

CONFERENCIA

**Sección Sindical del
Servicio Exterior**

4, 5 y 6 de febrero de 2025

CCOO
servicios a la ciudadanía
servicio exterior



**Plan de trabajo
2025-2029**

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

Este Plan de Trabajo 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.....	4
OBJETIVOS BÁSICOS PARA LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS.....	6
1.- Retribuciones del personal en el exterior.....	6
<i>Recuperación del Acuerdo de revisión salarial por países: hacer valer la sentencia a favor de la negociación colectiva</i>	7
<i>Recuperación del poder adquisitivo desde 2010 y del valor de las futuras pensiones</i>	8
2.- Equiparación de la protección social y del acceso a la sanidad	8
<i>Españoles adscritos a la seguridad social española.....</i>	9
<i>Acceso a la sanidad</i>	9
<i>Seguros de accidentes.....</i>	10
<i>Equiparación de las prestaciones sociales (incapacidad temporal, incapacidad permanente, desempleo, maternidad y paternidad).....</i>	10
<i>Exención del pago de tasas para la legalización de certificados médicos.....</i>	10
<i>Jubilación: universalidad, voluntariedad y asistencia sanitaria.....</i>	11
<i>Permiso de la persona progenitora diferente a la madre biológica.....</i>	12
<i>Plan de Acción Social del Ministerio de Asuntos Exteriores</i>	12
3.- Sistema de clasificación de puestos y funciones	12
<i>Sistema de clasificación profesional equivalente al de servicios centrales</i>	13
<i>Descripción de funciones</i>	13
<i>Equiparación salarial por categorías.....</i>	14
<i>Directiva (UE) 2019/1152.....</i>	14
<i>Adenda a los contratos</i>	14
4.- Desarrollo y ampliación del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX de la AGE	15
<i>Sistema de provisión de puestos del PLEX.....</i>	15
<i>Protección ante despidos y reingreso en caso de despido improcedente.....</i>	16
<i>Asignación de horarios y compensación de horas extraordinarias</i>	17
<i>Jornada de verano obligatoria</i>	18
<i>Adaptación de jornadas, horarios y vacaciones al hemisferio sur</i>	18
<i>Días de viaje a España</i>	18
<i>Equiparación de derechos para la conciliación.....</i>	19
<i>Mejora de la protección de las víctimas de la violencia de género</i>	21
<i>Protección de las víctimas de la violencia terrorista</i>	21
<i>Jornada laboral de 35 horas.....</i>	21
<i>Trabajo a distancia y teletrabajo</i>	21
<i>Derecho a la desconexión digital.....</i>	22
<i>Funciones sindicales</i>	23
5.- Impulsar un Acuerdo de Condiciones de Trabajo para el PLEX de ICEX.....	23
6.- AECID: efectos y aplicación de la nueva Ley de Cooperación.....	24
7.- Prevención de Riesgos Laborales (PRL).....	25
<i>Reclamar recursos adecuados para la prevención</i>	26
<i>Fomentar la formación.....</i>	26
<i>Reforzar la negociación.....</i>	26
<i>Afrontar los riesgos psicosociales</i>	27
<i>Exigir el cumplimiento de la normativa en materia de distribución y registro de la jornada</i>	28
<i>Riesgos asociados al cambio climático.....</i>	28

8.- Estructuras de representación y marco negociador	29
<i>Comisión Técnica de Personal Laboral en el Exterior (CTPLEX)</i>	29
<i>Comisión de seguimiento del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX de la AGE</i>	30
<i>Comité de Empresa Único del Personal Laboral en el Exterior (CUPLEX)</i>	30
<i>Mesas Delegadas de la MGNAGE</i>	31
<i>Representación y negociación colectivas del PLEX de ICEX</i>	32
9.- Fortalecimiento de la acción sindical en el exterior y de la protección del personal en el exterior.....	32
<i>Desarrollo de la red territorial</i>	32
<i>Movilización del personal en el exterior</i>	33
<i>Mejora de la Inspección General de Servicios del MAEC</i>	34
<i>Pasaporte de servicio para todo el personal español no diplomático en el exterior</i>	34
<i>Nacionalidad española para PLEX y cónyuges del personal desplazado</i>	35
<i>Políticas de igualdad y derechos de las personas LGTBI+</i>	35
10.- Refuerzo de la actividad de la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior	36
<i>Representación de la diversidad del personal en el exterior</i>	36
<i>Consolidación del equipo de CCOO-Exterior</i>	36
<i>Atención individualizada a afiliadas y afiliados</i>	37
<i>Visitas a los centros en el exterior</i>	37
<i>Asistencia en la defensa de derechos laborales y acceso a la justicia</i>	38
<i>Estrategia de comunicación</i>	38
<i>Gestión depurada de las bases de datos</i>	39
MIRANDO HACIA ADELANTE	40

INTRODUCCIÓN

La labor de la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior de la FSC-CCOO (CCOO-Exterior) está fundamentada por los principios rectores recogidos en los documentos aprobados por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y por su Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO).

El período 2021-2025, que se inició en plena situación de emergencia sanitaria mundial como consecuencia de la pandemia de la COVID-19, supuso hacer frente a un contexto de incertidumbre y continuos cambios que afectaron seriamente a las condiciones de trabajo de los colectivos representados por CCOO-Exterior y también a la propia actividad de nuestra Sección Sindical, lo que se unió a una situación de más de una década de abandono del personal en el exterior por parte de la Administración y de una vulneración de su derecho a la representación y a la negociación colectiva.

