

CONFERENCIA

Sección Sindical del
Servicio Exterior

4, 5 y 6 de febrero de 2025

CCOO
servicios a la ciudadanía
servicio exterior



**Informe de gestión
2021-2025**

¡INDISPENSABLES ;)
**para el futuro del
servicio exterior**

Este Informe de Gestión es el resultado de un esfuerzo colectivo que no habría sido posible sin el inquebrantable apoyo y compromiso de cada una de nuestras afiliadas y afiliados y de nuestras delegadas y delegados alrededor del mundo.

Queremos expresar nuestro agradecimiento especial a Eva, Emilio y todo el equipo de Comunicación de la Federación Estatal (FSC-CCOO), así como a María José, Marta y las compañeras de la Secretaría de Organización de la FSC-CCOO, y a Manolo en la Secretaría de Elecciones Sindicales, quienes han sido un soporte fundamental en este proceso.

Al mismo tiempo, extendemos nuestro más sincero agradecimiento a Silvia, Andrea, Antonio y al resto del Gabinete Jurídico Federal. También queremos reconocer la valiosa contribución de la Secretaría de Salud Laboral de la Federación Estatal, en particular a Alicia y Ángel, así como un reconocimiento especial al equipo de Prevención de Riesgos Laborales de nuestra Sección Sindical, que ha realizado una labor excepcional.

No podemos olvidar a nuestra delegación al CUPLEX y sobre todo a nuestra Comisión Ejecutiva por su extraordinario apoyo, especialmente a Ricardo y Mari por tantos años de abnegación y entrega en la construcción de este proyecto desde sus inicios, y a Miguel y Carlos por su importante contribución en la elaboración de este material.

Por último, queremos agradecer también al equipo de nuestra Sección Sindical, en especial a David y Carla; su esfuerzo, ingenio y dedicación han sido esenciales para hacer realidad este documento.

Sin cada una de vosotras y vosotros, nada de esto habría sido posible.

¡Gracias por vuestra entrega y por ser parte de esta gran familia sindical!

INTRODUCCIÓN	3
INFORME DE GESTIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL DESARROLLADA EN EL PERIODO 2021-2025	5
1.- Primeras elecciones sindicales del PLEX: un avance histórico hacia la representación real ..5	
CCOO-Exterior denuncia la falta de un marco normativo para la prevención de riesgos y la salud	
laboral en los centros de la AGE en el exterior.....	5
¡Victoria histórica! El PLEX realiza sus primeras elecciones sindicales en el exterior y constituye un	
Comité de Empresa	6
Composición y puesta en marcha del Comité de Seguridad y Salud PLEX.....	7
2.- Estado de la negociación colectiva y actualización salarial del PLEX de 2022, 2023 y 2024 .8	
CCOO-Exterior lucha por el desbloqueo de la congelación salarial del PLEX tras 13 años de	
discriminación	8
Movilizaciones	8
CUPLEX: aprovechando el primer encuentro presencial en Madrid, el CUPLEX, a iniciativa de CCOO-	
Exterior, se manifiesta durante toda una semana en Madrid.....	12
Movilización ante el Congreso de los Diputados	13
CCOO-Exterior lanza la campaña “14 Años de abandono” y un vídeo de sensibilización para	
potenciar aún más la movilización de los “Lunes Negros en el Servicio Exterior”	14
CONFLICTO COLECTIVO: día histórico para el PLEX.....	15
Denuncia ante la OIT	15
HUELGA: preaviso de huelga del PLEX y campaña de sensibilización de CCOO-Exterior	16
Desconvocatoria de huelga e inicio de la negociación colectiva	17
Actualización salarial del PLEX de 2022	18
Actualización salarial del PLEX de 2023	18
Actualización salarial adicional del PLEX (0,5%) de 2023	19
Actualización salarial del PLEX de 2024	20
Actualización salarial del PLEX: conclusiones.....	21
3.- Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral en el exterior21	
La Prevención de Riesgos Laborales del PLEX en datos.....	22
CCOO-Exterior ha desarrollado una importante actividad en materia de salud laboral.....	23
Guía de prevención de riesgos en el ámbito exterior.....	24
Reflexiones finales sobre la PRL y la salud laboral en el exterior	25
4.- AECID: negociación del Estatuto del Cooperante y de un Convenio Colectivo26	
Ley de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global.....	26
Acción sindical de CCOO-Exterior en el ámbito de la AECID.....	26
5.- Exclusión del PLEX de la Oferta de Empleo Público (OEP)28	
6.- Acción sindical: compendio de otras actuaciones destacables que han marcado nuestra	
acción sindical a lo largo de este mandato	30
Fortaleciendo nuestra representación: la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior se une al	
Comité Federal	30
Actuaciones judiciales: la defensa de los derechos salariales y laborales del PLEX.....	30
Acciones de CCOO-Exterior ante situaciones de abusos de poder.....	31
Actividades de comunicación de CCOO-Exterior.....	34
Cierres de oficinas de la AGE en el exterior.....	35
Evacuación por conflicto armado en Afganistán y Sudán	36
Viajes de acción sindical al exterior	36
MIRANDO HACIA ADELANTE.....	47

1 INTRODUCCIÓN

A lo largo de este último mandato de cuatro años, desde 2021 a 2025, la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior de la FSC-CCOO (CCOO-Exterior) ha trabajado de manera incansable en la recuperación de los derechos del personal laboral en el exterior (PLEX) en materias que van desde la actualización retributiva, la prevención y la salud laboral, hasta el derecho a la promoción profesional y el desarrollo del Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 sobre Condiciones de Trabajo del PLEX vigente desde el 31 de enero de 2008 –ejercicio que pasa por el necesario establecimiento de un catálogo de puestos y una estructura salarial para el PLEX–. En concreto, en el último cuatrienio hemos volcado nuestra acción sindical en la consecución de los siguientes objetivos:

1. **Elecciones sindicales.** Gracias a la dedicación y al esfuerzo de CCOO-Exterior, el proceso de elecciones sindicales en el ámbito del PLEX se desarrolló finalmente en noviembre de 2021. Este ejercicio culminó con la constitución del Comité de Empresa Único del PLEX (CUPLEX) y del Comité de Seguridad y Salud (CSS-PLEX).
2. **Desbloqueo de la negociación colectiva y actualización salarial del PLEX.** Hemos desarrollado una estrategia de presión a distintos niveles centrada en reactivar el diálogo social con la Administración. Este esfuerzo, sumado a las movilizaciones y a la visibilización de la realidad del PLEX, tanto a nivel político como ante la opinión pública, permitió la inclusión del PLEX en el Acuerdo para una Administración del Siglo XXI, lo que se tradujo en una necesaria, pero insuficiente, actualización salarial del 3,5% en 2022, del 3,0% en 2023 y del 2,5% en 2024.
3. **Prevención de riesgos laborales y salud laboral en el exterior.** Con el nombramiento de los nuevos delegados y delegadas de prevención y la constitución del CSS-PLEX, hemos puesto la primera piedra en la implementación de una política de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) en todas las dependencias de la Administración General del Estado (AGE) en el exterior. Una asignatura pendiente desde tiempos inmemoriales y que se ha conseguido, como ya hemos manifestado, gracias a la estrategia emprendida desde CCOO-Exterior y al apoyo de la Secretaría de Salud Laboral de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO).
4. **AECID: negociación del Estatuto del Cooperante y de un Convenio Colectivo para el ámbito de la Agencia.** Con la aprobación de la nueva Ley de Cooperación (Ley 1/2023) y como parte del compromiso de CCOO-Exterior en el ámbito de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) en el exterior –especialmente con el colectivo de Responsables de Programa y Responsables de Proyectos–, nuestra organización ha llevado a cabo una serie de actuaciones, tanto a nivel político como ante el propio Consejo Rector de la AECID, encaminadas a exigir la urgente negociación de los instrumentos que emanan de la mencionada Ley. En lo relativo al Estatuto del Cooperante recientemente aprobado, tuvimos la oportunidad de participar en el ejercicio de negociación y consulta llevado a cabo por la AECID, quedando pendiente el elemento más importante: el Convenio Colectivo, cuya negociación está prevista para 2025.
5. **Promoción de la igualdad de oportunidades.** Pese a las enormes dificultades que hemos experimentado en el seno de la CTPLEX para avanzar en la necesaria igualdad de oportunidades y la promoción horizontal dentro del ámbito PLEX, desde CCOO-Exterior seguimos comprometidos con el objetivo de que nuestro colectivo vuelva a tener la posibilidad de concurrir a los procesos selectivos para el ingreso o acceso a Cuerpos de la AGE por la vía de la promoción interna –en igualdad de condiciones que el resto del personal de la AGE–, un derecho que la Administración ha suprimido de forma unilateral a pesar de las sentencias judiciales en su contra.

46 6. **Acción sindical.** Entre la multiplicidad de actuaciones que han marcado nuestra acción sindical
47 a lo largo de este mandato, nos gustaría destacar las siguientes: actuaciones judiciales para
48 conseguir derechos recogidos en las distintas legislaciones en centros del exterior,
49 intervenciones ante situaciones de abusos de autoridad y malas prácticas llevadas a cabo por los
50 gestores, asesoramiento y mediación en caso de cierre de centro en el ámbito exterior,
51 acompañamiento a las compañeras y los compañeros que han sufrido escenarios de conflictos
52 armados, asistencia a personas que han sido objeto de expedientes disciplinarios y realización
53 de viajes de trabajo al exterior para llevar a cabo actividades sindicales en el ámbito PLEX.

54 Pese a todas las acciones emprendidas y aun cuando tenemos un largo camino de conquistas por
55 delante, desde CCOO-Exterior celebramos los importantes logros que se han conseguido
56 materializar y que han contribuido a mejorar significativamente las condiciones laborales del
57 colectivo PLEX.

58 En este sentido, desde CCOO-Exterior hemos centrado nuestros esfuerzos en reactivar la
59 interlocución con la Administración, un espacio de diálogo que se había mantenido en una situación
60 de parálisis durante prácticamente una década y que se tradujo en un profundo deterioro de los
61 derechos del PLEX en general y del poder adquisitivo de nuestro colectivo en particular. Sin
62 embargo, a partir de las movilizaciones llevadas a cabo a lo largo y ancho del mundo durante la
63 primavera de 2022, la Comisión Técnica del Personal Laboral en el Exterior (CTPLEX) ha vuelto a
64 retomar un calendario de reuniones periódicas, lo que nos ha servido para tener la opción de poner
65 encima de la mesa todas las materias pendientes de desarrollo en el ámbito del PLEX.

66 Tanto el desarrollo de las elecciones sindicales del PLEX como la posterior constitución del CUPLEX
67 y del CSS-PLEX representan un hito en la defensa de los derechos fundamentales de todas las
68 trabajadoras y los trabajadores del Servicio Exterior. Estos logros son el resultado del esfuerzo
69 constante de CCOO-Exterior, que llevó a cabo diversas actuaciones, incluyendo la presentación de
70 una denuncia ante la Inspección de Trabajo debido a la falta de una política de PRL en el exterior.
71 Esta estrategia, implementada en un contexto de pandemia, logró desbloquear un proceso de
72 elecciones sindicales que había estado estancado durante más de una década por parte de Función
73 Pública.

74 Estos nuevos instrumentos representan dos alternativas legítimas y absolutamente esenciales para
75 canalizar las demandas de nuestro colectivo y se integran y complementan con la acción sindical
76 que continuamos desarrollando desde la Sección Sindical, respaldados incondicionalmente por la
77 FSC-CCOO y su Gabinete Jurídico. Gracias a este esfuerzo conjunto, hemos tenido la oportunidad de
78 desplazarnos a un número considerable de países, donde hemos llevado a cabo nuestra labor
79 sindical de manera directa sobre el terreno, fortaleciendo así los distintos colectivos locales.

80 Durante estas visitas, además de desarrollar asambleas y atender un sinnúmero de dudas y
81 consultas en materia laboral, hemos trabajado en la creación de estructuras sindicales locales al
82 objeto de fortalecer los distintos colectivos con una sección sindical local de CCOO-Exterior, lo que
83 nos permite desarrollar una defensa más efectiva, organizada y directa de los derechos de nuestro
84 personal. Un enfoque que consolida la labor de nuestra organización y fomenta la cohesión y la
85 solidaridad a lo largo y ancho de nuestro ámbito.

86 En CCOO-Exterior estamos convencidos de que para enfrentar los desafíos que presenta un sector
87 tan complejo, geográficamente disperso y jerarquizado como el nuestro es más necesario que nunca
88 seguir trabajando en una acción sindical de proximidad. Solo así podremos cumplir con nuestra
89 misión de defender los derechos del conjunto de empleadas y empleados públicos en el exterior,
90 sin importar su ubicación, y avanzar en la construcción de un ámbito laboral más justo y equitativo
91 para todas y todos.

92 **INFORME DE GESTIÓN DE LA ACCIÓN SINDICAL DESARROLLADA** 93 **EN EL PERIODO 2021-2025**

94 Tal y como se ha recogido en la introducción, durante el mandato que abarca el periodo 2021-2025,
95 la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior de la FSC-CCOO ha desarrollado una estrategia de
96 presión efectiva sobre la Administración (que ha incluido a la Secretaría de Estado de Función
97 Pública, la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas, la Dirección General de la
98 Función Pública y la Subdirección General de Relaciones Laborales) que nos ha permitido dar
99 continuidad a la hoja de ruta establecida en el mandato anterior (2017-2021) y cuyo objetivo
100 fundamental consistía en la reactivación y dinamización del marco de interlocución y diálogo social
101 del PLEX, es decir, de la CTPLEX.

102 A continuación, presentamos un recuento cronológico y temático del desarrollo de la acción sindical
103 llevada a cabo por nuestra Sección Sindical durante este mandato. Este análisis nos permitirá
104 destacar los hitos más significativos y las áreas de enfoque que han marcado nuestro trabajo en pro
105 de los derechos y el bienestar de nuestro colectivo.

106 **1.- Primeras elecciones sindicales del PLEX: un avance histórico** 107 **hacia la representación real**

108 **CCOO-Exterior denuncia la falta de un marco normativo para la prevención de** 109 **riesgos y la salud laboral en los centros de la AGE en el exterior**

110 Desde el mandato anterior (2017-2021), CCOO-Exterior había venido denunciando la total ausencia
111 de una política de PRL en los centros de la AGE fuera de España. Esto suponía que la Administración
112 no había establecido los protocolos necesarios (según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales –
113 LPRL–) para proteger al personal de la red de Embajadas y Oficinas Sectoriales en el exterior de
114 posibles riesgos, lo que ponía en peligro nuestra salud y bienestar en un contexto de emergencia
115 sanitaria global por COVID-19.

116 Hasta ese momento la **falta de un proceso de elecciones sindicales en el ámbito del PLEX había**
117 **impedido la constitución de los Órganos de Representación necesarios para defender los derechos**
118 **del personal laboral de la AGE en el exterior**. Así, ante la ausencia de un Comité de Seguridad y
119 Salud, ni había sido posible establecer una política de prevención integral y responsable, ni
120 contábamos con delegadas y delegados de prevención con capacidad para evaluar y abordar
121 situaciones que pudieran amenazar la seguridad de nuestro personal.

122 Ante este clima de desprotección y absoluto abandono (vulnerando tanto el Acuerdo de
123 Condiciones de Trabajo del PLEX como la propia LPRL), el 25 de enero de 2021 **nuestro sindicato se**
124 **vio en la obligación de presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y**
125 **demandar su intervención y mediación inmediata** con el objetivo de encontrar una solución a esta
126 grave situación.

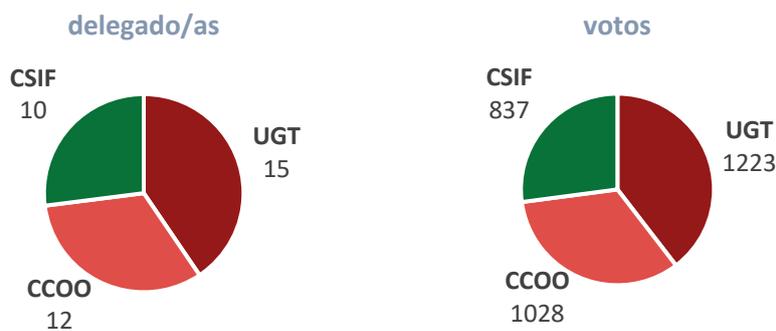
127 De esta forma y tras un arduo proceso de negociación, el 13 de abril de 2021 el BOE publicó la
128 Resolución de la Secretaría General de Función Pública por la que se aprobó y publicó el Acuerdo
129 de la Mesa General de Negociación de la AGE, de 31 de marzo de 2021, sobre el procedimiento para
130 la elección de Órganos de Representación del Personal Laboral de la AGE en el exterior. Esta

131 oportunidad histórica, lograda gracias a la tenacidad y constancia de CCOO-Exterior, permitió, por
 132 fin, la celebración de un proceso de elecciones sindicales del PLEX, dando origen al necesario marco
 133 normativo y de representación efectiva capaz de garantizar la protección del conjunto de empleadas
 134 y empleados públicos en el exterior.

135 **¡Victoria histórica! El PLEX realiza sus primeras elecciones sindicales en el**
 136 **exterior y constituye un Comité de Empresa**

137 Siguiendo esta cronología, **el 30 de noviembre de 2021 se llevó a cabo el escrutinio de votos de las**
 138 **primeras elecciones sindicales del PLEX**, un hito alcanzado tras más de 40 años de reivindicaciones,
 139 especialmente por parte de CCOO-Exterior. Este proceso dio origen al Comité de Empresa Único del
 140 PLEX (CUPLEX), un órgano que ha permitido el establecimiento de un marco de interlocución y
 141 consulta, a través del cual buscamos corregir situaciones anómalas, así como injusticias y
 142 desigualdades en comparación con otros colectivos de empleadas y empleados públicos en España,
 143 entre otras materias. Al mismo tiempo y por primera vez, las delegadas y los delegados del PLEX
 144 contaron con la capacidad de actuar de manera legítima y de exigir soluciones a la Administración.

