

NOTA INFORMATIVA

DERECHO A UN TRATO RESPETUOSO Y DIGNO EN EL SERVICIO EXTERIOR

☆ **IMPORTANTE:** El contenido de esta comunicación es de suma importancia para el conjunto del colectivo PLEX en general y para el personal de servicio y conductores en particular, por lo que rogamos su máxima difusión.

Queridas compañeras y compañeros:

Tal y como explicábamos en nuestra Nota Informativa del pasado 18 de mayo de 2021, **son numerosas las denuncias sobre el trato inapropiado que algunos gestores propician a las empleadas y empleados públicos en diversos centros de trabajo en el Exterior. Una problemática que resulta especialmente sangrante en lo que respecta a conductores y personal de servicio adscrito a las Residencias Oficiales de Embajadas, Consulados y Representaciones Permanentes.** En este contexto, **la frecuente detección de situaciones de abuso de autoridad y acoso laboral se ha convertido en un auténtico flagelo en nuestro Servicio Exterior** y nos obliga a centrar nuestra acción sindical en transparentar y denunciar ante la Administración todo tipo de atropellos y vulneración de derechos.

Es importante recordar que a principios de 2021 -y tras un proceso de negociación y consulta con la parte social- la Dirección General del Servicio Exterior publicó un decálogo de ***“Pautas de Relaciones Laborales”*** (ver archivo adjunto), documento en el que el Ministerio de Asuntos Exteriores asumía un compromiso de ***“tolerancia cero con respecto a los comportamientos o las actitudes que puedan implicar un abuso de autoridad en el ejercicio del cargo o una grave desconsideración con las demás personas”***. Asimismo, este documento recoge que ***“(…) cuando se demuestre fehacientemente la comisión de estos hechos, se tomarán las medidas administrativas que sean precisas”***.

A mayor abundamiento, cabe señalar que el pasado 8 de marzo de 2022 el Ministro de Asuntos Exteriores firmó en Ginebra la adhesión de nuestro país al Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (ver adjunto), instrumento que reconoce, entre otros, ***“(…) el derecho de toda persona a un mundo del trabajo libre de violencia y acoso (...), que la violencia y el acoso en el mundo del trabajo pueden constituir una violación o un abuso de los derechos humanos, y son inaceptables e incompatibles con el trabajo decente”***.

Los casos que hemos detectado han estado promovidos en su mayoría por personas pertenecientes al Cuerpo Diplomático o a otros cuerpos de alto nivel de la Administración y se han producido siempre en completa asimetría. Los responsables, quienes disfrutaban de todo tipo de privilegios pagados por el Estado como Residencia Oficial, personal de servicio, chóferes con dedicación absoluta, etc., ejercen su poder replicando comportamientos y conductas autoritarias, propias de otras épocas, en todos los destinos por los que pasan, dejando una estela de abusos e injusticias, difíciles de concebir y mucho menos de aceptar en pleno siglo XXI.

Siendo conscientes de esta problemática, desde CCOO-Exterior hemos mantenido y seguiremos manteniendo siempre que todo el personal adscrito a una Misión Diplomática, con independencia del nivel, del tipo de relación laboral con la Administración o de su categoría administrativa, son empleadas y empleados públicos pagados por el Estado (con el dinero de tod@s) y como tales **tienen derecho a un trato digno y respetuoso, propio de un estado moderno, democrático y de derecho.**



En este sentido, queremos llamar la atención sobre varias situaciones irregulares que hemos venido detectando en los últimos meses y que tienen un denominador común: **la flagrante vulneración de las condiciones laborales recogidas en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del Personal Laboral en el Exterior**, instrumento que rige (conjuntamente con la Legislación Laboral local) nuestra relación laboral con la Administración. Al objeto de ilustrar estas anomalías, destacamos a continuación las más frecuentes:

