gestor pueda solicitar la no implementación de éste.

Regulación de la asignación de horarios y compensación de horas: Consideramos absolutamente prioritario mejorar las condiciones de trabajo del personal de servicio de las Residencias Oficiales, conductores y ordenanzas-chófer, con el fin de evitar situaciones de abuso y explotación detectadas por esta Sección Sindical y denunciadas ante el Ministerio de Asuntos Exteriores y de Cooperación. Es imperativo el establecimiento de un sistema de compensación de horas justo, en el entendimiento de que las horas extraordinarias estén exclusivamente motivadas por razones oficiales de servicio y que se respete el descanso reglamentario, la conciliación de la vida familiar, y la correspondiente contraprestación.

Funcionarización - Promoción horizontal en las Ofertas de Empleo Público: Lucharemos por la inclusión de una cláusula que permita recuperar la participación del colectivo PLEX en los procesos selectivos para ingreso o acceso a cuerpos de la Administración General del Estado por la vía de la promoción interna, en igualdad de condiciones que el resto del Personal Laboral de la AGE. Entretanto, continuaremos tomando las medidas legales oportunas para reclamar la restitución de este derecho injustamente arrebatado.

Actualización del sistema de categorías profesionales y descripción de funciones de los puestos. La instrucción de servicio que regula esta materia es absolutamente obsoleta y deja a los compañeros en una situación de indefensión al desconocer con exactitud cuáles son sus funciones.

## Convocatoria de puestos de trabajo del personal laboral en el exterior

Propondremos que cada vez que se produzca una vacante se siga el siguiente orden:

1. Reingreso de los trabajadores en excedencia que hayan solicitado el reingreso.
2. Promoción interna dentro de los centros del exterior: Es imperativo recuperar este derecho usurpado, exigiremos que los puestos vacantes sean ofertados en primera instancia por la vía de la promoción interna a los trabajadores del centro.
3. Concurso de traslados dentro del país: Una vez ofertados a través de la promoción interna, si no han sido cubiertos, exigiremos que puedan sacarse a concurso de traslado dentro del mismo país en el que se ejercen funciones, favoreciendo la movilidad geográfica del personal laboral local.
4. Solamente en este momento se podrán cubrir las plazas vacantes a través de la convocatoria de acceso libre.

## Regulación del trabajo a distancia

Si algo ha quedado patente a lo largo de la actual situación de emergencia sanitaria es que el trabajo no presencial ha llegado para quedarse. Por tanto, desde CCOO-Exterior exigiremos una regulación de teletrabajo para el ámbito del exterior, que tenga en cuenta criterios de salud, edad, necesidades de conciliación responsable de la vida personal, laboral y familiar, etc.

Además, para que podamos extender el Teletrabajo al mayor número de personas posible, éste no puede limitarse a la gestión telefónica, de correo electrónico y atención al teléfono de emergencia consular únicamente. Por el contrario, es imperativo exigir un acuerdo de Teletrabajo que contemple la habilitación a las diferentes herramientas y aplicaciones informáticas de cada Ministerio, así como la dotación suficiente de medios y equipos que permitan que nuestro personal pueda llevar a cabo esta labor.

## Compromiso con la seguridad y la salud en el trabajo

En la actualidad existe una ausencia de política preventiva en el ámbito del servicio exterior de la Administración General del Estado que deja a las empleadas y empleados públicos en un limbo normativo en términos de seguridad y salud en el trabajo, incumpliendo lo establecido en la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa que lo desarrolla.

Atendiendo a los principios genéricos contenidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en su normativa de adaptación (Ley 7/2007 de 12 de abril por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, RD 67/2010 de adaptación a la legislación de Prevención de Riesgos Laborales a la Administración General de Estado, y el propio Acuerdo de la MGNAGE, de 31 de enero de 2008, sobre Condiciones de Trabajo para el Personal Laboral que presta servicios en el exterior, solicitamos para el personal laboral que presta sus servicios en el exterior:

- Que se garanticen los derechos de consulta, participación y representación en los términos establecidos y queden garantizados los derechos de todas las empleadas y los empleados públicos sin distinción a “recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”.
- Un Plan de Prevención de Riesgos Laborales que debe incluir las correspondientes evaluaciones de riesgos laborales preceptivas y la planificación preventiva para todo el Personal Laboral que presta sus servicios en el exterior.

Como parte de este proceso de elecciones sindicales, exigiremos la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Exterior, lo que supone dotarnos de delegadas y delegados de Seguridad y Salud a lo largo y ancho de nuestro ámbito, con capacidad real de representación y negociación, así como la creación de los correspondientes Comités de Seguridad en aquellos destinos con más de 50 empleadas y empleados públicos del PLEX.