145 La composición del primer CUPLEX fue la siguiente:



146 Cabe señalar que, si bien la Unión General de Trabajadores (UGT) fue la central sindical más votada,
 147 CCOO-Exterior logró una representación notable con 12 delegadas y delegados, asegurando un
 148 Comité de Empresa inclusivo y equitativo. Sin embargo, durante el proceso electoral, se emitió una
 149 Nota Informativa denunciando la mala gestión del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea
 150 y Cooperación (MAEC), que inicialmente autorizó el envío de propaganda electoral solo a la UGT, sin
 151 consenso con otras centrales (y sin haber pactado estas condiciones durante el proceso de
 152 negociación del calendario electoral), lo que comprometía la igualdad de trato y podía considerarse
 153 ilícito. Tras las elecciones, UGT impugnó los resultados, argumentando irregularidades por la
 154 exclusión del personal del Instituto Cervantes en el censo electoral. Esta impugnación fue
 155 rechazada, validándose los resultados y permitiendo la constitución del CUPLEX en febrero de 2022,
 156 lo que ha marcado un nuevo capítulo en la historia del PLEX.

157 En un ejercicio de responsabilidad, las tres organizaciones sindicales logramos trabajar de manera
 158 conjunta, pese a todas las diferencias, con el objetivo común de mejorar las condiciones laborales
 159 del PLEX y proteger los derechos de las empleadas y los empleados públicos del Servicio Exterior.
 160 Esta unidad ha sido fundamental para establecer un Comité de Empresa representativo y fuerte,
 161 capaz de enfrentar los retos que teníamos por delante.

162 Por consiguiente, la creación del CUPLEX ha marcado el inicio de una nueva etapa, no su final. Y,
 163 aunque ha supuesto un hito histórico, no es un secreto que el PLEX aún enfrenta desafíos de enorme
 164 calado. En CCOO-Exterior continuaremos esforzándonos para que el CUPLEX sea un motor de
 165 cambio que permita avanzar en las mejoras necesarias, utilizando la unidad de acción para trabajar
 166 en pos de un futuro mejor para el conjunto de empleadas y empleados públicos en el exterior.

167 Composición y puesta en marcha del Comité de Seguridad y Salud PLEX

168 El Comité de Seguridad y Salud PLEX (CSS-PLEX), órgano colegiado que cuelga del propio CUPLEX,
 169 aunque con competencias, normativa y ámbito específicos, tiene como propósito salvaguardar la
 170 salud y la seguridad laboral del personal del Servicio Exterior, constituyendo así un avance
 171 significativo en la gestión de la seguridad laboral. El CSS-PLEX es un órgano paritario compuesto por
 172 ocho representantes de la propia Administración y por un total de ocho delegadas y delegados
 173 distribuidos de la siguiente forma:



174 Desde su constitución, el CSS-PLEX ha mantenido un diálogo activo con representantes de varios
 175 ministerios, incluyendo Asuntos Exteriores, Educación, Trabajo e Industria y Turismo, así como con
 176 la AECID y otros organismos relevantes, para abordar cuestiones críticas que afectan a su colectivo.

177 *I. Evaluaciones de riesgos*

178 Uno de los temas más urgentes que ha tratado el CSS-PLEX es la realización de evaluaciones de
 179 riesgos en los centros de trabajo en el exterior. A lo largo de su actividad, el CSS-PLEX ha denunciado
 180 repetidamente el incumplimiento sistemático de los plazos establecidos para llevar a cabo estas
 181 evaluaciones, especialmente por parte del Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA) y otros
 182 ministerios. Este retraso ha obstaculizado la implementación efectiva de las evaluaciones necesarias
 183 para garantizar un entorno laboral seguro.

184 *II. Compromisos de la Administración*

185 En respuesta a estas denuncias, la Administración se comprometió a acelerar la realización de las
 186 evaluaciones de riesgos y a asignar los recursos necesarios para su ejecución. Sin embargo, a pesar
 187 de estos compromisos, persiste una falta de planificación adecuada e interministerial que impide
 188 que se realicen visitas a los centenares de centros existentes en el exterior en un plazo razonable.
 189 Un escenario de desamparo e inseguridad que podría tener repercusiones negativas en el bienestar
 190 del colectivo y en el desempeño de sus funciones.

191 *III. Salud mental y riesgos psicosociales*

192 Otro tema recurrente en las discusiones del CSS-PLEX es la preocupación por la salud mental y los
 193 riesgos psicosociales que afectan a las trabajadoras y los trabajadores de nuestro ámbito.
 194 CCOO-Exterior ha destacado que estos problemas suelen estar relacionados con:

- 195 ▪ **Organización del trabajo:** una organización inadecuada del trabajo, que puede incluir
 196 cargas laborales excesivas, falta de recursos o apoyo, y una comunicación deficiente entre
 197 los equipos.
- 198 ▪ **Episodios de acoso:** la existencia de situaciones de acoso laboral que agravan el estrés y
 199 la ansiedad de nuestro personal, afectando a su salud mental y su rendimiento laboral. El
 200 CSS-PLEX ha enfatizado en la necesidad de abordar estos problemas de manera integral,
 201 promoviendo un entorno laboral que priorice la salud mental y el bienestar del conjunto
 202 de empleadas y empleados públicos en el exterior.

203 **2.- Estado de la negociación colectiva y actualización salarial del** 204 **PLEX de 2022, 2023 y 2024**

205 **CCOO-Exterior lucha por el desbloqueo de la congelación salarial del PLEX tras** 206 **13 años de discriminación**

207 No es un secreto que el colectivo PLEX ha enfrentado una grave situación de abandono por parte
208 de la AGE desde la crisis económica de 2008. En ese momento y como parte de las medidas de
209 austeridad implementadas por el Gobierno de turno, se congelaron nuestros salarios y se
210 interrumpió de manera unilateral la aplicación del Acuerdo Administración-Sindicatos de 18 de
211 diciembre de 1990; un instrumento que se respetó rigurosamente entre 1990 y 2009 y que
212 establece la necesidad de una revisión salarial anual basada en los indicadores del índice de precios
213 de consumo (IPC) y la situación socioeconómica de cada país.

214 Por esta razón, tanto en el mandato anterior como durante el actual, la Sección Sindical Estatal del
215 Servicio Exterior de la FSC-CCOO ha denunciado ante diversas instancias, incluidos los tribunales de
216 justicia, el Congreso de los Diputados y varios Departamentos Ministeriales, la injustificable
217 discriminación que ha venido sufriendo el PLEX desde hace más de 13 años. Así, nuestra
218 organización ha realizado todos los esfuerzos posibles y ha utilizado todos los recursos a su alcance
219 para lograr el desbloqueo de la congelación salarial.

220 Por si fuera poco, y pese a las mejoras salariales decretadas para la AGE en España entre 2016 y
221 2021, el colectivo PLEX continuaba sin percibir aumentos salariales desde 2009. Este escenario, que
222 ha generado una sensación de profunda frustración y hartazgo generalizado a lo largo y ancho de
223 nuestro ámbito, ha llevado a varios colectivos a movilizarse. Un ejemplo destacado es la huelga
224 indefinida llevada a cabo por el conjunto de contratadas y contratados del MAEC en Reino Unido,
225 quienes mantuvieron más de cincuenta días de huelga ininterrumpida exigiendo un aumento
226 salarial en la primavera de 2022. Una demanda que surge ante la importante pérdida de poder
227 adquisitivo acumulada entre 2009 y 2021, que ronda el 30%, haciendo prácticamente inviable que
228 nuestras compañeras y nuestros compañeros en dicho país puedan llegar a fin de mes.

229 En abril de 2022, ante la inminencia de un nuevo diálogo social entre la Administración y las
230 principales centrales sindicales al más alto nivel, nuestra Sección Sindical intensificó sus esfuerzos
231 para defender condiciones laborales dignas y respetuosas con los Acuerdos entre la Administración
232 y los Sindicatos, asegurando que el PLEX no quedara excluido de lo que se pactara en la Mesa
233 General de Negociación. En este contexto, logramos mantener un encuentro con la secretaria de
234 Estado de Función Pública, Lidia Sánchez Milán, para abordar la crítica situación de precariedad que
235 afecta a nuestro sector, subrayando las circunstancias límite que enfrentan ciertos colectivos.
236 Aunque la Administración mostró disposición para estudiar la situación, desde CCOO-Exterior
237 enfatizamos en la necesidad de continuar luchando por una solución global y unida, involucrando a
238 todas las organizaciones sindicales y al CUPLEX. Nuestro objetivo era movilizar a todos los
239 empleados públicos en el exterior para visibilizar esta dura realidad, hasta que se logaran
240 resultados concretos y se materializaran las buenas intenciones de la Administración.

241 **Movilizaciones**

242 CCOO-Exterior apoya las movilizaciones en Reino Unido, Alemania y Países Bajos e impulsa, en el
243 ámbito del CUPLEX, una movilización global titulada **“Lunes Negros en el Servicio Exterior”**.

244 **Reino Unido**

245 La Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior de la FSC-CCOO se desplazó a Londres para apoyar
 246 al conjunto de compañeras y compañeros del MAEC, quienes habían comenzado una huelga
 247 indefinida el 14 de marzo de 2022. Durante nuestra visita, tuvimos oportunidad de reunirnos con el
 248 cónsul general y el embajador de España en Londres para exigir el urgente traslado de la situación
 249 de precariedad que enfrenta este colectivo tanto a la Dirección General del Servicio Exterior como
 250 a la Dirección General de la Función Pública.

251 La huelga, que contó con un respaldo del 80% y se prolongó durante 53 días consecutivos, incluyó
 252 valientes actos de protesta, como una marcha y una concentración en la que se corearon lemas
 253 como “Ministerio de Abandono” y “Abandonados, sueldos congelados”, reflejando el profundo
 254 descontento de dicho personal.

255 Además, el colectivo afectado llevó a cabo reuniones con la Directora General y el Subsecretario de
 256 Asuntos Exteriores, envió correos a los miembros de la Comisión de Exteriores del Congreso y
 257 mantuvo encuentros con representantes de diversos partidos. Las acciones mediáticas, que
 258 incluyeron artículos en prensa y entrevistas en varios canales de televisión, generaron más de 120
 259 impactos, algunos de los cuales se detallan a continuación. **Como resultado de los actos
 260 reivindicativos emprendidos por este colectivo, lograron un aumento salarial del 8,75% para todo
 261 el PLEX en el Reino Unido**, así como la promesa de su inclusión en el régimen de seguridad social
 262 español, un compromiso que aún no se ha materializado.



263 Lo expuesto anteriormente evidencia, sin lugar a dudas, que **la movilización y la huelga se**
 264 **presentan como los únicos recursos efectivos ante la intransigencia de la Administración.** Cuando
 265 esta se aferra a una postura inflexible y arrogante, negándose a entablar un diálogo constructivo, se
 266 convierte en un obstáculo para la negociación colectiva. Esta actitud no solo bloquea cualquier
 267 intento de acuerdo, sino que también deja desamparados a las empleadas y empleados públicos en
 268 el exterior.

269 En este contexto, **la movilización y la huelga han demostrado su eficacia para transformar las**
 270 **reivindicaciones en conquistas.** Con estas acciones no solo se busca presionar a la Administración
 271 para que reconsidere su postura, sino que también sirven para visibilizar la situación crítica que
 272 enfrentan las empleadas y los empleados de la AGE en el exterior. La falta de disposición y voluntad
 273 política que ha venido demostrando la Administración para atender la realidad del PLEX no solo
 274 erosiona nuestra confianza en las instituciones, sino que también perpetúa un clima de
 275 incertidumbre y descontento que impacta negativamente en la moral y el bienestar de nuestro
 276 colectivo.

277 **Una muestra de la repercusión de esta movilización puede consultarse en los siguientes enlaces:**

- 278 ▪ [https://elpais.com/espana/2022-03-14/los-trabajadores-de-la-embajada-y-consulados-](https://elpais.com/espana/2022-03-14/los-trabajadores-de-la-embajada-y-consulados-de-espana-en-el-reino-unido-convocan-una-huelga-indefinida.html)
 279 [de-espana-en-el-reino-unido-convocan-una-huelga-indefinida.html](https://elpais.com/espana/2022-03-14/los-trabajadores-de-la-embajada-y-consulados-de-espana-en-el-reino-unido-convocan-una-huelga-indefinida.html)
- 280 ▪ [https://www.abc.es/espana/abci-trabajadores-embajada-y-consulados-reino-unido-](https://www.abc.es/espana/abci-trabajadores-embajada-y-consulados-reino-unido-presionan-exteriores-huelga-indefinida-202203140225_noticia.html)
 281 [presionan-exteriores-huelga-indefinida-202203140225_noticia.html](https://www.abc.es/espana/abci-trabajadores-embajada-y-consulados-reino-unido-presionan-exteriores-huelga-indefinida-202203140225_noticia.html)
- 282 ▪ [https://www.elconfidencial.com/mundo/europa/2022-03-11/huelga-consulados-](https://www.elconfidencial.com/mundo/europa/2022-03-11/huelga-consulados-embajada-reino-unido-salarios-congelados_3389896/)
 283 [embajada-reino-unido-salarios-congelados_3389896/](https://www.elconfidencial.com/mundo/europa/2022-03-11/huelga-consulados-embajada-reino-unido-salarios-congelados_3389896/)
- 284 ▪ <https://www.newtral.es/huelga-embajada-reino-unido/20220331/>
- 285 ▪ [https://www.economiadehoy.es/miles-de-espanoles-sin-pasaporte-en-reino-unido-ante-](https://www.economiadehoy.es/miles-de-espanoles-sin-pasaporte-en-reino-unido-ante-la-indiferencia-del-ministerio-de-asuntos-exteriores)
 286 [la-indiferencia-del-ministerio-de-asuntos-exteriores](https://www.economiadehoy.es/miles-de-espanoles-sin-pasaporte-en-reino-unido-ante-la-indiferencia-del-ministerio-de-asuntos-exteriores)
- 287 ▪ <https://www.elmundo.es/espana/2022/04/21/625437b6e4d4d815648b459e.html>
- 288 ▪ <https://www.elmundo.es/espana/2022/04/27/626973f121efa002248b45d7.html>

289 **Alemania**

290 Desde el 21 de marzo de 2022 y convocada por
 291 CCOO-Exterior, UGT-Exterior y CSIF-Exterior, el personal
 292 de las dependencias de la AGE en Berlín inició una
 293 huelga todos los lunes de 10:30 a 12:30 horas. El
 294 personal, que manifestó su total solidaridad con las
 295 compañeras y los compañeros de Reino Unido,
 296 reivindicó la equiparación inmediata de salarios para la
 297 misma categoría, independientemente de su
 298 antigüedad, y una subida salarial que compensara la
 299 pérdida de poder adquisitivo, estimada en más del 20%
 300 debido a la inflación acumulada entre 2008 y 2021.

301 Además, se denunció la significativa reducción del
 302 empleo público en Alemania, con una disminución del
 303 18,1% en puestos de trabajo de la AGE entre 2008 y
 304 2018, a pesar del aumento del 48,6% en la población
 305 española en el país. También se exigió el desarrollo del
 306 Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX para
 307 establecer una estructura salarial justa y clara, así como
 308 una clasificación profesional adecuada que elimine
 309 injusticias en el ámbito laboral.





310 **Países Bajos**

311 Las empleadas y los empleados públicos contratados en la Embajada y en el Consulado de España
 312 en Países Bajos se movilizaron para exigir mejoras en sus condiciones laborales y en el servicio que
 313 ofrecen a la ciudadanía. Así, desde el 3 de mayo de 2022, llevaron a cabo protestas públicas cada
 314 lunes, entre las 14:00 y 14:30 horas, en respuesta al deterioro de sus condiciones laborales, similar
 315 a las reclamaciones de sus colegas en Reino Unido y Alemania. Como no podía ser de otra forma,
 316 CCOO-Exterior se desplazó a La Haya para brindar todo nuestro apoyo a dicho colectivo en el inicio
 317 de la movilización.



318 **“Lunes Negros en el Servicio Exterior”**

319 Siguiendo la cronología de hechos y en línea con lo que ya había impulsado CCOO-Exterior en el
 320 seno del CUPLEX –decisión que fue votada a favor por una abrumadora mayoría del pleno–, nuestra
 321 organización convocó al PLEX a la movilización bajo el lema **“Lunes Negros en el Servicio Exterior”**.

322 Con el fin de visibilizar la gravedad de la situación, el CUPLEX, en un ejercicio de responsabilidad,
 323 organizó una movilización global que tuvo lugar entre el 30 de mayo y el 25 de julio de 2022. Durante
 324 este periodo, se llevaron a cabo concentraciones todos los lunes durante dos meses consecutivos
 325 frente a las Representaciones de España y centros de trabajo en el exterior. Las personas
 326 participantes vistieron de riguroso negro y se manifestaron durante la media hora del bocadillo,
 327 buscando así minimizar el impacto económico de la protesta.

328 En un contexto de diálogo social al más alto nivel en España, era imperativo poner de relieve la grave
 329 situación del PLEX, especialmente en redes sociales y medios de comunicación, para exigir a la
 330 Administración la urgente recuperación salarial del personal en el exterior. Este esfuerzo, que contó
 331 con un seguimiento significativo en todo nuestro ámbito, fue recogido por medios de comunicación
 332 tanto nacionales como internacionales.



333 **CUPLEX: aprovechando el primer encuentro presencial en Madrid, el CUPLEX, a**
 334 **iniciativa de CCOO-Exterior, se manifiesta durante toda una semana en Madrid**

335 El 28 de junio de 2022, día histórico en el que sesionó por primera vez de manera presencial el
 336 CUPLEX en Madrid –con la participación de la Administración–, sirvió de colofón para iniciar una
 337 semana de movilizaciones ante distintas instancias de la AGE en Madrid, a saber: la Subdirección
 338 General de Relaciones Laborales, la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas y
 339 el propio MAEC. Una movilización que contó con el apoyo de la FSC-CCOO y del Sector de la
 340 Administración General del Estado (SAE de la FSC-CCOO) a lo largo de toda una semana y que tuvo
 341 también una importante repercusión tanto mediática como en redes sociales, en las que se etiquetó
 342 en todo momento a los siguientes usuarios de la red X: [@MAECgob](#); [@Haciendagob](#), [@mjmonteroc](#),
 343 [@jmalbares](#), etc.