En este contexto y gracias a la actuación de CCOO-Exterior, apoyada por la federación estatal (FSC-CCOO) –que nos respalda de manera ejemplar en todo momento–, así como por su Gabinete Técnico y Jurídico, se ha conseguido un importante logro que ha saldado una deuda histórica con el personal laboral en el exterior (PLEX) de la Administración General del Estado (AGE): **la celebración de las primeras elecciones sindicales del PLEX, la constitución de su primer comité de empresa –el CUPLEX– y, consiguientemente, la de su Comité de Seguridad y Salud (CSS-PLEX).**

El Informe de Gestión de CCOO-Exterior para el período 2021-2025 recoge estos y otros éxitos. Sin embargo, aún quedan otras deudas históricas pendientes respecto al colectivo al que representamos y, por ello, este Plan de Trabajo 2025-2029 tiene entre sus objetivos romper con el inmovilismo que caracteriza a la Administración y alcanzar así unas metas que no pueden seguir postergadas.

El propósito de nuestra Sección Sindical es el de continuar con nuestra labor, con el afán y el ahínco que nos han caracterizado en los períodos precedentes, a través de una acción sindical estructurada y cada vez más reforzada, **impulsando un marco de negociación real y funcional para los colectivos que representamos y, a la vez, actuando de soporte y apoyo para toda nuestra afiliación desde la perspectiva de un sindicalismo cercano y resolutivo.**

En este contexto, desde CCOO-Exterior hemos concebido un plan de trabajo para desarrollar nuestra acción sindical de los próximos cuatro años sobre la base de cinco pilares fundamentales en los que se apoyarán todos los objetivos que a continuación se detallarán:

- Establecer un **sistema de retribuciones justo** que tenga en cuenta una estructura de categorías profesionales y, sobre todo, una metodología de actualización salarial que considere las diferencias en los contextos económicos de cada país.
- **Mejora de las condiciones de trabajo** en el exterior, mediante la actualización del obsoleto Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, la firma de un Acuerdo para el PLEX de ICEX España Exportación e Inversiones (ICEX) y el desarrollo de un Convenio para el personal de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- Continuar con la labor de **Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y protección de la Salud Laboral** en las dependencias de la AGE en el exterior y participar en la elaboración de sus correspondientes planes de prevención.

- 42 ■ **Aumentar la presencia de CCOO-Exterior en los órganos de representación y de negociación**
43 con el objetivo de ejercer una mayor presión sobre la Administración para alcanzar soluciones
44 reales a conflictos, blindar los derechos laborales existentes y promover el reconocimiento
45 de nuevos derechos.

- 46 ■ **Fortalecer nuestra acción sindical** a través de la definición de metas específicas y medibles
47 que guíen las actividades de la Sección Sindical. Esto implica promover la participación activa
48 de todas y todos, establecer canales de comunicación efectivos, fomentar la cohesión y
49 cultivar un sentido de pertenencia.

OBJETIVOS BÁSICOS PARA LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS

1.- Retribuciones del personal en el exterior

La revisión de las retribuciones del PLEX ha sido una de las áreas en las que mayor abandono ha sufrido nuestro colectivo debido a una absoluta falta de voluntad política de la AGE de atender las necesidades específicas que afectan a su personal en el exterior.

Esta desatención ha acrecentado el deterioro del poder adquisitivo del colectivo de empleadas y empleados públicos en el exterior, que desde 2010 padeció una injusta congelación salarial durante una década y media en la que sus retribuciones no fueron actualizadas y adecuadas a las necesidades específicas de cada país. Esta situación es particularmente grave en determinados países, cuyas condiciones macroeconómicas recrudecen año tras año la precariedad que padece el PLEX contratado localmente.

Para colmo, se produce una gran incoherencia por parte de la Administración, ya que, mientras por un lado se niega a reconocer las complejas situaciones que enfrenta el PLEX, por otro continúa actualizando los módulos de calidad de vida y poder adquisitivo del personal funcionario en el exterior.

Por todo ello, durante el próximo período, en CCOO-Exterior seguiremos luchando por una actualización justa de las retribuciones del PLEX, en colaboración con el resto de las organizaciones sindicales de nuestro sector, evaluando todas las líneas de actuación posibles. No descartamos, llegado el caso, la necesidad de convocar movilizaciones a lo largo y ancho de todo nuestro ámbito tal y como ya se hizo en el año 2022 con la movilización ideada por nuestra Sección Sindical bajo el lema **“Lunes Negros en el Servicio Exterior”**. Esta campaña tuvo una gran repercusión en redes sociales y medios de comunicación y sirvió para poner de relieve la grave situación del PLEX y para exigir a la Administración la urgente necesidad de recuperación salarial del personal en el exterior.

Marco histórico: ¿cómo hemos llegado hasta aquí?

Desde el momento de su firma en 1990, el Acuerdo de 18 de diciembre de 1990 entre la Administración y los Sindicatos sobre Criterios de Revisión Salarial y Reconocimiento del Derecho a la Antigüedad sirvió para calcular las actualizaciones de las retribuciones atendiendo a las variaciones de la inflación y de las condiciones socioeconómicas de cada país, dando lugar a una actualización salarial individualizada que se respetó de manera escrupulosa hasta 2009.

A partir de 2010, la Administración inició un período de congelación salarial, realizando una única actualización en 2019, como resultado de la demanda de conflicto colectivo presentada por este sindicato y siguiendo la fórmula histórica de 1990.

Posteriormente, en 2022, se firma el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI (Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública), que reconoció el *“pleno del derecho del PLEX a la negociación colectiva, con especial incidencia en la adecuación de sus retribuciones”*, lo que habría tenido que producirse en el marco de la revisión anual de las retribuciones del PLEX según los criterios del propio Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990. Pese a todo, la Administración toma la decisión de aplicar a nuestro colectivo las subidas lineales acordadas para el personal de la AGE en España para 2022, 2023 y 2024.

En este contexto y a mayor abundamiento, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para el año 2023 (prorrogados para el año 2024) encargaba (art.33.dos) a la Secretaría de Estado de Función Pública fixar las retribuciones del PLEX de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país, previa negociación con las organizaciones sindicales en el seno de la Comisión Técnica del Personal Laboral en el Exterior (CTPLEX).