1. No informar al personal de servicio y conductores oficiales sobre sus **horarios y jornadas de trabajo**, manteniéndoles en una situación de incertidumbre permanente y obligándoles a realizar turnos interminables, a todas luces ilegales, que impiden la conciliación de la vida laboral y familiar.
2. Negativa de los gestores a establecer un **mecanismo de compensación horaria**, respetuoso con el mencionado Acuerdo y con la legislación local, que permita la recuperación de las horas extraordinarias realizadas.
 - a. Cabe mencionar que la obligación de pactar este mecanismo de compensación está recogida en el mencionado Acuerdo y debe contemplar también **el derecho de cada trabajadora y trabajador a elegir en qué momento desea compensar el cómputo de horas extraordinarias acumuladas** dentro de un periodo de tiempo.
 - b. En este apartado, **queremos hacer hincapié en que la realización de horas extraordinarias tiene que responder a necesidades del servicio DEBIDAMENTE MOTIVADAS Y JUSTIFICADAS**. Por tanto, en ningún caso se pueden invocar necesidades del servicio para la realización de actividades de carácter personal, familiar o privado tales como: salidas a cenar, al teatro o al cine, atención a visitas familiares y personales, viajes de compras personales o familiares a Outlets o Centros Comerciales, desplazamientos para la realización de actividades deportivas privadas, City Tours guiados para el entorno familiar o privado del gestor de turno, etc.
3. **Banco Negativo de Horas**: Uno de los hallazgos más comunes en los últimos tiempos ha sido la detección de varios centros en los que se obliga al personal de servicio y a los conductores de la Representación a disfrutar de **periodos de descansos forzosos**, cuando el gestor se encuentra de viaje. Una práctica o invención absolutamente anómala, que no cuenta con el aval de la Administración, vulnera abiertamente la normativa laboral y se traduce en un “Banco Negativo de Horas” que el personal afectado tendría la obligación de devolver a criterio del propio gestor.
4. **Jornada de trabajo**: Según la Resolución de 28 de febrero de 2019 de la Secretaría de Estado de Función Pública, la Orden Circular 5/2019 y tal como reza en la propia Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del Personal Laboral en el Exterior, las jornadas de trabajo del conjunto del colectivo PLEX serán de mañana, de mañana y tarde o de tarde (con las correspondientes pausas establecidas para el bocadillo), atendiendo a las franjas horarias del Apartado 3.2 de la mencionada Resolución.
 - a. En el ámbito del personal de servicio, vigilantes y conductores, las jornadas se ceñirán también al concepto anterior, respetando en todo momento el derecho a la conciliación de la vida laboral y familiar. Por tanto, **bajo ningún concepto se podrán establecer jornadas discontinuas o partidas de mañana y tarde, con intervalos de descanso superiores a una hora**. (Intentar establecer jornadas de 4 horas en la mañana y 4 horas en la noche es absolutamente ilegal e inadmisibles, vulnera la conciliación de la vida laboral y familiar, y será objeto de denuncia ante las instancias correspondientes).



Asimismo, se respetará SIEMPRE el derecho al descanso de doce horas entre jornadas y al descanso semanal de dos días consecutivos recogidos en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, por lo que, cuando se trabaje en sábado, se descansará obligatoriamente el domingo y el lunes.

Por todo lo anterior y en el ejercicio de coherencia y responsabilidad que esta Sección Sindical lleva a cabo para con los trabajadores y trabajadoras del exterior, afiliados o no a nuestra organización, queremos dejar claro **que no vamos a consentir ni un solo atropello más y que utilizaremos todas las herramientas y recursos a nuestro alcance para evitar que estas situaciones se sigan produciendo.**

Al mismo tiempo, queremos sensibilizar nuevamente a todo el colectivo PLEX recordándoos que **es responsabilidad de tod@s denunciar cualquier situación de abuso de poder, acoso laboral o vulneración de derechos.** La información sobre lo que realmente sucede en los centros de trabajo del exterior es absolutamente necesaria para que nuestro sindicato pueda brindaros la ayuda y protección que necesitáis, así como actuar ante los diferentes Departamentos Ministeriales para exigir la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan y evitar que continúen perpetuándose situaciones de impunidad en nuestro sector.

A estos efectos, CCOO-Exterior lleva a cabo una labor de vigilancia y control, tanto desde nuestra central en Madrid, como a través de nuestra red de Delegad@s de Prevención de Riesgos Laborales. Por lo que os reiteramos nuestra absoluta disposición para escucharos y aclarar vuestras dudas y consultas en relación a los temas recogidos en esta comunicación o cualquier otro asunto que pueda ser de vuestro interés. A dichos efectos, os adjuntamos nuestros datos de contacto:

- **Sección Sindical del Servicio Exterior de CCOO - Madrid:**
 - Osmany Llanes-Melo - Secretario General
 - Luz María Gualda García - Secretaria de Organización
 - ✉ cco-servicioexterior@fsc.ccoo.es
 - ☎ +34 91 535 52 31
 - ☎ +34 658 94 95 61 / +34 689 44 73 37

- **Delegad@s de Prevención de Riesgos - CCOO-Exterior:**
 - **Miguel Montero Lange**
Secretario Salud Laboral y Riesgos Psicosociales - Delegado de Prevención Comité Único PLEX
 - ✉ miguel.montero@fsc.ccoo.es

 - **Irene Herrera Marín**
Delegada de Prevención - Comité Único PLEX
 - ✉ irene.herrera@fsc.ccoo.es

 - **Alejandro Pierro Clavero**
Delegado de Prevención - Comité Único PLEX
 - ✉ alejandro.pierro@fsc.ccoo.es

Madrid, 20 de septiembre de 2022

¡Seguiremos informando!