344 El mensaje de la movilización se escuchó alto y claro (y así se puede verificar consultando la
 345 hemeroteca de nuestra cuenta de la red X –[@Comisionesext](#)– entre los días 27 de junio y 4 de julio
 346 de 2022). ¡Basta ya de injusticias! ¡La Administración no puede continuar ignorando las demandas
 347 y la precariedad del Personal Laboral del Servicio Exterior! Todos los lunes, durante dos meses, ¡nos
 348 levantamos con fuerza para exigir condiciones dignas, salarios justos y respeto de nuestros derechos
 349 laborales! ¡No más promesas vacías! ¡La lucha continúa y no nos detendremos hasta que se
 350 escuchen nuestras voces! ¡Unidos y en pie de guerra! ¡El cambio es ahora! ¡Albares, escucha, el
 351 PLEX está en lucha!, etc.

352 Como parte de nuestras reivindicaciones, exigimos:

- 353 ▪ Una actualización salarial para compensar la pérdida de poder adquisitivo tras años de
354 congelación.
- 355 ▪ Desarrollo del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX que incluya una estructura
356 salarial objetiva con retribuciones justas y una escala de clasificación profesional clara.
- 357 ▪ Promoción interna para el ámbito PLEX.
- 358 ▪ Protocolos para prevenir riesgos y acoso laboral en el exterior.
- 359 ▪ También se demandó una dotación adecuada de recursos para el Servicio Exterior, que ha
360 sufrido una merma de efectivos que ronda el 27% durante la última década.

361 **Movilización ante el Congreso de los Diputados**

362 Ese mismo mes de junio de 2022, la FSC-CCOO organizó una movilización frente al Congreso de los
363 Diputados para exigir al Gobierno la negociación de un nuevo acuerdo salarial y de condiciones
364 laborales para el conjunto de empleadas y empleados públicos. El objetivo era garantizar el poder
365 adquisitivo y derogar los recortes de derechos implementados entre 2010 y 2022. La organización
366 advirtió que, en caso de no atender estas demandas, intensificaría las movilizaciones, incluyendo la
367 posibilidad de convocar una huelga general a nivel nacional.

368 En este contexto y con el respaldo del Área Pública de la FSC-CCOO, la Sección Sindical Estatal del
369 Servicio Exterior participó en la marcha para denunciar la pérdida de poder adquisitivo que ha
370 afectado al PLEX, resaltando los 14 años de injusta congelación salarial y exigiendo una solución
371 urgente para nuestro colectivo. Esta acción coincidió con la movilización “**Lunes Negros en el**
372 **Servicio Exterior**”, lo que fortaleció aún más la protesta global.



373 **CCOO-Exterior lanza la campaña “14 Años de abandono” y un vídeo de**
 374 **sensibilización para potenciar aún más la movilización de los “Lunes Negros en**
 375 **el Servicio Exterior”**

376 Como hemos señalado anteriormente, al tiempo que se celebraba de forma presencial la reunión
 377 del CUPLEX en Madrid se llevaron a cabo protestas presenciales ante diversas instancias de la
 378 Administración lideradas por CCOO-Exterior, como parte de la movilización global **“Lunes Negros**
 379 **en el Servicio Exterior”**. En este contexto, la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior de la
 380 FSC-CCOO lanzó una campaña de visibilización en *YouTube* y en diferentes redes sociales.

381 El video producido destacaba la movilización a nivel mundial, mostrando imágenes claras del
 382 descontento y la frustración de nuestro colectivo, como consecuencia del profundo abandono y la
 383 desatención por parte de la Administración. El objetivo era generar conciencia sobre la importancia
 384 de estas movilizaciones y alentar a la participación de todos los miembros de nuestro colectivo a lo
 385 largo y ancho del mundo.





386 Esta campaña puede consultarse en los siguientes enlaces:

- 387 ▪ https://youtu.be/XPE1qH_KMcY
- 388 ▪ <https://x.com/Comisionesext/status/1542086079146344449>
- 389 ▪ <https://x.com/Comisionesext/status/1542447486593294336>
- 390 ▪ <https://x.com/Comisionesext/status/1542799725467926528>

391 CONFLICTO COLECTIVO: día histórico para el PLEX

392 En medio de un contexto de movilización global para denunciar la injusta congelación salarial que
 393 pesaba sobre nuestro colectivo, el PLEX celebró un hito importante al recibir la confirmación del
 394 Tribunal Superior de Justicia de Madrid sobre una sentencia que reconocía la vulneración del
 395 derecho a la negociación colectiva del PLEX. Esta decisión, **resultado de una demanda de conflicto**
 396 **colectivo interpuesta en 2018 por CCOO-Exterior**, se debió a la falta de respuesta de la
 397 Administración ante las demandas del PLEX y su exclusión del Segundo Acuerdo de Mejora del
 398 Empleo Público, de 9 de marzo de 2018, que otorgó un incremento salarial del 9,5% a las
 399 Administraciones Públicas en España.

400 Esta sentencia **reafirmó la validez del Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990**, que obliga a
 401 negociar anualmente las retribuciones del PLEX, considerando factores como el IPC y las condiciones
 402 locales. Además, establece que la Administración debía revisar anualmente los salarios del PLEX tras
 403 consultar a los sindicatos y confirmaba que la AGE había eludido de manera ilegal y negligente el
 404 derecho a la negociación colectiva del PLEX, bloqueando la CTPLEX correspondiente durante años.

405 Esta decisión de la Justicia, que adquirió firmeza de manera inmediata –y que contribuyó a
 406 fortalecer coyunturalmente la movilización “**Lunes Negros en el Servicio Exterior**”– permitió a
 407 CCOO-Exterior demandar urgentemente la convocatoria de la CTPLEX con el objetivo de reiniciar la
 408 negociación colectiva, recuperar la revisión salarial anual y abordar la pérdida de poder adquisitivo
 409 del colectivo.

410 Denuncia ante la OIT

411 Una vez consolidada la firmeza de la sentencia del Conflicto Colectivo en mayo de 2022, se puso fin a
 412 un extenso proceso judicial iniciado por CCOO-Exterior en relación con la discriminación y la
 413 vulneración del derecho a la negociación colectiva del PLEX.

414 Así, tras concluir la vía judicial, en septiembre de 2022 la FSC-CCOO presentó una queja formal ante
415 la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en Ginebra, denunciando el incumplimiento por
416 parte de la Administración española del Convenio 151 sobre Relaciones Laborales en las
417 Administraciones Públicas.

418 En el marco de esta queja, CCOO-Exterior destacó la vulneración sistemática de la negociación
419 colectiva del PLEX. Esta denuncia se fundamentó en la desestimación de un recurso interpuesto por
420 la Administración ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que en junio de 2022 había fallado
421 a favor de CCOO-Exterior, confirmando así la sistemática vulneración del derecho a la negociación
422 colectiva y la falta de actualización salarial.

423 HUELGA: preaviso de huelga del PLEX y campaña de sensibilización de CCOO- 424 Exterior

425 Ante la falta de respuesta de la Administración y a propuesta de CCOO-Exterior, se inició una
426 segunda fase de movilizaciones para exigir la convocatoria de la CTPLEX, buscando reactivar la
427 negociación del PLEX con tres demandas clave:

- 428 ▪ una subida salarial que compense la pérdida de poder adquisitivo;
- 429 ▪ la equiparación de retribuciones entre empleadas y empleados de la misma categoría, sin
430 considerar la antigüedad, y
- 431 ▪ el desarrollo del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX y el establecimiento de una
432 estructura salarial objetiva y de una clasificación profesional clara y justa.

433 Y es que, pese a reconocer políticamente la necesidad de reactivar la negociación colectiva, la
434 Administración se había enrocado en su postura y se negaba a satisfacer estas demandas. En
435 respuesta, las centrales sindicales más representativas en el ámbito PLEX, a instancias de
436 CCOO-Exterior, presentaron los correspondientes preavisos de huelga, convocando paros de 30
437 minutos todos los lunes en los centros de trabajo de la Administración española en el exterior.

438 Para visibilizar la precariedad del colectivo y exigir la actualización de los salarios, se propusieron
439 varias acciones en protesta:

- 440 ▪ Propuesta al PLEX de no participar en los festejos de la Fiesta Nacional.
- 441 ▪ Llevar a cabo concentraciones ante la sede en la que se desarrolle dicho festejo (siempre
442 que no vulnere o contravenga la legislación y las normas de orden público locales).
- 443 ▪ Realizar concentraciones para expresar el descontento o acudir a la celebración portando
444 camisetas o distintivos con mensajes reivindicativos.
- 445 ▪ Recoger firmas para presentar un escrito ante las autoridades competentes.

446 Como parte de esta iniciativa, la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior de la FSC-CCOO retoma
447 la campaña **“14 Años de Abandono”**, elevando la movilización a rango de **huelga** y lanza un nuevo
448 vídeo reivindicativo para visibilizar la situación de atropello que pesa sobre nuestro colectivo,
449 difundido a través de diferentes canales.

450 **La campaña puede consultarse a través de los siguientes enlaces:**

- 451 ▪ https://youtu.be/Pzv-rmwS_K4
- 452 ▪ <https://x.com/FSCdeCCOO/status/1579425959975219200>
- 453 ▪ [https://exterior.fsc.ccoo.es/noticia:637706--
454 Convocatorias de huelga y movilizaciones para el Colectivo PLEX a partir de octu
455 bre&opc_id=](https://exterior.fsc.ccoo.es/noticia:637706--Convocatorias-de-huelga-y-movilizacion-para-el-Colectivo-PLEX-a-partir-de-octubre&opc_id=)



456 Cabe destacar que el trabajo de visibilización tuvo un gran impacto a nivel mundial con noticias
457 dedicadas tanto en medios de comunicación nacionales como internacionales de diferente alcance.
458 *El País, Europa Press, España Exterior y The Diplomat in Spain* fueron algunos de los periódicos que
459 publicaron información sobre las protestas, junto a las reivindicaciones presentadas por el PLEX ante
460 la Administración, y éstos pueden consultarse a través de los siguientes enlaces:

- 461 ▪ [https://elpais.com/economia/2022-05-27/la-justicia-da-la-razon-al-personal-laboral-de-
462 las-embajadas-que-pide-salarios-que-permitan-vivir-en-el-extranjero.html](https://elpais.com/economia/2022-05-27/la-justicia-da-la-razon-al-personal-laboral-de-las-embajadas-que-pide-salarios-que-permitan-vivir-en-el-extranjero.html)
- 463 ▪ [https://www.europapress.es/nacional/noticia-personal-laboral-exterior-inicia-lunes-
464 negros-denunciar-abandono-albares-20220530180200.html](https://www.europapress.es/nacional/noticia-personal-laboral-exterior-inicia-lunes-negros-denunciar-abandono-albares-20220530180200.html)
- 465 ▪ [https://www.espanaexterior.com/el-personal-laboral-en-el-exterior-mantiene-las-
466 protestas-ante-la-falta-de-avances-con-el-gobierno/](https://www.espanaexterior.com/el-personal-laboral-en-el-exterior-mantiene-las-protestas-ante-la-falta-de-avances-con-el-gobierno/)
- 467 ▪ [https://thediplomatinspain.com/2022/05/31/el-personal-laboral-en-el-exterior-inicia-
468 sus-lunes-negros-para-denunciar-su-abandono/](https://thediplomatinspain.com/2022/05/31/el-personal-laboral-en-el-exterior-inicia-sus-lunes-negros-para-denunciar-su-abandono/)

469 **Desconvocatoria de huelga e inicio de la negociación colectiva**

470 La huelga convocada en el mes de octubre de 2022 –y que se extendió durante cinco jornadas de
471 cese de actividad colectiva en varios centros de la Administración del Estado en el Exterior–,
472 conjuntamente con las acciones de la parte social en Madrid, dieron sus frutos y se tradujeron en
473 el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva del PLEX, especialmente en lo relativo a
474 materia retributiva. Dicho reconocimiento se encuadró en el contexto del Acuerdo Marco para una

475 Administración del Siglo XXI, con una vigencia de 2022 a 2024, que fue firmado por el Gobierno de
476 España y los sindicatos CCOO y UGT a principios de noviembre de 2022.

477 Esto supuso que las convocatorias de las distintas Mesas de Negociación sectoriales debían iniciarse
478 de forma inmediata con el Sector de Instituciones Penitenciarias, seguido de la CTPLEX. Por tanto,
479 ante la inminente convocatoria de la CTPLEX, las centrales convocantes de la huelga tomamos la
480 decisión de suspender todas las acciones, desconvocándola temporalmente en todos los centros de
481 trabajo de la Administración española en el Exterior, no sin antes reconocer el esfuerzo del conjunto
482 de trabajadoras y trabajadores, especialmente de aquellos que se hubiesen visto afectados
483 económicamente por dicha movilización.

484 **Actualización salarial del PLEX de 2022**

485 Como resultado de las movilizaciones y tras intensas negociaciones con la Administración para la
486 inclusión del PLEX, en diciembre de 2022 logramos un primer incremento salarial lineal del 3,5%,
487 aprobado en el contexto del nuevo Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, pactado
488 entre el Gobierno y los sindicatos CCOO y UGT. Este incremento debía aplicarse de forma retroactiva
489 desde el 1 de enero de 2022 y se aprobó mediante la Resolución de la CECIR el 31 de enero de 2022.
490 Sin embargo, el proceso de implementación de esta subida no fue inmediato, ya que surgieron
491 varios obstáculos administrativos.

492 Uno de los principales problemas fue que, según la Resolución, los ministerios debían ajustar sus
493 Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) para poder aplicar el incremento salarial. Esto obligaba a
494 cada ministerio a solicitar modificaciones específicas de la Comisión Interministerial de
495 Retribuciones y su Comisión Ejecutiva (CECIR) para que se reflejase el aumento salarial en las
496 nóminas del colectivo PLEX; un proceso burocrático lento que derivó en un retraso de la aplicación
497 efectiva del aumento salarial y la consecuente frustración en el colectivo PLEX. Frente a ello,
498 CCOO-Exterior no cesó en su presión sobre la Administración, recordando la importancia de que el
499 incremento salarial fuera aplicado lo antes posible para mitigar el impacto de la inflación y la pérdida
500 de poder adquisitivo, exigiendo que todos los ministerios cumplieran con la Resolución de la CECIR
501 sin más demoras.

502 Sin embargo, dado que esta actualización se produjo de manera lineal para todo el exterior y al
503 margen del Acuerdo Administración-Sindicatos de 18 de diciembre de 1990, que establece un
504 modelo de revisión salarial país por país, desde CCOO-Exterior consideramos que es absolutamente
505 irrisoria e insuficiente, ya que está muy lejos de compensar la descomunal pérdida de poder
506 adquisitivo que ha sufrido nuestro colectivo. Por lo tanto, se tomó la decisión de avanzar con el
507 Acuerdo, haciendo un ejercicio de responsabilidad y tras consultar a nuestra Comisión Ejecutiva,
508 pero se hizo solamente como un primer paso hacia futuras negociaciones en 2023.

509 **Actualización salarial del PLEX de 2023**

510 De acuerdo con la secuencia de estos hechos y dentro del marco temporal del Acuerdo Marco para
511 una Administración del Siglo XXI, la CTPLEX fue convocada nuevamente el 22 de junio de 2023, si
512 bien con una única materia en el orden del día: actualización salarial del PLEX correspondiente a
513 2023.

514 En esta fase del proceso, la Administración pone una vez más encima de la mesa un incremento
515 lineal, en este caso del 2,5%, invocando el carácter vinculante del Acuerdo Marco para una
516 Administración del Siglo XXI e ignorando por segundo año consecutivo el compromiso de recuperar
517 la fórmula histórica de revisión salarial del PLEX, que había sido ratificada por la propia justicia.

518 Como no podía ser de otra forma, **desde CCOO Exterior rechazamos la propuesta, por considerarla**
519 **insuficiente, y exigimos la recuperación de los criterios de actualización salarial establecidos en el**
520 **Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990.**

521 Ante el rechazo unánime de CCOO-Exterior, UGT-Exterior y CSIF-Exterior, la Subdirección General de
522 Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones (adscrita a la Dirección General de la Función
523 Pública) solicitó a las centrales sindicales una contrapropuesta antes del 26 de junio y se programó
524 una nueva reunión de la CTPLEX para el 29 de ese mismo mes.

525 En este sentido, desde CCOO-Exterior trasladamos una propuesta que incluía dos aspectos muy
526 concretos:

527 ▪ Por un lado, un incremento fijo del 2,5%, aplicable a todo el ámbito del PLEX desde el 1 de
528 enero de 2023, a modo de suelo para recuperar la descomunal pérdida de poder
529 adquisitivo acumulada por nuestro colectivo.

530 ▪ Y por otro, **una revisión salarial ordinaria**, en el último cuatrimestre de 2023, **atendiendo**
531 **a la evolución del IPC, así como a las condiciones políticas, económicas y sociales de cada**
532 **país**, conforme a lo establecido en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 18 de
533 diciembre de 1990.

534 Pese a todos los esfuerzos de la parte social al completo por revertir esta situación, el Ministerio de
535 Hacienda y Función Pública se ciñó al carácter vinculante del Acuerdo Marco estableciendo un
536 incremento fijo del 2,5%, con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2023. No obstante, se
537 comprometió a negociar una nueva revisión salarial en el último cuatrimestre del año, en los
538 términos propuestos por CCOO-Exterior y el resto de la parte social, en caso de que se aprobasen
539 los incrementos variables correspondientes a 2023 para el resto del sector público en España.

540 En este apartado cabe destacar el rechazo de la parte social a todos los obstáculos impuestos por la
541 CECIR que dificultaron y retrasaron la aplicación del incremento del 3,5% en 2022. Por este motivo
542 y para evitar problemas similares, se pactó que la Resolución de la Secretaría de Estado de Función
543 Pública permitiera a los departamentos de retribuciones de los ministerios afectados la aplicación
544 automática en nómina del mencionado incremento, sin necesidad de presentar un expediente
545 previo a la CECIR e incluso cuando la subida salarial superara la cuantía máxima establecida en la
546 RPT.