Pese a la claridad de todos estos instrumentos, la Administración, en un absoluto desplante de última hora, decide no iniciar las negociaciones para proceder a realizar los cálculos que permitiesen adecuar las retribuciones a las necesidades específicas de cada país en aplicación del Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990.

Recuperación del Acuerdo de revisión salarial por países: hacer valer la sentencia a favor de la negociación colectiva

Desde CCOO-Exterior presentamos en 2018 una demanda de conflicto colectivo por la situación de congelación salarial que se estaba produciendo. A las puertas del juicio y en un acto interesado y grotesco que buscaba desmontar los argumentos esgrimidos por el Gabinete Jurídico de la FSC-CCOO, la Administración aprueba, sin negociación previa, una Resolución de la Comisión Interministerial de Retribuciones y su Comisión Ejecutiva (CECIR) (Ref. 332/19-L, de 28 de febrero) que se tradujo en la primera revisión salarial del PLEX en casi una década.

Esta actualización supuso un menosprecio a la negociación colectiva del PLEX, al tratarse de una decisión arbitraria para la que no se contó con la parte social. Además, de manera injusta e inhumana, dejó fuera a más de cuarenta países, entre los que se encuentran, paradójicamente, algunos destinos con las mayores plantillas del PLEX y países con los mayores índices de hiperinflación y pérdida de poder adquisitivo acumulada.

Pese a lo incongruente de toda esta actuación, la emisión de dicha Resolución se sustentó en la aplicación de los criterios establecidos en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990, lo que supone un claro reconocimiento de que dicho instrumento es el único mecanismo vigente para llevar a cabo la actualización salarial del PLEX.

Pese a esta maniobra, la Administración pierde el juicio con el fallo de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 8 de 29 de julio de 2020 y su posterior ratificación por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid en su sentencia de 23 de mayo de 2022. Con ello, hasta la propia justicia da la razón a CCOO-Exterior, al declarar de manera contundente que la Administración ha estado vulnerando el derecho a la negociación colectiva del PLEX y que el único instrumento vigente para la revisión salarial de nuestro colectivo es el Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990.

Teniendo en cuenta este recorrido, en CCOO-Exterior nos comprometemos a:

- Continuar exigiendo la **aplicación inmediata de los criterios de revisión salarial país por país recogidos en el Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990.**
- En esta misma línea, reivindicaremos también la inclusión de estos criterios de revisión salarial y reconocimiento de la antigüedad dentro del desarrollo del Acuerdo de 3 de diciembre de 2007, de la Mesa General de Negociación de la AGE, sobre condiciones de trabajo del PLEX, en vigor desde enero de 2008, en un apartado exclusivo sobre materia retributiva.

Recuperación del poder adquisitivo desde 2010 y del valor de las futuras pensiones

La recuperación de la fórmula de revisión salarial es necesaria, pero no suficiente. El PLEX ha visto sus salarios congelados durante más de diez años, por lo que la consecuente pérdida de poder adquisitivo acumulada se continuará arrastrando a años venideros. Por lo tanto, de poco sirve actualizar las retribuciones futuras si la subida salarial se hace sobre una base que no ha sido revisada durante años.

Al mismo tiempo, los efectos de esta injusta congelación salarial trascienden el impacto en las retribuciones y el poder adquisitivo actual, ya que inciden directamente en el cálculo de las futuras pensiones. Y es que la falta de actualización de las bases reguladoras de las pensiones durante más de una década resultará en pensiones significativamente más bajas.

El objetivo primordial de CCOO-Exterior será luchar por la **recuperación del poder adquisitivo perdido desde el año 2010**, negociando con la Administración la incorporación de una fórmula de subida salarial anual que, además de tener en cuenta las especificidades de cada país año tras año, agregue un componente de recuperación de poder adquisitivo en compensación por el tiempo de congelación salarial. En este mismo orden, exigiremos que esta fórmula conlleve la correspondiente **corrección de las bases reguladoras para el cálculo de las pensiones**, al objeto de paliar el impacto que la congelación ha tenido sobre dichas bases.

2.- Equiparación de la protección social y del acceso a la sanidad

El ámbito del PLEX se caracteriza por una diversidad de escenarios que lo distinguen de manera significativa del contexto de las Administraciones Públicas en España. Estas diferencias abarcan una variedad de elementos, tales como:

1) **Nacionalidad.** Una de las principales desigualdades radica en la nacionalidad de las trabajadoras y los trabajadores. En términos de protección social, existen diferencias significativas entre quienes son de nacionalidad española, quienes provienen de otros países del espacio europeo de Coordinación de la Seguridad Social y quienes tienen terceras nacionalidades.

2) **Ubicación del servicio.** Otro factor que contribuye a la desigualdad en el grado de protección social al que tiene acceso nuestro colectivo radica en el país en el que cada empleada o empleado presta sus servicios. Esto se debe a las variaciones que existen entre las distintas normativas y políticas de cada Estado.

3) **Condiciones de contratación.** Por último, otro factor que genera distorsiones es el momento en que se ha realizado la contratación. Existen numerosos casos en los que, dependiendo del momento temporal en el que se llevó a cabo, los derechos y condiciones pueden variar de manera significativa entre diferentes colectivos o incluso a nivel individual dentro de un mismo colectivo.

El resultado de estas consideraciones es una multiplicidad de situaciones, a menudo específicas, que ocasionan la desprotección social de una parte importante de nuestro colectivo. Esto se traduce en la falta de acceso a un sistema de asistencia sanitaria o en la pérdida de dicha cobertura al pasar a la situación de jubilación; en la ausencia de una prestación por jubilación digna; en la falta de

cobertura por incapacidad temporal o baja por maternidad, así como en la inexistencia del derecho a percibir subsidios por desempleo, entre otros aspectos.

Además de esta situación que aleja a nuestro colectivo de los estándares de protección social que se consideran básicos en España, el PLEX nunca ve reconocidos de manera automática los nuevos derechos que se vienen alcanzando en el ámbito español, como ocurre con aquellos relacionados con la conciliación.