## **AECID – Reforma de la Ley de Cooperación Internacional y necesidad de mejora de las condiciones de trabajo del colectivo de Responsables de Programas y Responsables de Proyectos**

La actual reforma a la Ley de Cooperación es una oportunidad única para redefinir tanto el sistema de cooperación internacional como la propia arquitectura institucional de AECID. En este marco, CCOO- Exterior considera imperativo abordar los aspectos que afectan al colectivo de Responsables de Programa y Responsables de Proyectos, e introducir las propuestas que nos permitan reestructurar, de una vez y por todas, el régimen de contratación y movilidad del personal expatriado.

Como hemos venido insistiendo desde hace más de una década, las condiciones de trabajo de este colectivo de profesionales altamente cualificados son verdaderamente lamentables, con incentivos y retribuciones muy bajas, que resultan insuficientes para afrontar las exigencias, carestía de vida y circunstancias propias de los sitios en los que desarrollan su labor, por lo general países en vías de desarrollo y de especial dificultad.

Adicionalmente, el mencionado colectivo adolece de un sistema de movilidad justo, transparente y objetivo, que permita establecer periodicidad y criterios previsibles e incluya compensaciones acordes a la realidad del terreno. Un sistema de provisión de puestos, en definitiva, que se rija por los mismos principios del régimen de movilidad de los funcionarios de carrera desplazados en el exterior (RD 6/1995), el cual debería ser de aplicación al conjunto del personal desplazado por la AECID en igualdad de condiciones. Para CCOO- Exterior se trata de un elemento básico y de justicia, sobre todo si se tiene en cuenta que ambos colectivos se enfrentan a los mismos retos, las mismas dificultades y los mismos altos costes de instalación asociados con una movilidad internacional.

CCOO-Exterior considera imprescindible el establecimiento de una pasarela sede-terreno que permita al colectivo de Responsables de Programa la posibilidad de optar por puestos en sede, y al personal de sede concursar por puestos en el exterior.

Un elemento central, que forma parte de las reivindicaciones históricas de este colectivo y que CCOO-Exterior ha defendido y apoyado siempre, es la posibilidad de acceder a una carrera profesional. Actualmente, los cuerpos en los que se encuadra el personal de la Agencia se han definido como compartimentos estancos que imposibilitan el tránsito entre ellos y hacen impensable proyectar un proceso de carrera profesional, que parta del lógico reconocimiento al mérito y a la dedicación.

En este ámbito no podemos dejar de mencionar la problemática de los Responsables de Proyectos, un colectivo de compañeras y compañeros con contrato temporal (generalmente por tres años) y dedicados a un proyecto concreto. Según la normativa vigente, este tipo de contratos no puede superar el mencionado periodo, sin embargo, un elevado número de proyectos exigen un plazo de ejecución superior. Esta incongruencia impide a muchos Responsables de Proyectos finalizar el programa para el que había sido contratado.

En CCOO-Exterior estamos comprometidos con esta dramática situación, que es la razón por la que muchas compañeras y compañeros se han visto forzados a abandonar el cuerpo en busca de mejores oportunidades de trabajo en otros organismos internacionales. Es por ello que en el nuevo mandato incluimos a un Responsable de Programas en nuestra Comisión Ejecutiva, para reforzar el trabajo que hemos venido desarrollando en esta materia, para intentar revertir finalmente esta situación.

Al mismo tiempo, en materia de personal funcionario, es imperativo negociar criterios objetivos y similares a los que se utilizan en España para la provisión de los puestos de trabajo de las funcionarias y funcionarios destinados en el exterior. De igual manera, es necesario exigir que el procedimiento general de provisión de puestos de trabajo de dicho personal en el exterior se realice por concurso de méritos, obedeciendo a los principios de igualdad, mérito y capacidad, y poniendo fin a la arbitraria y discrecional “libre designación”.

De igual forma, consideramos imprescindible forzar a la Administración, a través de la negociación, para que se recupere el abono de los gastos de viajes anuales para retorno a España por vacaciones, tanto para los funcionarios destinados en el exterior como para sus familias.



**ES EL  
MOMENTO!  
DEL SERVICIO EXTERIOR**



**Estamos a vuestra absoluta disposición para  
aclarar dudas y consultas:**

▪ Correo electrónico:

ccoo-servicioexterior@fsc.ccoo.es

▪ Teléfono fijo:

+ 34 91 535 52 31

▪ Teléfonos móviles / Whatsapp:

+ 34 689 31 54 89 / + 34 689 44 73 37

▪ Página Web:

<http://www.exterior.fsc.ccoo.es/>

▪ Twitter: @Comisionesext