547 **Actualización salarial adicional del PLEX (0,5%) de 2023**

548 Continuando con este orden cronológico, la CTPLEX retomó la negociación el 8 de noviembre de
549 2023 para fijar el incremento salarial variable. La Administración, siguiendo la postura mantenida
550 durante la CTPLEX de junio de 2023, propuso un 0,5% adicional, lo que elevó el aumento total para
551 2023 a un 3% anual en concordancia con los mismos criterios del Acuerdo Marco para una
552 Administración del Siglo XXI.

553 En este sentido, la parte social al completo volvió a hacer hincapié en la **apremiante e impostergable**
554 **necesidad de calendarizar las próximas reuniones de la CTPLEX** para retomar el debate sobre la
555 recuperación del **Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990**, única fórmula que admitimos para
556 negociar la revisión salarial ordinaria para el colectivo PLEX. Al mismo tiempo, **exigimos un análisis**
557 **urgente de las necesidades de dotación de plazas en la RPT del colectivo PLEX**, así como un **sistema**
558 **de clasificación profesional** y la posibilidad de **promoción interna horizontal** como elementos
559 claves para garantizar la retención del talento y la carrera profesional en nuestro ámbito.

560 **Actualización salarial del PLEX de 2024**

561 Siguiendo el hilo de estos acontecimientos, la primera reunión de la CTPLEX de 2024 se llevó a cabo
562 el 10 de julio, un encuentro que se produce con un inaceptable retraso de siete meses. En esta
563 ocasión, la Administración volvió a cometer el mismo error garrafal, limitándose a incluir en el orden
564 del día un único tema: la **negociación de las subidas salariales para 2023 y 2024**. Una vez más, la
565 Administración dio la espalda a cuestiones críticas y pospuso indefinidamente el debate sobre
566 asuntos ineludibles, como **el desarrollo del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX y la**
567 **recuperación de la promoción interna**. Estas son demandas que la parte social había exigido de
568 manera contundente en todas las convocatorias anteriores.

569 Ante este escenario, desde CCOO-Exterior –conjuntamente con el resto de las centrales sindicales
570 presentes en el encuentro– volvimos a hacer hincapié, por tercer año consecutivo, en que
571 **la adecuación salarial establecida en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI era**
572 **insuficiente y no compensa la pérdida de poder adquisitivo que nuestro colectivo había soportado**
573 **durante los últimos quince años**. Haciendo un frente común, incidimos en la necesidad de
574 recuperar la senda del Acuerdo de Administración-Sindicatos de 18 de diciembre de 1990.

575 Llegados a ese punto, la Administración accedió finalmente a nuestras demandas y, considerando
576 las circunstancias de nuestro sector, se comprometió a proponer una revisión salarial anual por
577 países para 2024. De ahí, emplazó a la parte social a un nuevo encuentro a la vuelta del verano, el
578 10 de septiembre de 2024, bajo la premisa de presentar a las organizaciones sindicales un nuevo
579 borrador de Acuerdo basado en los criterios del citado Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990.

580 Además, se acordó que dicha revisión no afectaría al segundo aumento adicional variable del 0,5%
581 de 2023 (pendiente de aplicación) ni del 2% pactado inicialmente para 2024, que serviría como base
582 para recuperar el poder adquisitivo perdido tras 14 años de congelación salarial.

583 Pues bien, nada más lejos de la realidad, **desoyendo la información y los argumentos presentados**
584 **por la parte social, que no dejan lugar a dudas acerca de la nefasta situación salarial que sufre**
585 **nuestro colectivo**, la Administración, traicionando el espíritu de la negociación, incumplió el
586 compromiso alcanzado en la CTPLEX en julio de 2024, amparándose en las siguientes excusas:

- 587 ▪ El cambio de ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública que tuvo lugar
588 el pasado 6 de septiembre, tras el nombramiento de Óscar López como sustituto de José
589 Luis Escrivá.
- 590 ▪ Las circunstancias presupuestarias actuales, con presupuestos prorrogados de 2023.
- 591 ▪ La inestabilidad política y a la debilidad parlamentaria actual.
- 592 ▪ La renovación de la cúpula del MAEC durante el verano, que ha sustituido los titulares de la
593 Subsecretaría, la Dirección General de Asuntos Consulares, la Dirección General del Servicio
594 Exterior, la Subdirección General de Personal y la Subdirección General Adjunta de Personal;
595 un escenario que, en palabras textuales de Función Pública, *“dificulta y retrasa la*
596 *interlocución con Exteriores, impide conformar una opinión equilibrada y no permite realizar*
597 *una propuesta trabajada y a la altura de las circunstancias en tan corto periodo de tiempo”*.

598 Por consiguiente, el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública presentó una
599 única propuesta que incluía un incremento del 0,5% –segundo incremento adicional variable de
600 2023 y pendiente de aplicación en el ámbito PLEX–, que tendría efectos retroactivos desde el 1 de
601 enero de 2023. Adicionalmente, y en lo que al aumento de 2024 respecta, propusieron una subida

602 del 2%, con efectos retroactivos del 1 de enero de 2024. Se trataba, en esencia de una reproducción
603 de lo pactado inicialmente en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI.

604 Además, se estableció la posibilidad de una subida adicional y consolidable del 0,5 % si la suma de
605 la variación del IPC adelantado para los años 2022, 2023 y 2024 superaba el incremento retributivo
606 aplicado en esos mismos años. Al cierre de este informe, hemos confirmado que este aumento se
607 aplicará a las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 2023, lo que **consolida un incremento**
608 **total del 2,5 % para 2024**. Este Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará próximamente
609 en el Boletín Oficial del Estado, también será de aplicación al ámbito del PLEX una vez sea ratificado
610 en la próxima reunión de la CTPLEX.

611 **Actualización salarial del PLEX: conclusiones**

612 No cabe duda de que la congelación salarial acumulada desde 2009 sigue teniendo un impacto
613 devastador en las trabajadoras y los trabajadores de nuestro ámbito, provocando una significativa
614 pérdida de poder adquisitivo que se ha ido acumulando en todo el PLEX. Los acuerdos firmados
615 entre la Administración y los sindicatos CCOO y UGT en los últimos tres años para alcanzar un
616 incremento en las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas y del sector
617 público institucional de España, aunque bien intencionados, han estado diseñados exclusivamente
618 en función de indicadores económicos españoles, que distan considerablemente de la realidad del
619 ámbito del PLEX. Por lo tanto, la imposición por parte de la Administración de aplicar estos
620 aumentos salariales a nuestro colectivo ha resultado claramente insuficiente para abordar de
621 manera efectiva la pérdida de poder adquisitivo que hemos padecido. Nuestro ámbito ejerce sus
622 funciones en un contexto global donde los indicadores económicos son radicalmente diferentes, lo
623 que resalta aún más la urgente necesidad de implementar soluciones adaptadas y efectivas que
624 respondan a nuestras realidades específicas, tal y como CCOO-Exterior viene defendiendo desde
625 hace más de una década.

626 En este apartado y a modo de reflexión, queremos hacer hincapié en que la fuerza de un sindicato
627 radica en el respaldo y la unidad del colectivo de trabajadoras y trabajadores a los que representa.
628 En un contexto tan complejo y de evidente abandono como el que ha sufrido nuestro personal
629 durante tantos años, esta cohesión se vuelve absolutamente esencial. Solo mediante una unión
630 sólida y decidida, la parte social podrá consolidar la fuerza indispensable para erigirse como una voz
631 colectiva poderosa, capaz de ejercer la influencia necesaria para impulsar el cambio transformador
632 que nuestro colectivo demanda con urgencia.

633 Ante los constantes desplantes y el desprecio que la Administración ha mostrado hacia nuestro
634 ámbito a lo largo de este proceso, **en CCOO-Exterior consideramos fundamental alzar la voz y decir**
635 **“basta”**. Es crucial movilizar a nuestro colectivo para hacer frente de manera más efectiva a la
636 Administración, revitalizar la negociación colectiva y obtener así los resultados deseados.

637 **3.- Prevención de Riesgos Laborales y salud laboral en el exterior**

638 Al inicio del mandato que ahora concluye, el rumbo de la estrategia de la Sección Sindical en materia
639 de Salud Laboral era aún incierto. Debido a la falta de medidas preventivas en el ámbito del Servicio
640 Exterior, el enfoque principal se centraba en impulsar las elecciones sindicales para el PLEX
641 mediante denuncias ante la Inspección de Trabajo.

642 Diseñada en 2019 por la entonces Comisión Ejecutiva, la estrategia se concretó en una primera serie
643 de denuncias en 2020 contra todos los gestores y gestoras en Alemania (de manera experimental)
644 y, posteriormente, se extendió a todos los ministerios con personal en el exterior. El objetivo de
645 estas denuncias era evidenciar la ausencia de una política clara en esta materia, así como el
646 incumplimiento de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y su normativa específica de
647 adaptación, el Real Decreto 67/2010, en la red de centros de la AGE en el exterior.

648 Gracias a estas actuaciones, en noviembre de 2021 se celebraron finalmente las primeras elecciones
649 sindicales del PLEX, lo que permitió la creación del primer CSS-PLEX.

650 No obstante, la Administración logró posponer la implementación efectiva de las políticas de
651 prevención en nuestro ámbito hasta marzo de 2023, cuando por fin se consiguió constituir el
652 CSS-PLEX. Desde entonces, si bien se han logrado avances significativos, aún persisten una serie de
653 deficiencias estructurales y desafíos considerables, resultado de décadas de absoluto abandono e
654 incumplimiento de la normativa vigente en materia de seguridad y salud.

655 Gracias al esfuerzo de las delegadas y los delegados de prevención de CCOO, se ha logrado regular
656 la participación de los representantes del PLEX en el ámbito de la prevención. Para ello, hemos
657 promovido tanto la implementación del Reglamento del CSS-PLEX como un protocolo específico que
658 acompaña a las delegadas y los delegados durante las evaluaciones de riesgos. Con todo, persisten
659 serios problemas estructurales en el cumplimiento de la LPRL y del RD 67/2010. Y es que, pese a
660 que la participación de las delegadas y los delegados de prevención en dichas evaluaciones está
661 legalmente establecida en la norma, algunos ministerios continúan impidiendo su intervención.
662 Asimismo, la aplicación de la normativa española se observa de manera bastante desigual dado que
663 ciertos ministerios han optado por acogerse a legislaciones locales que son menos garantistas. De
664 ahí que la creación de un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales** integral siga siendo un elemento
665 fundamental para asegurar evaluaciones periódicas y una planificación preventiva adecuada.

666 La Prevención de Riesgos Laborales del PLEX en datos

667 ■ Hasta la fecha se han llevado a cabo 73 evaluaciones de riesgos laborales. Aunque este número
668 puede parecer elevado, es claramente insuficiente, ya que no se ha logrado cubrir ni el 10% de
669 los centros de trabajo en el exterior. A pesar de algunos avances, la falta de participación de las
670 delegadas y los delegados de prevención en determinados ministerios, los retrasos en la
671 ejecución de las evaluaciones y la descapitalización de los Servicios de Prevención en dichos
672 ministerios siguen siendo los problemas recurrentes con los que tenemos que lidiar de manera
673 sistemática.

674 ■ El estado de algunos edificios continúa representando un riesgo considerable para la seguridad
675 y salud del personal. Hemos denunciado situaciones preocupantes en el Consulado General en
676 Düsseldorf, la Embajada en Bratislava y el Consulado en Mendoza, donde se han identificado
677 deficiencias similares. Además, el Ministerio de Educación ha entregado únicamente una parte
678 de los Planes de Autoprotección de los centros educativos, mientras que el Liceo Español
679 Cervantes de Roma aún carece de una evaluación adecuada.

680 ■ La preocupación por la salud mental ha aumentado de manera significativa debido al impacto
681 directo de las condiciones laborales en nuestro entorno. Por ello, las delegadas y los delegados
682 de prevención de CCOO-Exterior continúan explorando diversas herramientas de intervención
683 disponibles. El acoso laboral y la sobrecarga de trabajo, especialmente durante periodos
684 críticos como los procesos electorales, han sido identificados como causas recurrentes de
685 problemas de salud mental.

- 686 ▪ Desde CCOO-Exterior exigimos que los ministerios implementen procedimientos específicos
687 para el ámbito exterior. Por ejemplo, hasta la fecha, ningún ministerio ha desarrollado
688 protocolos claros para la notificación y gestión de accidentes laborales en el exterior.
689 Actualmente, esta responsabilidad recae casi exclusivamente en la voluntad del gestor de cada
690 centro, lo que dificulta un seguimiento adecuado de la siniestralidad. Por lo tanto, es
691 fundamental establecer protocolos estandarizados que permitan abordar esta situación de
692 manera uniforme en todos los centros de trabajo del Servicio Exterior.
- 693 ▪ Al mismo tiempo, persisten deficiencias en la formación específica sobre PRL para el personal
694 del Servicio Exterior. Aunque algunos ministerios han asumido el compromiso de mejorar la
695 capacitación, los avances han sido limitados. Además, desde CCOO-Exterior insistimos en que
696 esta formación se imparta dentro de la jornada laboral, tal como lo establece la legislación
697 vigente.
- 698 ▪ A lo largo de este mandato, en CCOO-Exterior nos hemos visto en la obligación de presentar
699 múltiples denuncias ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por graves
700 incumplimientos en materia de PRL. Estas denuncias han estado relacionadas con la falta de
701 participación sindical en las evaluaciones de riesgos, el incumplimiento de los protocolos de
702 seguridad y las deficiencias en la infraestructura de los centros de trabajo. Estas actuaciones
703 han servido para visibilizar los problemas existentes y, en los casos más flagrantes, como en los
704 Consulados Generales en Düsseldorf y Mendoza, han obligado a la Administración a buscar
705 soluciones.

706 **CCOO-Exterior ha desarrollado una importante actividad en materia de salud** 707 **laboral**

708 De igual forma y en otros ámbitos, desde CCOO-Exterior participamos activamente en diversos
709 grupos técnicos de prevención y en los órganos de negociación colectiva a nivel ministerial, los
710 cuales están vinculados a las Mesas Delegadas Departamentales, donde estamos promoviendo la
711 creación de estos grupos en varios ministerios. Es probable que, en el MAEC se establezca uno en
712 un futuro cercano; sin embargo, en el Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES) aún persisten
713 ciertas reticencias para implementar este instrumento.

714 En nuestro ámbito de competencia, desde la Sección Sindical hemos diseñado un conjunto de
715 acciones formativas específicas enfocadas en la PRL, que buscan dotar a nuestras y nuestros
716 representantes de las herramientas necesarias para identificar y abordar de manera efectiva los
717 riesgos laborales. Estas iniciativas no sólo persiguen la adquisición de conocimientos teóricos, sino
718 que también incluyen talleres prácticos y simulaciones que fomentan la participación activa y el
719 aprendizaje colaborativo.

720 Nuestro objetivo es crear un entorno de trabajo más seguro y saludable, empoderando a nuestras
721 delegadas y nuestros delegados para que puedan actuar con confianza y eficacia en la promoción
722 de la seguridad y la salud en el trabajo. A través de estas acciones formativas, en la Sección Sindical
723 aspiramos a construir una cultura de PRL que beneficie a todas las trabajadoras y todos los
724 trabajadores, garantizando así un entorno laboral más justo y equitativo. A continuación,
725 presentamos una breve descripción de estas iniciativas:

- 726 ▪ Por un lado, el curso presencial PLEX de Salud Laboral y PRL, dirigido a nuestros cuadros
727 sindicales, tiene como objetivo fortalecer las capacidades sindicales para identificar,
728 gestionar y actuar frente a los riesgos laborales, abordando el marco normativo, los
729 derechos y obligaciones laborales, la gestión de riesgos psicosociales y la relación con la

730 Inspección de Trabajo. Se estructura en tres módulos centrados en la PRL, los factores
731 psicosociales y las relaciones sindicales con la Inspección.

732 ■ Y, por otro, los Seminarios Web de PRL para el PLEX, con sesiones formativas más breves,
733 diseñadas para capacitar al conjunto del PLEX ante situaciones específicas, como el acoso
734 laboral y las deficiencias estructurales que afectan la salud en el entorno de trabajo.

735 **Guía de prevención de riesgos en el ámbito exterior**



736 Con la creación del CSS-PLEX, desde la CCOO-Exterior lanzamos una guía de prevención titulada
737 “La protección de la seguridad y la salud en el trabajo para el personal del Servicio Exterior”.
738 Paralelamente, como parte de nuestra estrategia de comunicación, hemos estado publicando Notas
739 Informativas periódicas sobre los temas abordados en los encuentros del CSS-PLEX. A partir del
740 segundo semestre de 2024, también comenzamos a difundir una serie de Píldoras Informativas con
741 el objetivo de concienciar sobre la importancia de la salud laboral.

742 La guía de CCOO-Exterior busca sensibilizar al personal del Servicio Exterior sobre la importancia de
743 la seguridad y la salud laboral, ofreciendo herramientas para identificar y gestionar riesgos en el
744 trabajo fuera de España. Esta iniciativa responde a la necesidad de implementar una política
745 adecuada de PRL, en cumplimiento con la LPRL y el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX,
746 especialmente relevante tras la creación del CUPLEX en 2022, que supervisa la salud laboral en este
747 ámbito.

748 Asimismo, esta herramienta destaca aspectos clave de la PRL y el papel que deben jugar tanto las
749 trabajadoras y los trabajadores como la propia Administración en la mejora de las condiciones de
750 trabajo. Resalta la importancia de la PRL, conforme a la legislación española y a la Directiva europea
751 89/391/CEE, estableciendo responsabilidades para proteger la salud del personal. Se enumeran los
752 derechos de los trabajadores, como recibir información y formación, participar en la vigilancia de la
753 salud y proponer medidas preventivas. También se detallan las obligaciones de la Administración,
754 que incluyen la evaluación de riesgos, la planificación de la prevención y la vigilancia de la salud del
755 personal.