En este sentido, el objetivo general que nos proponemos en CCOO-Exterior en esta materia es **luchar por una equiparación real y efectiva de los derechos de protección social en todos sus aspectos para el conjunto del PLEX.**

Espanoles adscritos a la seguridad social española

En relación con el personal contratado local de nacionalidad española, en CCOO-Exterior nuestro objetivo es negociar en el marco de la CTPLEX la **inclusión en el sistema de seguridad social español de todo el personal de nacionalidad española que lo desee**, siempre que los acuerdos internacionales lo permitan. Subsidiariamente, demandaremos a la Administración la búsqueda de vías de negociación bilateral entre países para facilitar esta opción.

En aquellos casos en los que no sea posible la inclusión en la seguridad social española, en CCOO-Exterior nos comprometemos a exigir una **equiparación real y efectiva que garantice mínimos equivalentes a las coberturas y protecciones ofrecidas por la seguridad social española.** Esto incluye áreas como atención sanitaria, accidentes, incapacidades temporales y permanentes, maternidad y paternidad, desempleo y jubilación, entre otros.

Acceso a la sanidad

La situación actual del acceso a la sanidad para el personal del PLEX es diversa y presenta varios desafíos:

- En algunos casos, bajo el argumento de contar con una seguridad social homologada a nivel europeo, hay personal que, aunque está adscrito a la seguridad social local del país donde presta servicios, no tiene acceso a una atención sanitaria comparable a las que ofrece la seguridad social española.
- En otros casos, el personal del PLEX que se encuentra adscrito al régimen de seguridad social local carece de muchas coberturas, sobre todo en países donde este régimen no comporta un sistema de asistencia sanitaria análogo al español o la sanidad no tiene carácter universal y obligatorio.

El objetivo de CCOO-Exterior es negociar la **contratación de una única póliza de seguro de asistencia sanitaria que cubra al conjunto del PLEX**, sin distinción de sus condiciones contractuales, país de destino o nacionalidad de la persona asegurada. De esta manera, buscamos **garantizar una cobertura sanitaria completa y universal que replique la de la seguridad social española.**

Seguros de accidentes

De igual manera, en los supuestos en los que el PLEX no tenga acceso a una cobertura sanitaria en caso de accidentes, la meta de CCOO-Exterior será conseguir la **contratación de un seguro de accidentes que incluya las coberturas de asistencia sanitaria y de rehabilitación equiparables a las prestadas por la seguridad social española.**

Equiparación de las prestaciones sociales (incapacidad temporal, incapacidad permanente, desempleo, maternidad y paternidad)

Cuando surgen impedimentos para asistir al puesto de trabajo debido a problemas de salud o accidentes, es decir, en situaciones de incapacidad temporal (IT) o incapacidad permanente (IP), una parte importante del PLEX se encuentra en un escenario de desprotección total. Esto se debe a que sus sistemas locales de seguridad social no contemplan indemnizaciones por este tipo de bajas o que, en su caso, ofrecen una prestación absolutamente insuficiente o que dista por mucho de sus retribuciones mensuales.

En los supuestos en los que la Administración rescinde una relación laboral, muy pocas legislaciones locales establecen indemnizaciones justas o sistemas de subsidio por desempleo. Además, cuando existen, a menudo las misiones diplomáticas no están obligadas a cotizar por su personal.

Asimismo, en lo que se refiere a los permisos retribuidos y las prestaciones por maternidad y paternidad, muchos países carecen de estos derechos reconocidos o presentan un marco normativo que dista considerablemente de la protección que ofrece la seguridad social española.

Por todo ello, el propósito de CCOO-Exterior es **lograr que las prestaciones sociales del personal del PLEX sean equiparables a las ofrecidas por la seguridad social española.** No obstante, donde esto no sea materialmente viable, exigiremos la contratación de pólizas de seguros o, en su defecto, que la Administración garantice el pago de salarios durante las bajas por incapacidad temporal o permanente, así como por maternidad o paternidad, en los mismos términos que establece la seguridad social española. De igual forma, incluiremos en esta reivindicación establecer montos de indemnización por despido que estén en consonancia con lo dispuesto por la legislación española.

Exención del pago de tasas para la legalización de certificados médicos

Para la tramitación de bajas por IT del PLEX adscrito al régimen de seguridad social español, el Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) obliga a presentar un certificado médico legible que acredite su situación de IT en el que debe figurar el diagnóstico con codificación ICD-10.

Cuando se trata de certificados emitidos en países que no están afectados por los reglamentos comunitarios de seguridad social, el INSS requiere además que en dichos certificados figure el visado (legalización) del Consulado español.

En CCOO-Exterior hemos detectado que es habitual que las trabajadoras y los trabajadores del colectivo del PLEX que tienen que realizar este trámite se vean en la obligación de abonar las correspondientes tasas de legalización de documentos. Esta práctica, que carece de todo sentido, establece un “peaje” inaceptable en el ejercicio del derecho a una prestación por IT.

Por todo ello y para acabar con esta injusta situación, nuestra Sección Sindical reclamará al MAEC que promueva el desarrollo normativo necesario para **eximir al PLEX del pago de tasas para visar sus certificados médicos** y, asimismo, exigirá que se recuerde a las personas responsables de la

legalización de documentos en cada centro su **obligación de mantener la confidencialidad del contenido de la documentación médica presentada.**

Jubilación: universalidad, voluntariedad y asistencia sanitaria

En lo que se refiere a las prestaciones por jubilación, nos encontramos en una situación similar a la descrita en el apartado anterior. Muchos países carecen de sistemas de previsión para la jubilación, o si estos existen, las misiones diplomáticas no están obligadas por la normativa local a realizar contribuciones a los mismos. Como resultado, una parte significativa de nuestro colectivo alcanza la edad de jubilación sin haber cotizado directamente o sin haber acumulado las aportaciones necesarias para asegurar una pensión digna.