756 Otro de los puntos cruciales abordados en este documento es el de los principios preventivos que
757 establece la LPRL, tales como evitar los accidentes desde su origen, adaptar el trabajo a las personas,
758 sustituir lo peligroso por lo menos riesgoso y priorizar la protección colectiva frente a la individual.
759 De la misma manera, también se resalta la importancia de las delegadas y los delegados de
760 prevención y el CSS-PLEX, que desempeñan un papel fundamental en la supervisión del
761 cumplimiento de la normativa y en la propuesta de medidas que mejoren las condiciones de trabajo.

762 En términos de evaluación y planificación preventiva, quisimos insistir en que la evaluación de
763 riesgos es un instrumento esencial para identificar y mitigar aquellos presentes en los lugares donde
764 el colectivo realiza sus tareas. Además, se establece la planificación preventiva, que incluye la
765 creación de actividades, la asignación de responsabilidades y la fijación de plazos para implementar
766 medidas que eliminen o controlen las situaciones de inseguridad laboral.

767 Uno de los aspectos más destacados es la inclusión de la prevención de riesgos psicosociales y el
768 acoso laboral, temas de vital importancia para la salud mental y física de las trabajadoras y los
769 trabajadores. La guía ofrece información detallada sobre cómo identificar este tipo situaciones y
770 cómo denunciarlas, enfatizando en la importancia de erradicar estas prácticas para crear un
771 ambiente laboral sano y seguro.

772 La publicación de esta guía representa un avance significativo en la gestión de la salud laboral en el
773 Servicio Exterior, reflejando el compromiso de CCOO-Exterior con la PRL y la mejora de las
774 condiciones de trabajo. Este documento empodera al colectivo PLEX para identificar problemas y
775 proponer soluciones, facilitando la comunicación con los responsables de prevención y ofreciendo
776 recursos para denunciar incumplimientos, incluyendo la opción de acudir a la Inspección de Trabajo.

777 Con esta iniciativa, reafirmamos nuestro compromiso con la mejora continua de las condiciones
778 laborales, utilizando herramientas legales y sindicales para garantizar el cumplimiento de la
779 normativa de seguridad y salud y promoviendo un entorno de trabajo más seguro y justo.

780 Reflexiones finales sobre la PRL y la salud laboral en el exterior

781 **El proceso de elecciones sindicales de 2021 marcó un punto de inflexión en la PRL en el Servicio**
782 **Exterior.** Se han logrado avances significativos, como la constitución del propio CSS-PLEX y la
783 creación de espacios de diálogo que anteriormente no existían, donde podemos atender, con total
784 legitimidad, la problemática de Salud Laboral que afecta a nuestro colectivo. Sin embargo, persisten
785 deficiencias estructurales que requieren una respuesta urgente y coordinada. Esta situación no solo
786 afecta a la salud y el bienestar de las empleadas y los empleados públicos de nuestro ámbito, sino
787 que pueden llegar a comprometer los servicios públicos que se brindan en la red de centros de la
788 AGE en el exterior.

789 Por último, resulta crucial fomentar una cultura de PRL que involucre a todos los niveles del ámbito
790 PLEX. Esto implica no solo la capacitación y sensibilización de nuestro personal, sino también el
791 compromiso activo de la Administración en la implementación y el cumplimiento de medidas
792 preventivas. Además, la colaboración entre la Administración y la parte social es esencial para crear
793 un marco de trabajo que priorice la seguridad y la salud, promoviendo un ambiente donde cada
794 persona se sienta valorada y protegida. Sólo a través de este esfuerzo conjunto podremos superar
795 los enormes desafíos actuales y continuar construyendo un entorno laboral más seguro.

796 4.- AECID: negociación del Estatuto del Cooperante y de un 797 Convenio Colectivo

798 Ley de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global

799 El firme compromiso de España con la solidaridad y la cooperación internacional ha tomado un
800 nuevo impulso con la reciente aprobación por parte del Congreso de los Diputados de la Ley 1/2023,
801 de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global. Este
802 instrumento, en su artículo seis, establece un objetivo ambicioso y claro: **España se compromete a**
803 **destinar, al menos, el 0,7% de su renta nacional bruta (RNB) a la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD)**
804 **para el año 2030.** Un compromiso que no sólo refleja la voluntad del país de contribuir al bienestar
805 global, sino que se alinea con los acuerdos multilaterales y las directrices de la Unión Europea (UE).
806 Además, esta nueva normativa fija la contribución de España a la Agenda Internacional de
807 Desarrollo, determinada en la actualidad por los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS),
808 estableciendo un marco de referencia que promueve un enfoque más integrador y multidisciplinario
809 para la cooperación internacional.

810 La asignación de mayores recursos para la AOD es fundamental para cumplir con los compromisos
811 internacionales y garantizar la calidad y eficacia de la asistencia. Para lograrlo, es imprescindible
812 atraer y retener talento especializado en cooperación, **lo que requiere que las condiciones**
813 **laborales de los cooperantes sean comparables con las de otros países de la UE.** Esto es esencial
814 para asegurar la equidad y mejorar la efectividad de las iniciativas de cooperación. Además, la nueva
815 Ley de Cooperación reafirma el compromiso de España con la solidaridad global y establece un
816 marco para mejorar tanto la calidad de la ayuda como las condiciones laborales de los cooperantes,
817 consolidando así su liderazgo en el ámbito de la cooperación internacional.

818 En este escenario, en estos últimos cuatro años la acción sindical de CCOO-Exterior en el ámbito de
819 la AECID en el exterior se ha enmarcado en su participación propositiva en el desarrollo normativo
820 de esta nueva Ley, destacando dos en concreto:

- 821 ■ En primer lugar, a través de un proceso de incidencia en el diseño del nuevo Estatuto de
822 las Personas Cooperantes (aproximadamente 1.700 ciudadanos y ciudadanas que prestan
823 servicios en organizaciones no gubernamentales, Iglesias, Organismos Multilaterales y
824 AECID), que tendrán un nuevo marco de derechos y obligaciones. Este Estatuto incorporó
825 propuestas expuestas por esta Sección Sindical (véase por ejemplo el abono de la
826 vivienda).
- 827 ■ En segundo lugar, sosteniendo a través de numerosos canales la necesidad de avanzar en
828 un convenio colectivo para los Responsables de Programa y de Proyectos, tal y como
829 señala el artículo 43.2 de la mencionada Ley. Finalmente, hay que destacar el compromiso
830 conseguido para iniciar este proceso a lo largo del ejercicio 2025.

831 Acción sindical de CCOO-Exterior en el ámbito de la AECID

832 Desde CCOO-Exterior hemos llevado a cabo actuaciones utilizando diversos canales de
833 comunicación e interlocución con los equipos directivos de la AECID con el objetivo de mejorar las
834 condiciones de todo el personal en el exterior, tanto del contratado localmente como del desplazado
835 fuera de España.

836 Es importante destacar también las gestiones que se han realizado para solucionar numerosas y
837 variadas situaciones personales y colectivas que han surgido a lo largo de este mandato. En este
838 sentido, la Sección Sindical ha desempeñado un papel activo en todo momento, llegando incluso a
839 presentar demandas judiciales en casos específicos, con el fin de corregir situaciones injustas que
840 no pudieron resolverse por la vía de la negociación. Entre otras, nos gustaría mencionar, a modo de
841 ejemplo, las siguientes actuaciones:

842 ▪ La Sección Sindical desempeñó un papel esencial en la fusión de la Oficina de la
843 Cooperación Española (OCE-AECID) y el Centro de Formación de Montevideo, un proceso
844 que generó inquietud entre el personal local debido a la incertidumbre sobre la estabilidad
845 laboral. CCOO-Exterior se comprometió a acompañar y asesorar a las trabajadoras y los
846 trabajadores de ambos centros, asegurando que sus preocupaciones fueran escuchadas.
847 A través de un diálogo constructivo, logramos que la AECID se comprometiera a mantener
848 todos los puestos de trabajo, lo que permitió mitigar los temores y garantizar la estabilidad
849 laboral en un momento de cambio significativo.

850 ▪ CCOO-Exterior llevó a cabo una demanda judicial que ha sido clave para garantizar el
851 derecho a la suspensión de contrato del personal desplazado cuando se dedica a proyectos
852 de cooperación internacional en entes subcontratados por la propia AECID. En este
853 sentido, la AECID había intentado restringir este derecho mediante una interpretación
854 restrictiva del cambio de actividad. No obstante, la decisión judicial reconoció el derecho
855 de las personas afectadas a optar por la suspensión de contrato en estos supuestos, con
856 la correspondiente reserva de su puesto de adscripción anterior, tal y como se recoge en
857 el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX.

858 Este diálogo fluido se ha desarrollado a varios niveles, incluido el propio Consejo Rector, órgano en
859 el que la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO ostenta una vocalía, espacio que nuestra
860 organización ha aprovechado para visibilizar la situación del personal desplazado y del colectivo de
861 contratadas y contratados locales, así como para exigir a la AECID soluciones efectivas y definitivas
862 que pongan fin a la improvisación y a los constantes remiendos que han marcado la política de
863 personal en la última década.

864 Teniendo en cuenta todo lo anterior y al haberse España comprometido a fortalecer su capacidad
865 de respuesta ante los desafíos que enfrentan los países en desarrollo, lo que implica una inversión
866 significativa en recursos humanos altamente cualificados, CCOO-Exterior ha mantenido una postura
867 firme y ha defendido en todo momento que:

868 ▪ Uno de los aspectos críticos a considerar es la complejidad de los contextos en los que se
869 lleva a cabo la cooperación. Muchos de los países con los que España colabora presentan
870 altos niveles de inseguridad, evidenciados por tasas de homicidio elevadas. Esta situación
871 no solo afecta la seguridad de los cooperantes, sino que también impacta en la efectividad
872 de los programas de desarrollo implementados. Además, la situación se ve agravada por
873 el importante incremento de los costes de vida, lo que dificulta el acceso a servicios
874 básicos como educación y sanidad, fundamentales para garantizar estándares mínimos de
875 calidad de vida.

876 ▪ El Real Decreto 6/1995, en su artículo 4, establece que los funcionarios españoles que
877 trabajan en el extranjero recibirán una indemnización para equiparar su poder adquisitivo
878 y compensar la disminución de su calidad de vida, debido a las condiciones adversas que
879 pueden encontrar en los países de destino. Este reconocimiento por parte de la
880 Administración Pública española es un paso importante dado que pone en valor la
881 necesidad de considerar factores como la calidad de los servicios disponibles, el desarraigo
882 cultural y la seguridad personal.

- 883 ▪ En este sentido, CCOO-Exterior ha defendido con determinación que el derecho a estas
884 indemnizaciones no puede ser un patrimonio exclusivo del personal funcionario. En un
885 ejercicio de justicia, se hace imperativo que la Administración acabe de entender que debe
886 extender estos beneficios al personal de la Cooperación Internacional desplazado fuera
887 de España. Y es que estamos ante una realidad incontestable: **ambos colectivos**
888 **desempeñan sus funciones en el extranjero y se enfrentan a condiciones similares**. Estas
889 incluyen: **lejanía, adversidades climáticas, insalubridad, falta de comunicación,**
890 **situaciones de violencia o guerra, inseguridad ciudadana, entre otros factores que**
891 **pueden comprometer y disminuir significativamente su calidad de vida**. Basta de
892 imponer un modelo de cooperación *low-cost*, que sólo perpetúa una situación de injusticia
893 y un doble rasero absolutamente indefendible.
- 894 ▪ Igualmente, al fijar las condiciones de trabajo para los profesionales de la cooperación,
895 además de unas compensaciones adecuadas y dignas, se debe garantizar también un
896 entorno laboral seguro, apoyo psicosocial y formación continua. Sólo así se podrá asegurar
897 que los cooperantes puedan desempeñar su labor de manera efectiva y contribuir al
898 desarrollo sostenible de las comunidades con las que trabajan.
- 899 ▪ Existe la necesidad de generar un reglamento que determine el marco de la movilidad del
900 personal técnico de programas y proyectos de AECID, incluyendo el desarrollo profesional,
901 la movilidad sede-terreno y los criterios permanentes de los concursos con plazos
902 previsibles.
- 903 ▪ Y, finalmente, la pertinencia de avanzar en otras condiciones que equiparen a estas
904 trabajadoras y estos trabajadores con el personal funcionario y con las y los cooperantes
905 de otros Estados miembros de la UE en asuntos tales como el teletrabajo, la jubilación en
906 régimen especial, billete anual a España, procesos formativos adecuados o la contabilidad
907 de los cónyuges en los procesos de nacionalización, entre otros.

908 **5.- Exclusión del PLEX de la Oferta de Empleo Público (OEP)**

909 Desde CCOO-Exterior hemos defendido sin descanso los derechos del personal laboral del Servicio
910 Exterior ante la exclusión sistemática de este colectivo de los procesos de promoción interna en la
911 AGE. Una situación que comenzó en 2019, cuando la Secretaría de Estado de Función Pública
912 convocó los procesos selectivos para el acceso a los Cuerpos de la AGE excluyendo, por primera vez
913 y de manera unilateral, al colectivo PLEX. Ante esta decisión interpusimos un recurso contencioso-
914 administrativo cuya sentencia anuló parcialmente la resolución, ya que consideraba que vulneraba
915 el derecho fundamental a la negociación colectiva. Lamentablemente, dicha sentencia no anuló por
916 completo la convocatoria, lo que llevó a que el personal laboral del Servicio Exterior continuara
917 siendo excluido desde ese momento.

918 En mayo de 2021, la OEP excluyó de manera explícita al PLEX de los procesos de promoción interna,
919 lo que constituyó una nueva vulneración del derecho a la igualdad de trato con respecto del
920 personal de la AGE en España. Esta medida provocó un profundo malestar en nuestro colectivo
921 afectado y fue prontamente impugnada por CCOO-Exterior, dando inicio a un nuevo proceso
922 judicial.

923 Para ello, proporcionamos modelos de alegaciones a todas las afiliadas y los afiliados con interés en
924 presentar recursos contra la resolución de exclusión del 24 de septiembre de 2021. Además,
925 interpusimos una nueva demanda ante los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo,

926 solicitando la restitución del derecho legítimo del colectivo a participar en los procesos de
927 promoción interna. En esta demanda, pedíamos la nulidad de las disposiciones discriminatorias de
928 la Resolución de 26 de mayo, subrayando que, además de la discriminación, la Administración había
929 ignorado sentencias previas, lo que evidenciaba una actitud de impunidad y un absoluto desprecio
930 hacia el ámbito del PLEX.

931 Dicha demanda fue admitida a trámite; sin embargo, en un giro inesperado, la Central Sindical
932 Independiente y de Funcionarios (CSIF) se personó como parte codemandada en el recurso judicial,
933 defendiendo la exclusión del PLEX. Este hecho nos sorprendió profundamente, ya que consideramos
934 que contradecía los principios de igualdad de trato y justicia que promovemos.

935 Más adelante, el 3 de noviembre de 2022, se firmó un Acuerdo al más alto nivel entre la
936 Administración y los sindicatos más representativos, incluidos CCOO, UGT y CSIF, con el objetivo de
937 mejorar los procesos de promoción interna. **Este Acuerdo contemplaba medidas como la reducción
938 del temario, la acumulación de ejercicios en una única prueba, la descentralización de las pruebas
939 selectivas y la inclusión de todo el personal, incluido el ámbito PLEX.** Sin embargo, a pesar de lo
940 pactado, el 29 de diciembre de 2022, nuestro colectivo fue nuevamente excluido de la convocatoria
941 para la promoción a la Escala Técnica de Gestión de Organismos Autónomos. Se volvía a vulnerar el
942 compromiso adquirido por la Administración, lo que nos llevó a exigir la convocatoria urgente de la
943 Comisión de Seguimiento del Acuerdo para abordar los incumplimientos y restituir los derechos del
944 colectivo.

945 A principios de 2023, la Resolución de 20 de enero convocó nuevos procesos selectivos, excluyendo
946 al PLEX una vez más. Ante este nuevo incumplimiento, CCOO-Exterior denunció la situación y
947 estudió la posibilidad de emprender nuevas acciones legales para corregirla. Es importante destacar
948 que mientras la Administración arrebató al PLEX su derecho a la promoción interna, ha continuado
949 promoviendo planes de retorno para aquellos que emigraron fuera del país por diversas
950 circunstancias. Este tipo de incongruencias también se refleja en las “orientaciones para el cambio
951 en materia de selección en la AGE” de 2021, donde se hace hincapié en la promoción interna y la
952 igualdad real en el acceso al empleo público.

953 A la espera de las sentencias a las demandas presentadas, desde CCOO-Exterior lamentamos que a
954 lo largo de estos cuatro años el PLEX haya sido víctima de una persistente exclusión de su derecho
955 como personal laboral de la Administración. Sin embargo, tanto desde esta Sección Sindical como
956 desde el Gabinete Jurídico de la FSC-CCOO hemos mantenido una firme disposición para defender
957 nuestros derechos, impulsando actuaciones legales y sindicales con la finalidad de garantizar la
958 inclusión plena del PLEX en los procesos de promoción interna y asegurar el cumplimiento de los
959 acuerdos alcanzados.

960 A pesar de los obstáculos, en CCOO-Exterior continuamos comprometidos con la lucha por la justicia
961 y la igualdad de trato, para que el conjunto de empleadas y empleados públicos de la AGE, incluidos
962 aquellos que prestan servicios en el exterior, puedan acceder a las mismas oportunidades y en
963 igualdad de condiciones.