Además, aunque los sistemas locales ofrezcan algún tipo de prestación por jubilación, nos encontramos con que un número significativo del PLEX, especialmente fuera del ámbito europeo, se ve forzado a enfrentar la pérdida de la cobertura sanitaria al concluir su relación laboral y al iniciar la etapa de jubilación, un periodo en el que, paradójicamente, más la necesita. Esta situación resalta la vulnerabilidad de nuestras compañeras y nuestros compañeros en un momento crucial de sus vidas, lo que enfatiza la urgencia y la necesidad de abordar esta problemática de manera efectiva.

Por estas razones y ante la ausencia de soluciones adecuadas, una parte significativa del PLEX decide posponer su jubilación durante varios años cuando la legislación local lo permite. Sin embargo, en estos casos, es frecuente que se enfrenten a situaciones de presión e incluso de acoso por parte de sus gestores, que intentan abocarles a una jubilación forzosa.

Considerando lo expuesto anteriormente, en CCOO-Exteriores nos proponemos alcanzar los siguientes objetivos que buscan mejorar la calidad de vida del personal del PLEX:

- En primer lugar, nos comprometemos a **luchar incansablemente para garantizar que todo nuestro colectivo tenga acceso a pensiones dignas y universales.** Este compromiso podría implicar la necesidad de que la Administración tenga que implementar planes de pensiones complementarios en aquellos contextos donde no existan sistemas equivalentes al español o donde los sistemas locales resulten insuficientes, carezcan de la debida seguridad jurídica o se vean amenazados por situaciones de inestabilidad política y económica. Nuestra meta es asegurar que cada trabajadora y cada trabajador, independientemente de su país de destino, pueda disfrutar de una jubilación que no solo le proporcione estabilidad financiera, sino que también le permita vivir con dignidad y tranquilidad en la etapa posterior a su vida laboral.
- En segundo lugar, abogamos por la **inclusión del personal jubilado en las pólizas de asistencia sanitaria,** reconociendo la vital importancia de garantizar el acceso a una sanidad de calidad incluso después de finalizar su vida laboral. Esta medida es esencial para asegurar que nuestras jubiladas y nuestros jubilados no solo mantengan una salud óptima, sino que también disfruten de una calidad de vida digna y plena en sus años de retiro.
- Por último, es fundamental **garantizar la voluntariedad en el acceso a la jubilación** en aquellos países donde esta no sea forzosa por ley. Esta iniciativa se llevará a cabo en estricta conformidad con las legislaciones sociales locales y las normas de orden público que regulan las relaciones contractuales. De este modo, buscamos empoderar a las trabajadoras y los trabajadores, permitiéndoles tomar decisiones informadas sobre su futuro, sin presiones externas que condicionen su voluntad de retirarse en un momento determinado.

Permiso de la persona progenitora diferente a la madre biológica

Desde enero de 2021, España ha implementado un permiso que reconoce y protege los derechos de la persona progenitora que no es la madre biológica, ya sea por nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo o hija. Este avance legislativo representa un paso significativo hacia la igualdad en la responsabilidad parental y el reconocimiento de diversas formas de familia.

En CCOO-Exterior, hemos defendido con firmeza la **equiparación de este permiso para todos los miembros del PLEX** y continuaremos luchando hasta lograr que esta sea una realidad tangible y efectiva, garantizando así que todas las personas progenitoras tengan acceso a los mismos derechos y beneficios, con independencia de su situación familiar y país en el que se presten servicios.

Plan de Acción Social del Ministerio de Asuntos Exteriores

En lo que respecta a los Planes de Acción Social, es importante destacar que, a excepción del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEC), la totalidad de los Departamentos Ministeriales con presencia en el exterior aplica un único Plan de Acción Social que abarca a todo su personal, ya sea en los servicios centrales de cada ministerio en Madrid o en las representaciones, consejerías u oficinas sectoriales en todo el mundo. Sin embargo, el MAEC ha eliminado a su personal en el exterior desde 2012, una decisión absolutamente incongruente si se tiene en cuenta que este grupo representa el 81,38% de su plantilla. Por lo tanto, resulta absolutamente inaceptable que el MAEC distribuya el 100% de su presupuesto de Acción Social solo entre el personal que trabaja en sus servicios centrales, un colectivo que representa el 18,62% del total de su plantilla.

Por definición, los planes de acción social tienen como objetivo establecer un conjunto de medidas destinadas a promover el bienestar del personal y sus familias, abarcando desde gastos odontológicos hasta prótesis auditivas, así como ayudas para transporte y formación. Consecuentemente, desde CCOO-Exterior, no podemos permitir que la ubicación geográfica de una persona se convierta en un factor excluyente de cara a participar en el Plan de Acción Social de un ministerio.

Por ello, consideramos que el MAEC, al discriminar al personal destacado en el exterior, está vulnerando los principios fundamentales de igualdad, globalidad y universalidad que deben regir la ejecución de estos planes. Desde CCOO-Exterior, con el objetivo de **recuperar el acceso del PLEX al Plan de Acción Social del MAEC**, exigiremos a dicho Ministerio una rectificación inmediata para garantizar que todas las trabajadoras y todos los trabajadores, sin importar su ubicación geográfica, tengan acceso a los mismos derechos y beneficios.

3.- Sistema de clasificación de puestos y funciones

La Relación de Puestos de Trabajo (RPT) del PLEX evidencia un considerable desorden, ya que carece de una clasificación profesional definida y de una lógica coherente. Esta carencia estructural no solo dificulta la identificación de roles y responsabilidades, sino que también genera confusión entre nuestro colectivo, así como disparidades y agravios comparativos que resultan profundamente injustos. Por lo tanto, es fundamental llevar a cabo una revisión exhaustiva de la RPT y establecer criterios precisos para la clasificación profesional. Esto facilitaría una organización más eficiente y una gestión óptima y más justa de los recursos humanos.

Adicionalmente, la falta de una norma específica y actualizada que proporcione una descripción detallada de las funciones y responsabilidades asociadas a cada categoría genera situaciones tan absurdas como la existencia de un centro con cuatro puestos en su RPT, todos pertenecientes a la misma categoría, pero con salarios desmesuradamente dispares. La Administración falsea la realidad justificando esta desigualdad con el argumento de que cada puesto abarca tareas muy diferentes, que van desde la recepción y la administración básica hasta la contabilidad y la gestión administrativa.

Por otro lado, se observa una situación igualmente problemática en la que centros con personal que ocupa distintas categorías realizan las mismas funciones y son, en efecto, reemplazables entre sí. Esta realidad perpetúa una desigualdad retributiva que resulta difícil de justificar, ya que, a pesar de las diferencias en la categoría laboral, el trabajo desempeñado es esencialmente el mismo. Además, esta disparidad no se limita a la comparación entre categorías dentro de un mismo centro, sino que también se manifiesta en diferencias sustanciales entre puestos similares en distintos centros, ya sea en el mismo país o en la misma ciudad, incluso cuando pertenecen al mismo ministerio. Esta falta de coherencia en la asignación de funciones y salarios no solo afecta la moral del personal, sino que también plantea serios interrogantes sobre la equidad y la justicia en el sistema laboral.

Esta situación se viene arrastrando desde hace décadas con una Administración absolutamente cerrada a negociar una solución. Sin embargo, el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, en su apartado 5, ya preveía llevar a cabo un sistema de clasificación profesional estructurado en grupos profesionales y categorías, *“agrupando unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación laboral que se corresponde con las mismas”*. En este sentido, desde CCOO-Exterior mantenemos el firme objetivo de exigir el inmediato desarrollo de este apartado del Acuerdo. Por la magnitud y la relevancia de esta cuestión, exponemos nuestro posicionamiento sobre este asunto en un punto independiente de este Plan de Trabajo y no dentro del específico sobre revisión del Acuerdo.

Sistema de clasificación profesional equivalente al de servicios centrales

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se hace imperativo dar cumplimiento al apartado 5 del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, al objeto de **desarrollar e implementar un catálogo de puestos en el exterior**. Esta herramienta será fundamental para la organización del trabajo, ya que incluirá un **sistema de clasificación profesional que se estructurará en grupos profesionales y categorías claramente definidas**.

Descripción de funciones

El objetivo anterior no estaría completo sin la **inclusión de una descripción detallada de las funciones y responsabilidades asociadas a cada categoría profesional**. Esto permitirá una distribución equitativa y justa de las tareas entre los diferentes puestos.

Además, la definición de estos elementos resulta fundamental para asegurar la transparencia en la asignación de funciones y responsabilidades. A través de esta negociación, nos proponemos establecer un **marco que no solo mejore las condiciones laborales de nuestro personal en el exterior, sino que también fomente un entorno de trabajo más justo y cohesionado**, donde cada puesto sea debidamente valorado y reconocido.

Equiparación salarial por categorías

Por último, es fundamental que una clasificación profesional adecuada se complemente con una **estructura salarial coherente que permita la homogeneización de los salarios en función de las categorías y las funciones desempeñadas**. Esta estructura debe garantizar que las diferencias salariales entre los distintos puestos se justifiquen únicamente por las particularidades del costo de vida en cada ubicación, evitando así disparidades injustificadas. De esta manera, se promoverá un sistema más equitativo y transparente, donde cada profesional reciba una compensación justa que refleje no solo su nivel de responsabilidad y desempeño, sino también las condiciones económicas del entorno en el que trabaja. Esto contribuirá a fortalecer la motivación y el compromiso del personal, al tiempo que se fomenta un ambiente laboral más justo y equilibrado.

Directiva (UE) 2019/1152

La Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, reconoce el derecho de las trabajadoras y los trabajadores a recibir por escrito la información sobre su relación contractual, incluyendo el cargo, el grado y la naturaleza o categoría del trabajo y una breve caracterización o descripción del trabajo.

Consecuentemente, en CCOO-Exteriores nos hemos fijado el objetivo de estudiar, con la ayuda del Gabinete Jurídico de la FSC-CCOO, las posibles actuaciones que nos asistan para **reclamar a la Administración información detallada de cada puesto de trabajo** –que está obligada a facilitar sobre la base de la Directiva (UE) 2019/1152–, con la intención de usar esta información como herramienta **para forzar la negociación de un sistema de clasificación profesional para el PLEX**, con una descripción de funciones por categoría y la correspondiente equiparación salarial.

Adenda a los contratos

Ante el reiterado incumplimiento por parte de la Administración en el pago de las figuras retributivas estipuladas por la legislación local, nuestro sindicato se ve en la necesidad de presentar demandas periódicas para reclamar estas cantidades. Por ello, resulta esencial establecer una estrategia clara, coordinada y efectiva para asegurar el cumplimiento de los derechos retributivos del PLEX.

A pesar de que los tribunales nos otorgan la razón de manera sistemática, la negativa de la Administración a asumir de forma automática sus obligaciones nos lleva a repetir los procesos judiciales una y otra vez, lo que genera costos materiales y humanos innecesarios para todas las partes involucradas.

Por ello, exigiremos la **firma de adendas contractuales en aquellos casos en los que existan sentencias firmes que reconozcan el derecho a percibir las figuras retributivas** establecidas en la legislación local. Esta medida tiene como objetivo resolver de manera definitiva un problema estructural que se ha venido perpetuando indefinidamente durante décadas.

4.- Desarrollo y ampliación del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX de la AGE

El Acuerdo de 3 de diciembre de 2007, de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre condiciones de trabajo del PLEX ha estado en vigor desde enero de 2008. Casi dos décadas después, la realidad de las relaciones laborales que afectan a las empleadas y empleados públicos de la AGE ha evolucionado de manera significativa, incorporando el reconocimiento de nuevos derechos laborales y una protección social más amplia para las trabajadoras y los trabajadores.