964 **6.- Acción sindical: compendio de otras actuaciones destacables** 965 **que han marcado nuestra acción sindical a lo largo de este** 966 **mandato**

967 **Fortaleciendo nuestra representación: la Sección Sindical Estatal del Servicio** 968 **Exterior se une al Comité Federal**

969 Como parte del firme compromiso de la Federación Estatal de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO)
970 con la causa del Servicio Exterior y con el objetivo de fortalecer nuestra representación en los
971 órganos de decisión de la organización, la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior (CCOO-
972 Exterior) ha sido designada como miembro de pleno derecho del Comité Federal. Este órgano de
973 dirección y coordinación federal es fundamental, ya que se encarga de elaborar propuestas
974 estratégicas en materia de política sindical y organizativa, así como de evaluar sus resultados y
975 aplicación. Además, el Comité Federal es el espacio donde se llevan a cabo, de manera regular, las
976 funciones de coordinación y cohesión necesarias para garantizar la mejor práctica de la federalidad.
977 Representa, sin duda, la voluntad de dirección colectiva que define a nuestra Federación y refuerza
978 nuestro compromiso con la defensa de los derechos e intereses de todos los trabajadores del
979 Servicio Exterior.

980 **Actuaciones judiciales: la defensa de los derechos salariales y laborales del** 981 **PLEX**

982 A lo largo de los últimos cuatro años, CCOO-Exterior ha impulsado un sinnúmero de demandas
983 judiciales en defensa de los derechos salariales y laborales del PLEX, tanto individuales como
984 colectivas, **esenciales para corregir desigualdades y garantizar el cumplimiento de la normativa**
985 **local que regula las condiciones laborales en los diferentes países.**

986 Durante este periodo, se han conseguido importantes victorias judiciales, entre las que nos gustaría
987 destacar las siguientes:

- 988 ▪ Reconocimiento del derecho de las trabajadoras y los trabajadores de varios
989 Departamentos Ministeriales **a percibir los trienios adeudados y a seguir devengándolos**
990 **en el futuro.**
- 991 ▪ Asimismo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid ratificó una sentencia que obligaba al
992 Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (MINCOTUR) **a abonar las diferencias salariales**
993 **por puestos idénticos en diferentes centros de un mismo país, destacando la injusticia de**
994 **las disparidades retributivas entre plazas similares y con identidad de funciones.**
995 Lamentablemente, somos muy conscientes de que ambas circunstancias se repiten de
996 manera recurrente en el ámbito PLEX, lo que obliga a CCOO-Exterior (gracias al apoyo del
997 Gabinete Jurídico de la FSC-CCOO) a interponer con bastante frecuencia procesos judiciales
998 similares.
- 999 ▪ En otra demanda relevante, el Juzgado de lo Social nº 18 de Madrid condenó al MAEC
1000 **a abonar 71.371,66 euros por el incumplimiento de las pagas extraordinarias en Portugal,**
1001 reafirmando la importancia de aplicar la legislación local en materia de plazos de
1002 prescripción y condiciones salariales.

- 1003 ▪ Del mismo modo, el Juzgado de lo Social nº 13 de Madrid **reconoció el derecho del personal**
1004 **adscrito a la Oficina Comercial en Guatemala a recibir el “Bono Incentivo” que exige la**
1005 **legislación guatemalteca, obligando al Ministerio de Economía, Comercio y Empresa**
1006 **(MINECO) a abonar las cantidades adeudadas y a garantizar su pago futuro.** En este
1007 sentido, de la misma manera que en el caso anterior, el frecuente incumplimiento de la
1008 normativa local en el exterior ha obligado a CCOO-Exterior a emprender demandas en
1009 nombre del conjunto de trabajadoras y trabajadores de un determinado país, en muchos
1010 casos originadas a partir de viajes realizados por representantes de CCOO-Exterior.
- 1011 ▪ Finalmente, entre las numerosas sentencias que reconocieron derechos retributivos a
1012 nuestras compañeras y compañeros del Servicio Exterior, se destacó un logro significativo
1013 durante este período de gestión. CCOO-Exterior, en colaboración con el Gabinete Jurídico
1014 de la FSC-CCOO, consiguió lo que hasta ese momento fue **la mayor indemnización salarial**
1015 **a título individual en el ámbito del PLEX. Esta indemnización superó los 190.000 euros,** lo
1016 que representó una compensación considerable ante una situación de grave injusticia
1017 laboral que había afectado a uno de nuestros afiliados y que se había perpetuado en el
1018 tiempo durante casi dos décadas. Este hito no solo reflejó el compromiso de nuestra
1019 organización en la defensa de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores, sino que
1020 también sentó un precedente importante en la lucha por la equidad y la justicia en el ámbito
1021 del Servicio Exterior.

1022 Estas reclamaciones, de las cuales hemos detallado apenas unos pocos ejemplos, no solo han
1023 conseguido compensaciones económicas para el colectivo o las personas afectadas, sino que
1024 también han sido fundamentales para reforzar la lucha por una equiparación retributiva justa e
1025 igualitaria para todo el ámbito PLEX. En este sentido, CCOO-Exterior seguirá trabajando para
1026 asegurar que se respeten los derechos laborales de todas las trabajadoras y los trabajadores del
1027 servicio exterior, exigiendo a la Administración el escrupuloso respeto a las normativas y ofreciendo
1028 nuestra asistencia jurídica allí donde sea necesaria.

1029 **Acciones de CCOO-Exterior ante situaciones de abusos de poder**

1030 En el curso del presente mandato, CCOO-Exterior ha trabajado de manera sistemática y
1031 comprometida en la defensa de los derechos laborales del personal que desempeña su labor en el
1032 exterior. Este esfuerzo ha estado centrado, entre otras materias, **en la erradicación de abusos**
1033 **laborales, la exigencia de condiciones de trabajo dignas y la aplicación de políticas de tolerancia**
1034 **cero ante los abusos de poder.** A continuación, se detallan las principales acciones y logros
1035 alcanzados en este periodo.

1036 1. **Defensa contra el abuso de poder y la vulneración de derechos laborales.** Durante los últimos
1037 cuatro años, desde CCOO-Exterior hemos denunciado múltiples situaciones abuso de poder y
1038 vulneración de derechos laborales que afectan directamente al colectivo PLEX. Entre las
1039 conductas frecuentemente denunciadas y que han sido objeto de actuación por parte de esta
1040 Sección Sindical, encontramos las siguientes:

- 1041 ○ **Emisión de juicios de valor sobre cuestiones personales.**
- 1042 ○ **Menosprecio y faltas de respeto hacia el personal.**
- 1043 ○ **Amenazas de despido o apertura de expedientes disciplinarios** (arbitrarios,
1044 infundados y sin recorrido legal alguno).

- 1045 ○ **Condiciones de trabajo abusivas, como la vulneración sistemática de los tiempos de**
1046 **descanso, la negativa a establecer un mecanismo de compensación horaria, la**
1047 **utilización de los servicios que prestan nuestras compañeras y nuestros**
1048 **compañeros para fines privados** (especialmente en el ámbito de las Residencias
1049 **Oficiales y los conductores), etc.**

1050 Desde CCOO-Exterior hemos tomado medidas para denunciar estos abusos ante las
1051 autoridades correspondientes, exigiendo la aplicación de medidas disciplinarias para evitar que
1052 estas situaciones se repitan o perpetúen impunemente en el tiempo. En este sentido, la Sección
1053 Sindical ha estado en constante comunicación con el personal afectado, proporcionando
1054 asesoría jurídica y apoyo sindical para que puedan defender sus derechos.

- 1055 2. **Compromiso inquebrantable contra los abusos de autoridad y las malas prácticas.** Desde la
1056 publicación de las “Pautas de Relaciones Laborales” por parte del MAEC en febrero de 2021,
1057 **en CCOO-Exterior hemos adoptado este marco como una herramienta fundamental para**
1058 **reafirmar nuestro firme compromiso con una política de tolerancia cero ante cualquier forma**
1059 **de abuso de poder y maltrato hacia el PLEX. Estas conductas son inaceptables en pleno siglo**
1060 **XXI y, lamentablemente, representan un grave problema en el ámbito del servicio exterior.**

1061 Aunque dichas pautas se implementaron con la intención de erradicar el abuso de autoridad,
1062 es preocupante que aún persistan situaciones de abuso en diversas representaciones y centros
1063 en el exterior, por lo que es imperativo que continuemos trabajando para garantizar un entorno
1064 laboral seguro y respetuoso para todas y todos.

1065 No obstante, para que esta política sea efectiva, CCOO-Exterior ha demandado que venga
1066 acompañada de transparencia y depuración de responsabilidades. En este sentido, hemos
1067 exigido en todo momento que aquellas personas responsables de malas prácticas sean
1068 investigadas y sancionadas para evitar la reincidencia en sus conductas despóticas. Desde esta
1069 Sección Sindical hemos denunciado abiertamente todos los casos detectados y hemos instado
1070 a la propia Administración a tomar medidas disciplinarias y preventivas que protejan al
1071 personal de nuevos abusos.

1072 Además, la Sección Sindical ha ofrecido apoyo a las trabajadoras y los trabajadores afectados
1073 por estas situaciones, **instando a que se denuncien abusos de poder, coacciones y atropellos**
1074 **como el menosprecio a delegados sindicales, comentarios discriminatorios o trato vejatorio,**
1075 **entre otras malas prácticas.**

- 1076 3. **Condiciones laborales y jornada de trabajo.** Como parte de nuestra estrategia de acción
1077 sindical, CCOO-Exterior ha puesto especial hincapié en llevar a cabo un ejercicio pedagógico
1078 para dar a conocer el contenido del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, un
1079 instrumento que regula nuestros derechos, que lleva catorce años en poder, pero que muchas
1080 de nuestras compañeras y nuestros compañeros desconocen. Nuestra misión pasa por
1081 garantizar que se cumpla dicho instrumento, así como la normativa sobre jornada y horarios,
1082 para impedir que se produzcan escenarios de vulneraciones de derechos fundamentales o
1083 modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, como la imposición de jornadas
1084 discontinuas, el uso indebido de vehículos oficiales (muchas veces en detrimento del derecho
1085 a la conciliación de nuestro personal) o el establecimiento de un banco negativo de horas.

1086 En este sentido, desde CCOO-Exterior hemos defendido la jornada laboral adecuada y hemos
1087 exigido que se respeten los tiempos de descanso y se establezca un mecanismo de
1088 compensación horaria que se ciña a lo establecido en la normativa local del país. Además,
1089 hemos mantenido una postura activa en la lucha contra la modificación unilateral de las

1090 condiciones laborales y en la exigencia de compensaciones justas para aquellas trabajadoras y
1091 aquellos trabajadores que realizan tareas adicionales.

1092 4. **Teléfono de emergencia consular y sus implicaciones.** Uno de los temas más controvertidos
1093 en los últimos años fue la gestión del teléfono de emergencia consular, especialmente en lo
1094 que respecta a la voluntariedad de la participación en el sistema de guardias. La Orden Circular
1095 3/2019 del MAEC estableció que el colectivo PLEX de la red consular podía participar en el
1096 sistema de guardias de manera voluntaria. Sin embargo, en una decisión que se percibió como
1097 una traición al espíritu de dicha Orden y como un nuevo incumplimiento de la negociación
1098 colectiva en el ámbito de la Mesa Delegada del MAEC, las convocatorias de puestos de trabajo
1099 que comenzaron a publicarse tras la entrada en vigor de la mencionada Orden han estado
1100 incluyendo en la descripción de funciones el uso del teléfono de emergencia consular como un
1101 elemento obligatorio. Esta situación generó un profundo malestar, porque supone una clara
1102 vulneración de derechos y desvirtúa el principio de voluntariedad establecido previamente. La
1103 controversia que surgió a raíz de esta medida evidenció la necesidad de un diálogo más efectivo
1104 y respetuoso entre la Administración y la parte social, así como la importancia de garantizar el
1105 cumplimiento de los acuerdos alcanzados en el marco de la negociación colectiva.

1106 Desde CCOO-Exterior, nos hemos mantenido firmes en nuestra postura de defender el espíritu
1107 de voluntariedad en la participación del sistema de guardias. Por esta razón, impugnamos
1108 numerosas convocatorias en las que la Administración intentaba imponer esta función como
1109 obligatoria para el personal de nueva contratación, por lo ya expresado en el párrafo anterior:
1110 constituye una clara vulneración de los derechos laborales. A pesar de nuestros esfuerzos, la
1111 interpretación de los tribunales en relación con este asunto difirió del criterio sostenido por
1112 esta Sección Sindical y el Gabinete Jurídico de la FSC-CCOO. Esta discrepancia generó un
1113 profundo descontento para todo el ámbito del PLEX, que ha visto en esta decisión judicial una
1114 falta de reconocimiento a la importancia de la voluntariedad en el ámbito laboral y la propia
1115 negociación colectiva del PLEX.

1116 Asimismo, desde esta Sección Sindical, siendo muy conscientes de la enorme injusticia que
1117 plantea esta materia y de las serias implicaciones que comporta en lo relativo a la salud laboral
1118 y la conciliación, seguimos firmemente comprometidos con la implementación de todas las
1119 acciones necesarias para reactivar el Grupo de Trabajo *ad hoc* sobre la tenencia del teléfono
1120 de emergencia consular. Este instrumento de vigilancia y control, que es necesario revitalizar
1121 cuanto antes, permite dar seguimiento al volumen de incidencias y a la injusta disparidad en
1122 las compensaciones que, de manera completamente arbitraria y a criterio de los gestores de
1123 turno, se siguen aplicando, por no decir imponiendo, por estos en toda la red consular. A lo
1124 largo de este proceso, buscamos garantizar que el colectivo del PLEX reciba un trato equitativo
1125 y respetuoso de sus derechos, reafirmando así nuestro compromiso con la defensa de los
1126 intereses de nuestra gente.

1127 5. **Transparencia, apoyo y defensa continua.** A lo largo de este periodo, CCOO-Exterior ha
1128 demostrado un fuerte compromiso con la transparencia y la información a las trabajadoras y
1129 los trabajadores, ofreciendo soporte para denunciar cualquier irregularidad y proporcionando
1130 asesoría jurídica y sindical en todo momento. La Sección Sindical ha mantenido un canal abierto
1131 de comunicación con el personal del exterior, garantizando que sus derechos sean respetados
1132 y defendidos en todo momento.

1133 **Actividades de comunicación de CCOO-Exterior**

1134 CCOO-Exterior ha implementado una estrategia de comunicación durante este mandato con el
1135 objetivo de mantener a nuestra afiliación informada sobre una amplia variedad de temas que
1136 afectan directamente a nuestro personal en el exterior. Esta estrategia abarca resúmenes y
1137 actualizaciones sobre los encuentros sostenidos con la Administración a todos los niveles, así como
1138 información sobre cambios legislativos, reivindicaciones y otros temas de interés relevante. Para
1139 llevar a cabo estos esfuerzos, hemos publicado notas informativas periódicas, lanzado un boletín
1140 que resume las actividades y viajes de trabajo de nuestra Sección Sindical y puesto en marcha una
1141 campaña de “píldoras informativas” que ofrece datos esenciales sobre prevención de riesgos
1142 laborales y otros temas de vital importancia.



1143 Al mismo tiempo, nos mantuvimos activos a través de diversos canales de comunicación para llegar
1144 a nuestra afiliación. Utilizamos el correo electrónico como una herramienta fundamental en nuestra
1145 atención y acompañamiento diario a nuestras afiliadas y afiliados, asegurando que reciben el apoyo
1146 necesario en todo momento. La página web de nuestra Sección Sindical se convirtió en un espacio
1147 clave para difundir y visibilizar toda la información de interés, permitiendo que nuestros miembros
1148 accedieran fácilmente a recursos y actualizaciones relevantes. Además, nuestras redes sociales,
1149 incluyendo X (anteriormente conocida como Twitter) y Bluesky, jugaron un papel crucial en nuestra
1150 estrategia de comunicación. Nuestro objetivo ha sido siempre mantener una interacción efectiva y
1151 mantener un flujo periódico de información, para que nuestras afiliadas y afiliados tuvieran acceso
1152 a toda la información sobre nuestras actividades, iniciativas y novedades.



página web
<https://exterior.fsc.ccoo.es>



perfil de X
[@Comisionesext](https://twitter.com/Comisionesext)



perfil de Bluesky
[@ccoo-servexterior.bsky.social](https://bsky.app/profile/ccoo-servexterior.bsky.social)

1153 **Cierres de oficinas de la AGE en el exterior**

1154 Tal como establece el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, la Administración está obligada
 1155 a emitir informe preceptivo como paso previo al traslado o cierre de las oficinas en el exterior, así
 1156 como a dar cuenta de los procesos de reestructuración que pudieran afectar total o parcialmente a
 1157 nuestro personal. Además, dado el alcance y sensibilidad que supone esta materia, se trata de un
 1158 tema sujeto a consulta y negociación en el seno de las Mesas Delegadas de los ministerios afectados
 1159 y de la propia CTPLEX.

1160 En este sentido, si bien este tipo de actuaciones se encuentra dentro de la capacidad
 1161 autoorganizativa de la propia Administración, es importante señalar que la parte social tiene la
 1162 responsabilidad de realizar un seguimiento exhaustivo de dichos procesos, **con el fin de garantizar**
 1163 **que se ejecuten con la mayor transparencia y se ajuste a la normativa vigente, velando en todo**
 1164 **momento por la protección de los puestos de trabajo y los intereses del colectivo afectado.**

1165 Desgraciadamente, como resultado del proceso de redespigue y racionalización presupuestaria
 1166 del servicio exterior que ha venido desarrollando la Administración en los últimos años, durante
 1167 este mandato hemos sido testigos del cierre de diferentes oficinas. No obstante, en todos los casos
 1168 se ha cumplido con el requerimiento de consulta y negociación, en el que hemos participado
 1169 activamente, priorizando, como principio fundamental, la reasignación del mayor número de
 1170 efectivos posible en otros centros de la AGE en el mismo país de contratación u otros destinos.