En este contexto, no solo es necesario y urgente desarrollar el Acuerdo, tal como hemos señalado en los apartados sobre retribuciones y sobre clasificación profesional del PLEX, sino que también se debe revisar el mencionado Acuerdo para reflejar estas nuevas realidades, asegurando que el PLEX no quede relegado, ya que resulta incomprensible e inaceptable que exista discriminación entre el personal de una misma Administración.

Desde CCOO-Exterior, proponemos un paquete de materias prioritarias, sin descartar la inclusión de cualquier otra cuestión pertinente, con el objetivo de **erradicar todo tipo de discriminación en derechos laborales y protección social**.

Sistema de provisión de puestos del PLEX

Disponer de un sistema de clasificación profesional equivalente a las categorías de puestos en servicios centrales, con descripciones de funciones y equiparación salarial por categorías, no solo es necesario y justo para el PLEX, sino que además es la única vía para poder adoptar un sistema de provisión de puestos que permita la movilidad entre puestos y la promoción en unas condiciones similares a las del resto de empleadas y empleados públicos.

En este sentido, en CCOO-Exterior queremos negociar el desarrollo de un sistema de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional para el PLEX que garantice los siguientes derechos:

- **Funcionarización y promoción horizontal:** se debe reconocer y respetar el derecho del PLEX a participar en los procesos selectivos para ingreso o acceso a cuerpos de la AGE por la vía de la **promoción interna**.
- **Reingreso tras excedencia:** cuando haya personas del PLEX en situación de excedencia sin reserva de puesto que hayan solicitado su reingreso, es imperativo que vean reconocido y respetado su derecho a reincorporarse ocupando vacantes o puestos de nueva creación antes de que se convoquen, siempre que se trate de puestos de igual o inferior categoría en el mismo país en el que originariamente prestaban servicios.
- **Promoción interna en el centro de trabajo:** es imperativo y urgente recuperar el derecho del PLEX, usurpado durante décadas, a acceder a las convocatorias de puestos vacantes dentro de su mismo centro de trabajo por la vía de la promoción interna.
- **Concurso de traslados dentro del país:** los puestos vacantes que se hayan convocado internamente en cada centro de trabajo, de no haberse cubierto, deberán sacarse a concurso de traslados dentro del mismo país en el que se ejercen funciones, favoreciendo la movilidad geográfica del PLEX.

Solo una vez finalizados los concursos de promoción interna y de traslados, se deberían convocar las plazas vacantes a través del acceso libre.

De este modo, las vacantes y puestos de nueva creación se cubrirán de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

- 1) reingreso de personas en situación de excedencia,
- 2) concurso de promoción interna dentro del centro de trabajo,
- 3) concurso de traslados dentro del mismo país y
- 4) convocatoria de acceso libre.

- **Permuta de puestos entre diferentes centros y países:** este tipo de permuta, que permite el intercambio de puestos de trabajo entre dos personas que reúnen los requisitos para ocupar los puestos que se intercambian entre sí, es un derecho reconocido en el Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), pero que se no aplica al PLEX. Por este motivo, consideramos absolutamente necesario que dicho derecho sea reconocido también cuando se actualice el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX.

Protección ante despidos y reingreso en caso de despido improcedente

Antes del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX y del establecimiento de un Procedimiento de Régimen Disciplinario para nuestro colectivo, se despedían trabajadoras y trabajadores de forma arbitraria sin rendir cuentas de ningún tipo, dejando al personal en una situación de absoluta indefensión y sometido a cualquier tipo de abuso ante el temor a represalias que conllevasen la pérdida del puesto de trabajo.

La acción sindical, a través de las dos herramientas jurídicas mencionadas en el párrafo anterior, ha logrado revertir esta situación. Paradójicamente, a pesar de haberse constituido el Comité de Empresa Único del PLEX (CUPLEX), órgano de representación de las trabajadoras y los trabajadores al que debe darse conocimiento de las aperturas de expedientes disciplinarios, hemos observado un alarmante aumento de maniobras por parte de la jefatura de diversos centros para aplicar despidos arbitrarios amparándose en la legislación local y negándose a aplicar la Resolución de 22 de enero de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la AGE de 30 de noviembre de 2020, sobre procedimiento de régimen disciplinario del PLEX.

Ante esta preocupante situación, en CCOO-Exterior nuestro objetivo, además de **vigilar la escrupulosa aplicación del Procedimiento de Régimen Disciplinario** y oponerse rotundamente a cualquier despido que no pase por la aplicación de dicho Procedimiento, es incorporar al Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX una **prohibición expresa al despido libre o directo** sin la aplicación del Procedimiento de Régimen Disciplinario del PLEX.

En segundo lugar, el objetivo de CCOO-Exterior es que se reconozca en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX el **derecho al reingreso al puesto de trabajo en aquellos casos de despidos que la justicia haya declarado improcedentes o nulos**.

Asignación de horarios y compensación de horas extraordinarias

En CCOO-Exterior hemos estado observando durante años un alarmante aumento de casos de abuso y explotación de trabajadoras y trabajadores en diversos países, especialmente relacionado con el incumplimiento de sus horarios y tiempos de descanso obligatorios. Esta problemática afecta principalmente, aunque no exclusivamente, al personal de servicio en residencias oficiales, así como a conductores y ordenanzas-conductores. Además, se traduce en la realización de numerosas horas extraordinarias que no son compensadas de ninguna manera.