1171 A continuación, recogemos una lista de los procesos en los que hemos intervenido y las fechas de
 1172 cierres de cada centro:

1173

centro	fecha de cierre
Oficina Económica y Comercial en Malabo, Guinea Ecuatorial	abril de 2021
Agregadurías de Defensa en:	
- Managua, Nicaragua	julio de 2021
- Pretoria, Sudáfrica	julio de 2021
- Varsovia, Polonia	julio de 2021
- Yakarta, Indonesia	julio de 2021
Embajada en Kabul, Afganistán	julio de 2022
Agregaduría de Agricultura, Pesca y Alimentación en Lima, Perú	abril de 2023
Embajada en Jartum, Sudán	julio de 2023
Oficina Económica y Comercial en Tegucigalpa, Honduras	noviembre de 2024

1174 Además de velar por la preservación de todos los puestos de trabajo tras el cierre de un centro, en
 1175 aquellos casos en los que se ha producido la reasignación de efectivos a otras instancias de la
 1176 Administración CCOO-Exterior ha desempeñado un papel fundamental para asegurar que se
 1177 garantizaran las mismas condiciones del puesto anterior, así como las retribuciones y la antigüedad,
 1178 entre otros derechos. Adicionalmente, también hemos insistido firmemente en la necesidad de que
 1179 la Administración garantizase la cobertura de los gastos de desplazamiento y mudanza de las
 1180 trabajadoras y los trabajadores afectados, así como de sus unidades familiares, en aquellos
 1181 supuestos en los que la reasignación del colectivo PLEX afectado ha comportado un cambio de
 1182 ciudad, en el mismo u otro país. Esta gestión se ha desarrollado en consonancia con lo establecido
 1183 en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, que regula las indemnizaciones por razón del servicio,
 1184 norma que se aplica de manera subsidiaria al ámbito del PLEX según lo dispuesto en su disposición
 1185 adicional primera, al carecer nuestro Acuerdo de Condiciones de Trabajo de una norma específica
 1186 en este sentido.

1187 Evacuación por conflicto armado en Afganistán y Sudán

1188 El nuevo periodo sindical comenzaba con los terribles sucesos ocurridos en Afganistán, tras la toma
1189 de los márgenes del país y, finalmente, de su capital, por el grupo Talibán. Esta alteración del
1190 régimen político del país derivó en un cierre repentino de la Embajada de España en Kabul y la
1191 consiguiente evacuación inmediata del personal diplomático en esta oficina.

1192 CCOO-Exterior ha seguido muy de cerca los procedimientos de rescate coordinados desde el MAEC,
1193 con especial preocupación por las compañeras y los compañeros que formaban parte del personal
1194 local. Sin embargo, expresamos nuestro alivio y satisfacción al conocer que, tras un esfuerzo titánico
1195 por parte de la Administración, la totalidad del personal de la Embajada de España en Afganistán y
1196 sus familiares directos fueron evacuados con éxito y se encontraban a salvo en territorio español.

1197 Durante el tiempo que duró la organización del procedimiento, colaboramos de manera coordinada
1198 con la Administración, asegurando una comunicación fluida y centrada en el bienestar y la seguridad
1199 de nuestras compañeras y nuestros compañeros. Mantuvimos un contacto constante con los
1200 afectados, ofreciendo apoyo emocional y compartiendo la información proporcionada por el MAEC.
1201 Así, si bien reconocemos la excelente labor del MAEC durante esta operación, también creemos que
1202 la evacuación pudo haberse llevado a cabo con mayor previsión y rapidez.

1203 Dos años más tarde, en abril de 2023, se comunicaba igualmente el cierre temporal de la Embajada
1204 de España en Jartum, Sudán, debido a la falta de condiciones mínimas de seguridad tras el estallido
1205 de un conflicto armado entre el Ejército y las Fuerzas de Apoyo Rápido. Una vez más, desde CCOO-
1206 Exterior estuvimos en contacto constante tanto con el personal laboral local como con el MAEC para
1207 garantizar una salida efectiva del país y una reubicación de sus puestos de trabajo fuera de Sudán.

1208 En ambos casos, la respuesta del MAEC hacia el personal laboral contratado localmente no ha
1209 cumplido con las expectativas en situaciones de conflicto que representaban un riesgo significativo
1210 para la vida de nuestro personal y sus familias. Tanto en Afganistán como en Sudán, se observó una
1211 clara priorización de la seguridad del personal funcionario y diplomático, lo que dejó en un segundo
1212 plano la protección del resto del equipo. En este contexto, aquellas personas no funcionarias que
1213 deseaban unirse a los vuelos de evacuación tuvieron que llegar al aeropuerto por sus propios
1214 medios, enfrentándose a trayectos que presentaban riesgos considerables.

1215 Por otro lado, el MAEC no asumió en ningún caso la responsabilidad política y moral de proteger la
1216 relación laboral del colectivo afectado con la Administración, a pesar de la dedicación y el sacrificio
1217 que las trabajadoras y los trabajadores de ambas representaciones realizaron durante tantos años
1218 en favor de la seguridad de nuestro personal diplomático.

1219 Viajes de acción sindical al exterior

1220 Al inicio del mandato **y en el contexto de las primeras elecciones sindicales del PLEX**, la Sección
1221 Sindical llevó a cabo una serie de visitas de trabajo a las representaciones en Alemania, Austria,
1222 Bélgica, Eslovaquia, Francia, Reino Unido, Suiza, Marruecos, Brasil, Costa Rica, México, República
1223 Dominicana, Perú y Venezuela. Además de este esfuerzo previo, se llevaron a cabo viajes de trabajo
1224 a aproximadamente cincuenta ciudades en los últimos cuatro años, abarcando tanto Europa como
1225 diversos países de América, Medio Oriente y África.

1226 Para la programación de estas actividades, se tuvo en cuenta principalmente el clima de
1227 conflictividad laboral, los procesos judiciales para reclamar derechos o figuras retributivas locales,
1228 así como las circunstancias específicas identificadas en cada destino, basadas en las denuncias

1229 recibidas directamente de empleadas y empleados, así como en los informes proporcionados por
1230 nuestros delegados y delegadas territoriales y de centros de trabajo.

1231 Nuestra Sección Sindical ha aprovechado estas visitas para establecer contactos, llevar a cabo
1232 asambleas con todo el personal y mantener reuniones de trabajo y de negociación directa con los
1233 gestores de la mayoría de los Departamentos Ministeriales y entidades públicas con presencia en el
1234 exterior. Durante estas interacciones, hemos exigido soluciones inmediatas a las problemáticas
1235 identificadas en cada viaje.

1236 Además, al regresar de estas visitas de trabajo, la Sección Sindical ha elaborado informes
1237 exhaustivos que han sido enviados a la Dirección General del Servicio Exterior, así como a los
1238 Departamentos Ministeriales involucrados, en los que hemos documentado las irregularidades
1239 observadas en el terreno y, al mismo tiempo, hemos solicitado una resolución inmediata de las
1240 mismas.

1241 Por otro lado, en el marco de los encuentros que hemos mantenido con nuestra afiliación y con el
1242 resto del colectivo en el exterior, hemos enfatizado la importancia de que nuestras compañeras y
1243 nuestros compañeros tomen conciencia sobre la necesidad de informar o denunciar ante esta
1244 Sección Sindical cualquier acción arbitraria, incumplimiento de obligaciones contractuales,
1245 vulneración de derechos laborales e ilegalidades en la gestión de personal. Esto nos permitirá
1246 utilizar todos los recursos a nuestro alcance para combatir este tipo de situaciones desde nuestra
1247 organización en Madrid.

1248 *A continuación, presentamos la agenda de visitas de trabajo a los centros de la AGE ubicados*
1249 *fuera de España, correspondiente al presente mandato*



1250

1251 ➔ **Viajes enmarcados dentro del plan de visitas previo a las primeras elecciones**
 1252 **sindicales del PLEX**

1253 **2021**

1254 **junio** **Viena, Austria**
 1255 Visita de trabajo para conocer de cerca la realidad del país y cómo ésta afecta al
 1256 ámbito del PLEX, ofrecer apoyo al personal y mantener una asamblea para
 1257 abordar la problemática de este colectivo. Mantuvimos una reunión con la
 1258 embajadora en Austria.

1259 **Bratislava, Eslovaquia**
 1260 Viaje de trabajo para mantener un encuentro con el personal laboral, conocer
 1261 de primer mano su realidad y constatar la ruinoso y preocupante condición en la
 1262 que se encuentra la sede de la Embajada, inmueble que en el que radica también
 1263 la Oficina Económica y Comercial. Al finalizarla, remitimos informe exhaustivo al
 1264 Servicio de Prevención del MAEC y solicitamos una urgente evaluación de
 1265 riesgos, así como que se corrijan una serie de anomalías que comprometen la
 1266 seguridad del personal adscrito a este centro.

1267 **septiembre** **Santo Domingo, República Dominicana**
 1268 Visita de trabajo programada para brindar apoyo al personal, mantener
 1269 asamblea con el colectivo de la Embajada, el Centro Cultural y la OCE-AECID,
 1270 hablar del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX y del proceso de
 1271 elecciones sindicales, así como encuentros con sus gestores.

1272 **San José, Costa Rica**
 1273 Se llevó a cabo una visita de trabajo planificada con el propósito de ofrecer
 1274 apoyo al personal, realizar asambleas en la OCE-AECID y en la Embajada, así
 1275 como mantener reuniones con los gestores de ambos centros. Además, hemos
 1276 brindado soporte a las afiliadas y los afiliados de la Embajada en la creación de
 1277 una sección sindical de centro.

1278 **octubre** **Brasilia, Brasil**
 1279 Desplazamiento para mantener encuentros con el personal adscrito a la
 1280 Embajada, la Sección Consular y a las diferentes Consejerías destacadas en esta
 1281 ciudad. Asimismo, sostuvimos un provechoso encuentro con el embajador y el
 1282 encargado de Asuntos Consulares y Administrativos.

1283 **Lima, Perú**
 1284 Visita de trabajo para brindar apoyo al personal, con el que mantuvimos varios
 1285 encuentros, así como entrevistas con el embajador y el cónsul general, en el
 1286 marco de las primeras elecciones sindicales del PLEX.

1287 **Caracas, Venezuela**
 1288 Se realizó un viaje de trabajo con el objetivo de brindar apoyo al personal
 1289 contratado local. Durante esta visita, se llevaron a cabo asambleas con el
 1290 colectivo de la Embajada, el Consulado General y la Consejería Laboral, así como
 1291 encuentros con sus respectivos gestores. Al finalizar la visita, se implementaron
 1292 diversas acciones en Madrid para abordar varias cuestiones específicas.

1293

Ciudad de México, México

1294

Visita de trabajo programada para brindar apoyo al colectivo PLEX, tratar materias de índole laboral y relativas al Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, etc. Se llevaron a cabo dos asambleas, una en el Consulado General, con personal de las diferentes Oficinas Sectoriales, la Embajada y el Consulado, y otra en el Centro Cultural en dicha ciudad con personal de la AECID. Durante esta visita mantuvimos reuniones con el embajador, el cónsul general y varios gestores.

1295

1296

1297

1298

1299

1300

1301

Bruselas, Bélgica

1302

Visita de trabajo para mantener encuentros con el personal adscrito a la Representación Permanente (REPER) ante la UE, la Embajada bilateral, el Consulado General y Consejerías destacadas en esta ciudad. Asimismo, sostuvimos un encuentro con la consejera de Asuntos Administrativos de la REPER, así como la embajadora bilateral.

1303

1304

1305

1306

1307

París, Francia

1308

Visita de trabajo en la que mantuvimos un encuentro con el personal adscrito a la totalidad de los centros de la AGE destacados en esta ciudad. Asimismo, sostuvimos una entrevista con el cónsul general y la canciller del Consulado.

1309

1310

1311

Londres, Reino Unido

1312

Llevamos a cabo una asamblea con el personal asignado a la Embajada y a las Oficinas Sectoriales de la AGE, ya que comparten sede. Además, tuvimos oportunidad de reunirnos con el personal del Consulado General. Del mismo modo, mantuvimos un desayuno de trabajo con el embajador, así como un encuentro con el cónsul general en dicha ciudad. A raíz de ese viaje, enviamos un informe al Servicio de Prevención del MAEC denunciando la situación del edificio en el que se encuentra el Consulado General.

1313

1314

1315

1316

1317

1318

1319

Ginebra, Suiza

1320

Acudimos a Ginebra principalmente porque se había detectado una situación grave de abuso en la REPER ante los Organismos Internacionales (OOII). Aprovechamos igualmente para reunirnos en asamblea con el personal de la REPER, sus Consejerías Sectoriales y el Consulado General en la ciudad, con quien se trataron también asuntos relativos al Acuerdo de Condiciones de trabajo del PLEX y las elecciones sindicales.

1321

1322

1323

1324

1325

1326

Berna, Suiza

1327

Visita de trabajo en la que mantuvimos dos encuentros con el personal laboral, uno en la Embajada y otro en el Consulado General, para informar sobre el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, el proceso de elecciones sindicales y atender diferentes materias de índole laboral. Asimismo, mantuvimos una entrevista con el cónsul general y con el ministro consejero de la embajada en dicha ciudad.

1328

1329

1330

1331

1332

1333

Zúrich, Suiza

1334

Desarrollamos una asamblea con el personal laboral adscrito al Consulado General y Oficinas Sectoriales para informar sobre el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, el teléfono de emergencia consular, la participación en las guardias de elecciones generales y autonómicas, etc. De igual forma, tuvimos oportunidad de mantener una entrevista con el cónsul general.

1335

1336

1337

1338

1339	noviembre	Casablanca, Marruecos
1340		Viaje de trabajo en el que desarrollamos dos asambleas, una con el personal adscrito al Consulado General y otra con el colectivo de la Consejería Económica
1341		y Comercial. Al mismo tiempo, mantuvimos encuentros con los gestores de
1342		ambos centros.
1343		
1344		Rabat, Marruecos
1345		Como parte del recorrido por Marruecos, visitamos también la Embajada y el
1346		Consulado en Rabat, donde mantuvimos una asamblea con el personal adscrito
1347		a dichos centros en la sede de la Embajada. Del mismo modo, sostuvimos
1348		encuentros con el embajador y el ministro consejero de la Representación.
1349		Tetuán, Marruecos
1350		En la tercera parada de nuestro recorrido por Marruecos, tuvimos la
1351		oportunidad de reunirnos con el personal adscrito al Consulado General en
1352		Tetuán, así como mantener un breve encuentro con el canciller de dicho centro.
1353		Tánger, Marruecos
1354		La última etapa de este viaje se desarrolló en Tánger, donde llevamos a cabo una
1355		asamblea con el personal del Consulado General y del Hospital Español. También
1356		tuvimos ocasión de reunirnos con el cónsul general y el director del Hospital
1357		Español.
1358		Nador, Marruecos
1359		Realizamos una visita de trabajo a Nador al objeto de mediar y apoyar al personal
1360		del Consulado en una situación de conflicto. Durante esta jornada, convocamos
1361		una asamblea con el colectivo PLEX y, paralelamente, mantuvimos una fructífera
1362		reunión con el cónsul general.

1363 ➔ **Viajes realizados como parte de la estrategia de acción sindical de nuestra**
 1364 **Sección Sindical, con el apoyo de la Federación de Servicios a la Ciudadanía**
 1365 **de CCOO (FSC-CCOO)**

1366 **2022**

1367	marzo	Londres, Reino Unido
1368		Visita de trabajo para apoyar al colectivo PLEX durante la huelga indefinida
1369		llevada a cabo por el personal laboral adscrito al MAEC en dicho país. Durante la
1370		visita, también mantuvimos encuentros con el embajador, el cónsul general, el
1371		consejero de Educación y la consejera Laboral.
1372	mayo	Montevideo, Uruguay
1373		Visita de trabajo para mantener reuniones con el personal y encuentros con los
1374		gestores locales, dar seguimiento a la situación económica en el país y atender
1375		temas de índole jurídica por parte de nuestro Gabinete Técnico.

1376		Asunción, Paraguay
1377		Aprovechando el viaje a Uruguay, se hacía imprescindible incluir la ciudad de
1378		Asunción, donde mantuvimos un fructífero y nutrido encuentro con el personal
1379		laboral en la sede del Centro Cultural y tuvimos oportunidad de reunirnos con la
1380		embajadora, el coordinador de la Cooperación Española y el director del Centro
1381		Cultural.
1382	julio	Dusseldorf, Alemania
1383		Visita de trabajo donde mantuvimos una asamblea con el personal del
1384		Consulado General y una reunión con el personal adscrito a la Oficina Económica
1385		y Comercial en esta ciudad, así como con el cónsul general. A continuación,
1386		dirigimos un informe al Servicio de Prevención del MAEC sobre la situación del
1387		edificio del Consulado General.
1388	agosto	Múnich, Alemania
1389		Visita de trabajo al Consulado General en esta ciudad para mantener una
1390		asamblea con el personal y una reunión con el cónsul general. A raíz de ese viaje,
1391		enviamos un informe al Servicio de Prevención del MAEC señalando varias
1392		deficiencias del edificio.
1393	septiembre	Ginebra, Suiza
1394		Visita de trabajo programada tras haberse comprobado que persistían los
1395		abusos detectados el año anterior en la REPER ante los OOII, donde se daba una
1396		grave situación de maltrato sostenido y abuso de poder hacia una parte del
1397		colectivo. Se mantuvo una asamblea con la afiliación en esta REPER para
1398		constituir una sección sindical de centro de CCOO que sirviese de apoyo para las
1399		compañeras y los compañeros que sufrían esta circunstancia. Al término de la
1400		visita, se dirigió informe a la Subsecretaría de Asuntos Exteriores y a la Dirección
1401		General del Servicio Exterior. También tuvimos oportunidad de mantener un
1402		fructífero y positivo encuentro con el cónsul general en la ciudad, quien había
1403		tomado posesión del puesto ese mismo mes.
1404		Dusseldorf, Alemania
1405		Visita de trabajo al Consulado General para tratar temas de personal con el
1406		cónsul general y realizar una asamblea con el personal del Consulado General.
1407	octubre	París, Francia
1408		Viaje programado para abordar una situación laboral en la Embajada ante la
1409		Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Durante la
1410		visita, se llevó a cabo un encuentro con el personal adscrito a las diversas oficinas
1411		de la AGE en la ciudad, así como con los responsables de la mencionada
1412		Embajada. Una vez en Madrid, se elaboró un informe que fue enviado a la
1413		Dirección General del Servicio Exterior y a la Subdirección General de Personal
1414		del MAEC, detallando la problemática detectada.

1415		Jartum, Sudán
1416		Durante esta visita organizamos una asamblea con el personal de la Embajada y
1417		la Residencia Oficial, que nos sirvió para obtener información sobre la situación
1418		del país y las difíciles condiciones sociopolíticas que dificultaban la vida de
1419		nuestras compañeras y nuestros compañeros y sus familias. Seis meses después
1420		de la visita, la Embajada fue cerrada y el personal evacuado como consecuencia
1421		del conflicto interno que sufre este Estado.
1422		Ginebra, Suiza
1423		Visita realizada para dar seguimiento a la situación atendida durante nuestro
1424		viajes anteriores, cuyo escenario no había hecho más que empeorar, por lo que
1425		se nos necesitaba para acompañar y apoyar al personal afectado.
1426		Berna, Suiza
1427		El viaje a Suiza fue aprovechado (dada la cercanía a Ginebra) para visitar Berna
1428		y reunirnos con las compañeras y los compañeros de los distintos centros de la
1429		AGE en dicha ciudad y tratar diferentes materias de índole laboral. Durante el
1430		paso por Berna, mantuvimos un constructivo encuentro con la embajadora, con
1431		quien habíamos mantenido una interlocución fluida durante el periodo en el que
1432		ostentó el puesto de subsecretaria de Asuntos Exteriores.
1433	noviembre	Oporto, Portugal
1434		Realizamos una visita de trabajo para abordar diversas consultas jurídicas con el
1435		apoyo del Gabinete Jurídico de la FSC-CCOO. El objetivo principal fue interponer
1436		una demanda para reclamar dos conceptos retributivos establecidos en la
1437		legislación portuguesa, conocidos como " <i>subsídio de férias e de Natal</i> " (en
1438		portugués); una demanda que se ha resuelto favorablemente en los tribunales
1439		de justicia españoles, lo que ha permitido a nuestras compañeras y nuestros
1440		compañeros recibir el pago de estas figuras, tanto de manera retroactiva durante
1441		los últimos cinco años (de acuerdo con el periodo de prescripción portugués)
1442		como en futuras nóminas. Además, tuvimos la oportunidad de mantener una
1443		entrevista con el cónsul general y el canciller.
1444	2023	
1445	febrero	Hamburgo, Alemania
1446		Reunión con el personal del Consulado General en Hamburgo para informar
1447		sobre varios temas de interés.
1448	marzo	Bagdad, Irak
1449		El objetivo principal de este viaje fue proporcionar información al personal
1450		laboral sobre sus derechos y dar respuesta a todas sus consultas e inquietudes.
1451		Explicamos el alcance del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, así como
1452		la importancia de constituir una sección sindical de centro de CCOO en Irak, al
1453		objeto de mantener una interlocución fluida con los responsables de la Misión
1454		y, lo que es más importante, reforzar y salvaguardar sus derechos como
1455		colectivo. Finalmente, la sección fue creada y acreditada ante la Administración,
1456		lo que ha contribuido a mejorar sustancialmente la interlocución entre el
1457		colectivo y los gestores del centro.

1458	abril	Addis Abeba, Etiopía
1459		Viaje de trabajo para mantener encuentros con el personal adscrito a la Embajada y a la OCE-AECID, así como con el embajador y el coordinador de la Cooperación Española. Al concluir la visita, se presentó informe a la Dirección General del Servicio Exterior sobre las cuestiones detectadas sobre el terreno, alguna de las cuales se han resuelto satisfactoriamente.
1460		
1461		
1462		
1463		
1464		Pretoria y Johannesburgo, Sudáfrica
1465		Durante la asamblea, detectamos una grave situación de abuso al personal laboral de la Sección Consular en Pretoria. Empoderamos al personal para que denunciara este caso ante las instancias correspondientes y le apoyamos a lo largo del proceso. Mantuvimos un provechoso encuentro con el embajador, así como con el personal de la Oficina Económica y Comercial en Johannesburgo.
1466		
1467		
1468		
1469		
1470		Ciudad del Cabo, Sudáfrica
1471		Mantuvimos una asamblea con el personal laboral para conocer de primera mano su realidad y hablar de cuestiones de índole laboral. También tuvimos oportunidad de mantener un encuentro con el cónsul general.
1472		
1473		
1474	mayo	Lisboa, Portugal
1475		Una vez conseguida la firmeza de la sentencia de las compañeras y los compañeros del Consulado en Oporto, nos desplazamos a Lisboa para iniciar el mismo proceso con aquellas afiliadas y aquellos afiliados con interés en interponer la misma reclamación, por lo que mantuvimos una provechosa asamblea con el personal local de la Embajada, la Residencia Oficial, el Consulado General y las Consejerías en esta ciudad al objeto de informar sobre este particular y ofrecer la posibilidad de iniciar nuevas demandas por su parte; éstas fueron iniciadas a lo largo de 2023 y 2024.
1476		
1477		
1478		
1479		
1480		
1481		
1482		
1483	junio	Buenos Aires, Argentina
1484		Visita de trabajo para mantener reuniones con el personal de los distintos centros de la AGE en esta ciudad, atender una grave situación de abuso de poder y maltrato sistemático en uno de los centros y ofrecer todo nuestro apoyo al colectivo afectado. Al mismo tiempo, pudimos atender varias materias relativas a demandas individuales de cantidad interpuestas por nuestro Gabinete Jurídico y aclarar consultas y dudas sobre otras materias. Tuvimos oportunidad de reunirnos con la embajadora en más de una ocasión durante la visita, así como con parte de su equipo gestor.
1485		
1486		
1487		
1488		
1489		
1490		
1491		
1492		Montevideo, Uruguay
1493		Tuvimos un encuentro muy productivo con el personal de la Embajada, el Consulado General, las Consejerías Sectoriales y la Cooperación Española, donde discutimos diversos temas de interés y resolvimos todas sus inquietudes y consultas. Además, abordamos un asunto relacionado con la gestión de personal en el Consulado General, logrando un resultado positivo. Finalmente, también sostuvimos reuniones con el embajador y la cónsul general.
1494		
1495		
1496		
1497		
1498		

1499	septiembre	Agadir, Marruecos
1500		Segunda visita a Agadir (tras la realizada por nuestro secretario territorial en
1501		Marruecos en mayo de 2023) para atender varias cuestiones urgentes.
1502		Mantuvimos un provechoso encuentro con el personal local, así como una
1503		constructiva entrevista con el nuevo cónsul general, que acababa de tomar
1504		posesión del puesto.
1505		Ammán, Jordania
1506		Visita realizada para mantener una reunión con el personal local adscrito a la
1507		Embajada, el Consulado y las Oficinas Sectoriales en Jordania, incluida la
1508		Cooperación Española, en la que pudimos atender todas sus consultas e
1509		inquietudes. También fuimos recibidos por el embajador, con quien mantuvimos
1510		un constructivo encuentro.
1511		Mascate, Omán
1512		Primera visita a Mascate para mantener encuentros con el personal local de la
1513		Embajada y la Residencia Oficial, para atender una situación de conflicto que
1514		afectaba la conciliación de la vida laboral y familiar. De igual forma, pudimos
1515		mantener un provechoso encuentro con la embajadora, en el que conseguimos
1516		avanzar en una serie de materias.
1517		Stuttgart, Alemania
1518		Desarrollamos una asamblea con el personal del Consulado General en Stuttgart
1519		para tratar temas relacionados con derechos, horarios y salud laboral y
1520		mantuvimos una reunión con el canciller de ese Consulado General.
1521	octubre	Islamabad, Pakistán
1522		Realizamos nuestro primer viaje a Islamabad para reunirnos con el personal local
1523		de la Embajada y la Sección Consular. Durante el encuentro, discutimos sobre el
1524		alcance del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX y sobre temas
1525		relacionados con derechos y conciliación, entre otras materias de interés.
1526		Además, tuvimos una reunión constructiva con el embajador, donde logramos
1527		atender varios asuntos.
1528	noviembre	Zúrich, Suiza
1529		Desarrollamos una asamblea con el personal del Consulado General y las
1530		Oficinas Sectoriales para proporcionar información sobre varios temas de
1531		interés, atender consultas de índole jurídica y brindarles nuestro apoyo en varias
1532		materias. Asimismo, tuvimos la oportunidad de mantener una breve pero
1533		provechosa entrevista con el cónsul general.
1534	diciembre	San José, Costa Rica
1535		Visita de trabajo programada para brindar apoyo al personal, mediar en una
1536		situación de conflicto y realizar asambleas en la Embajada y la OCE-AECID, así
1537		como reuniones con los gestores de dichos centros.

1538	2024	
1539	enero	Ciudad de México, México
1540		Visita de trabajo para atender temas de índole laboral, llevar a cabo asambleas
1541		con el personal destacado en la Ciudad de México (en la práctica totalidad de los
1542		centros de la AGE en dicha ciudad), así como con el personal adscrito a los
1543		Consulados Generales en Guadalajara y Monterrey, y mantener encuentros con
1544		los distintos gestores. Al término de la visita, trasladamos a la Administración un
1545		informe sobre la situación detectada sobre el terreno.
1546	marzo	Düsseldorf, Alemania
1547		Viaje de trabajo a Consulado General en Düsseldorf para realizar una asamblea
1548		con el personal y tratar temas de interés, como los relacionados con la seguridad
1549		y la salud, y mantener una reunión con el cónsul general.
1550	abril	Hamburgo, Alemania
1551		Viaje de trabajo a Consulado General que aprovechamos para mantener una
1552		reunión con el cónsul general y desarrollar una asamblea con el personal. A raíz
1553		de ese viaje, enviamos un informe al Servicio de Prevención del MAEC señalando
1554		varias deficiencias del edificio.
1555	junio	Addis Abeba, Etiopía
1556		El principal objetivo de la visita fue mantener un encuentro con el personal
1557		adscrito a la Embajada, abordar temas de índole laboral y brindarle todo nuestro
1558		apoyo en el proceso de constitución de una sección sindical de centro. Este
1559		proceso se culminó de manera satisfactoria y la sección fue acreditada
1560		formalmente ante la Administración, lo que ha contribuido positivamente en la
1561		interlocución del colectivo PLEX y los gestores. También mantuvimos un
1562		encuentro con el personal de la OCE-AECID, así como entrevistas con el
1563		embajador y el canciller de la Embajada y el coordinador de la Cooperación
1564		Española en esta ciudad.
1565		Lisboa, Portugal
1566		Visita de seguimiento realizada para informar sobre las actuaciones judiciales
1567		emprendidas en nombre de las trabajadoras y los trabajadores de la AGE en esta
1568		ciudad.
1569	septiembre	Oporto, Portugal
1570		Visita realizada para mantener una reunión con el personal del Consulado y
1571		actualizarles sobre las diferentes demandas interpuestas en su nombre por parte
1572		del Gabinete Jurídico de la FSC-CCOO.
1573	diciembre	San Salvador, El Salvador
1574		Provechosa visita de trabajo en la que hemos intentado brindar todo nuestro
1575		apoyo al personal contratado local y mantener una asamblea con el colectivo de
1576		la Embajada, el Centro Cultural y la OCE-AECID, durante la que abordamos
1577		diferentes materias de índole laboral y de derechos. Al mismo tiempo,
1578		mantuvimos un fructífero encuentro con la embajadora, así como con el director
1579		del Centro Cultural y el coordinador de la Cooperación Española en esta ciudad.

1580

Ciudad de Guatemala, Guatemala

1581

Informar al personal de la AGE en este país sobre la sentencia favorable obtenida por el equipo de la Oficina Económica y Comercial, cuya demanda fue presentada por nuestro Gabinete Jurídico para reclamar el reconocimiento del derecho a percibir el **“Bono Incentivo”** mensual, una figura retributiva contemplada en la legislación laboral guatemalteca y de cumplimiento obligatorio. Dicha sentencia dictaminó el abono de este concepto por los últimos dos años, por ser el plazo de prescripción establecido por la legislación local, así como su inclusión en futuras nóminas. Nuestro objetivo principal fue brindar la oportunidad al resto del colectivo PLEX en este país para que pueda presentar la misma reclamación y recibir lo que le corresponde, por una cuestión de equidad y justicia.

1582

1583

1584

1585

1586

1587

1588

1589

1590

1591

1592 **MIRANDO HACIA ADELANTE**

1593 A pesar del complejo contexto en el que se ha desarrollado este mandato, hemos logrado avances
1594 significativos que han fortalecido la representación de las empleadas y los empleados públicos en
1595 el exterior. La creación del CUPLEX se erige como un hito fundamental en la defensa y promoción
1596 de los derechos laborales de nuestro colectivo. Este logro es un claro testimonio del esfuerzo
1597 colectivo y del compromiso de CCOO-Exterior, que apostó por una alternativa que parecía casi
1598 inalcanzable. Con perseverancia y dedicación, hemos hecho realidad lo que antes se consideraba
1599 imposible.

1600 Este avance sin precedentes ha permitido a nuestra organización desempeñar un papel protagónico
1601 en la consecución de nuestros objetivos, estableciendo un espacio y una legitimidad que la
1602 Administración nos había negado durante décadas. La creación del CUPLEX no solo representa un
1603 paso adelante en la defensa de nuestros derechos, sino que también sienta las bases para futuras
1604 reivindicaciones y mejoras en las condiciones laborales de quienes trabajamos en el servicio
1605 exterior.

1606 Sin embargo, a pesar de que hemos logrado revertir parcialmente la parálisis y el estancamiento de
1607 la negociación colectiva que se habían prolongado por más de diez años, seguimos enfrentando
1608 reticencias y hostilidad por parte de la Administración. Esta situación presenta serios obstáculos
1609 para el desarrollo de nuestra acción sindical y genera una profunda frustración entre nuestras
1610 compañeras y compañeros. Aun así, continuamos comprometidos en nuestra lucha por mejorar las
1611 condiciones laborales y defender los derechos del conjunto de empleadas y empleados públicos en
1612 el exterior.

1613 El desbloqueo parcial de los 14 años de congelación salarial fruto tanto de las movilizaciones
1614 colectivas como de la negociación ha servido para poner en valor el trabajo realizado desde esta
1615 Sección Sindical, así como de todas las afiliadas y los afiliados que forman parte de ella. Nuestro
1616 compromiso, además, se mantiene con la totalidad del colectivo, forme o no parte de la
1617 organización, al que extendemos nuestra ayuda en cualquier caso necesario. Cabe tener en cuenta,
1618 en este sentido, la escasa tradición sindical existente en muchos países por circunstancias diversas
1619 que dificultan al personal de estos lugares la solicitud de ayuda o la reclamación de sus derechos
1620 frente a superiores con los que, en ocasiones, no comparten ni siquiera un idioma en común.

1621 Para ello haremos uso de todos los recursos que nos asistan, con la finalidad de llevar las
1622 negociaciones más lejos y alcanzar todos los derechos del colectivo PLEX, así como los de otros
1623 colectivos, como el de Responsables de Programas y de Proyectos de la AECID. Nuestra misión es
1624 clara y nuestro compromiso es firme: **no nos detendremos hasta conseguir un cambio sustancial**
1625 **en las condiciones laborales de las empleadas y los empleados públicos en el exterior**. Además,
1626 tal como lo hemos hecho a lo largo de este mandato, **continuaremos acompañándoos, estando ahí**
1627 **para todas las trabajadoras y los trabajadores de manera incondicional, preparadas para actuar**
1628 **de forma inmediata en todos aquellos centros de trabajo en los que detectemos situaciones de**
1629 **injusticia o conflictos laborales.**

1630 Como se ha recogido en este informe de gestión, pese a las enormes dificultades que se han
1631 sucedido a lo largo de este mandato, que han impactado en el desarrollo de nuestra acción sindical,
1632 ninguno de los escenarios anteriormente descritos ha conseguido desviar el foco de nuestra misión,
1633 **que ha sido y seguirá siendo esencialmente la defensa de los intereses y los derechos de nuestras**
1634 **compañeras y nuestros compañeros en el exterior, a quienes continuaremos proporcionando toda**
1635 **la asistencia y protección necesarias.**

1636 Desde esta Sección Sindical y su actual Comisión Ejecutiva, reafirmamos el compromiso con el PLEX
1637 y continuaremos trabajando en las siguientes líneas de actuación, absolutamente prioritarias, que
1638 guiarán nuestra lucha colectiva en el futuro cercano:

1639 ▪ Continuar con los esfuerzos para conseguir una actualización salarial que respete lo
1640 acordado en 1990 y que ponga fin a la injusta situación de congelación salarial que la
1641 Administración ha perpetuado durante 14 largos años.

1642 ▪ Ante una Administración que mantiene paralizada la negociación para avanzar en los
1643 derechos de las trabajadoras y los trabajadores en el exterior, CCOO-Exterior centrará todo
1644 nuestro en forzar la dinamización de la CTPLEX e impulsar la actualización y el desarrollo
1645 del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX en vigor desde 2008.

1646 ▪ De igual manera, el ejercicio de negociación descrito en el párrafo anterior conlleva otra
1647 materia absolutamente prioritaria e impostergable: el desarrollo de un catálogo de
1648 puestos y de una escala salarial para el PLEX, una de las principales causas de las enormes
1649 incongruencias en materia retributiva y la falta de criterios salariales adecuados y
1650 homogéneos que padece nuestro colectivo.

1651 ▪ Utilizar todos los mecanismos posibles para recuperar la promoción horizontal para
1652 nuestro personal, suspendida de manera arbitraria por parte de la Administración en
1653 2019.

1654 Los retos que se presentan en esta nueva etapa serán difíciles y requerirán lo mejor de nosotras
1655 como un colectivo unido y perseverante para recuperar los derechos que nos han sido quitados en
1656 los últimos años. No debemos perder la fortaleza y la cohesión que hemos mostrado en las jornadas
1657 de los “Lunes Negros”. **Esa fuerza será esencial en los próximos cuatro años para continuar con**
1658 **nuestra lucha y reivindicaciones, celebrar nuestras victorias y conquistas y alcanzar un entorno**
1659 **laboral más justo, seguro y con remuneraciones dignas y actualizadas.**