Con el propósito de corregir la situación, en CCOO-Exterior nos planteamos un objetivo dual:

- Introducir en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX una referencia al **respeto escrupuloso de la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre jornada y horarios** vigente¹. En este sentido, en CCOO-Exterior defendemos, por un lado, que no se permita la implantación de jornadas partidas que no vayan acompañadas de un complemento salarial de igual naturaleza al existente en servicios centrales y, por otro, que la implantación de horarios especiales solo sea posible si cuenta con la autorización expresa de la Secretaría de Estado de Función Pública.
- Introducir en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX un **sistema de compensación mínima de horas extraordinarias**, sin perjuicio de lo que establezca cada legislación local aplicable. Este sistema tiene que ser justo y equilibrado y debe englobar los siguientes elementos:
 - Por un lado, debe reconocer que la realización de horas extraordinarias tiene un carácter excepcional, cuyas necesidades del servicio deberán ser motivadas y justificadas en todo caso. Por esta razón, resulta imperativo establecer unos criterios de exclusión para cuestiones que no sean estrictamente oficiales.
 - Por otro lado, la compensación tiene que ser equitativa y superior al cómputo de horas realizadas, particularmente cuando se realicen en horas nocturnas, fines de semana o festivos.
 - Por último, se debe garantizar el descanso reglamentario y la conciliación y en ningún caso deben computarse períodos inferiores a una jornada de trabajo cuando la realización de horas extraordinarias se produzca en días no laborables.

Por otra parte, en CCOO-Exterior defendemos firmemente el **derecho a la negociación de los calendarios laborales** en todos los centros de la AGE en el exterior, tal y como se recoge en el apartado 6.2.1 del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX. Al mismo tiempo, consideramos imperativo **que dichos calendarios sean comunicados de manera oportuna y transparente al CUPLEX**, en su calidad de órgano de representación, para que pueda evaluarlos y emprender las acciones necesarias en caso de identificar cualquier incumplimiento normativo.

¹ En la actualidad, la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos.

513 Jornada de verano obligatoria

514 La implementación de una jornada intensiva de verano, con una duración de tres meses y distinta a
515 la jornada ordinaria del resto del año, es una práctica común en los servicios centrales de todos los
516 ministerios con presencia en el exterior. Sin embargo, dado que el Acuerdo de Condiciones de
517 Trabajo del PLEX de la AGE hace referencia a que esta jornada se aplique *“en aquellos centros en
518 que las circunstancias y organización del trabajo así lo permitan”* provoca que, a la postre, su
519 aplicación quede a discreción absoluta del gestor de turno, autorizándose y desautorizándose en
520 unos mismos centros solo por cambios en la jefatura y no por modificaciones reales de las
521 necesidades del servicio.

522 Nuestro objetivo en CCOO-Exterior es **que el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX recoja**
523 **que la jornada de verano sea preceptiva** y que, sólo excepcionalmente, bajo circunstancias muy
524 justificadas y con la necesidad de autorización expresa por parte de los servicios centrales, la
525 jefatura de Misión o gestor pueda solicitar la no aplicación de una jornada de verano intensiva de
526 tres meses.

527 Adaptación de jornadas, horarios y vacaciones al hemisferio sur

528 La Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que
529 se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus
530 organismos públicos se concibió con una clara perspectiva nacional, por lo que solo tiene en cuenta
531 las circunstancias del verano boreal.

532 A excepción del Ministerio de Trabajo y Economía Social (MITES), que ha publicado una adenda al
533 calendario laboral para permitir una adaptación de la distribución de jornadas y horarios al verano
534 austral, el resto de Departamentos Ministeriales de la AGE continua aplicando en sus centros del
535 hemisferio sur los mismos criterios que en el hemisferio norte, con los consecuentes perjuicios para
536 las trabajadoras y los trabajadores que no pueden tener jornadas intensivas durante sus meses de
537 verano y que sufren dificultades añadidas para conciliar la vida laboral y familiar, particularmente
538 en materia de vacaciones.

539 El objetivo que nos marcamos en CCOO-Exterior es negociar con la Secretaría de Estado de Función
540 Pública la adaptación de la citada Resolución para que incluya la dimensión del verano austral y que,
541 de esta manera, los centros de la AGE en el **hemisferio sur** puedan:

- 542 ▪ por un lado, **establecer jornadas de verano intensivas de tres meses durante el verano**
543 **austral y,**
- 544 ▪ por otro, se permita a las trabajadoras y los trabajadores de los centros del hemisferio sur
545 **disfrutar sus vacaciones anuales hasta el 31 de marzo del año siguiente, inclusive.**

546 Días de viaje a España

547 La Orden AEX/1916/2003, de 25 de junio, por la que se modifica el régimen de vacaciones para el
548 personal del MAEC destinado en el extranjero, establece que el personal funcionario y el PLEX de
549 cada centro podrá disfrutar cada año de 2, 4 o 6 días naturales, en función del país en el que se
550 prestan servicios, cuando disfruten de sus vacaciones en España.

551 En términos generales, los ministerios con presencia en el exterior cumplen con esta norma del
552 MAEC y la aplican de la misma manera a su personal. Sin embargo, se presentan dos excepciones

notables: el Ministerio de Educación y el Ministerio de Defensa. Estos son los únicos departamentos ministeriales que no reconocen dicha orden y se niegan a implementarla, lo que genera un perjuicio y una situación de agravio comparativo entre los distintos colectivos de la AGE en el exterior.

Nuestro objetivo en CCOO-Exteriores es defender el **reconocimiento del derecho al disfrute de los días de viaje a España dentro del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX**. Buscamos unificar criterios y garantizar que este derecho se aplique de manera equitativa a todos los colectivos.

Equiparación de derechos para la conciliación

El Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX se firmó en 2007 tomando como referencia los derechos reconocidos en ese momento al personal funcionario y al personal laboral adscrito al Convenio Único de la AGE (CUAGE). Desde entonces, se han ido conquistando nuevos derechos en el ámbito de las Administraciones Públicas en España, particularmente con relación a la conciliación de la vida laboral con la vida personal y familiar, sin que se haya producido una traslación de estos al ámbito del PLEX.

En CCOO-Exterior tenemos el objetivo de alcanzar una **equiparación de derechos de conciliación igualando las condiciones reconocidas para el personal funcionario y el personal laboral adscrito al CUAGE**, en concreto los siguientes:

- **Intervención quirúrgica de familiar sin hospitalización que precise reposo domiciliario:** incluir permisos retribuidos de dos días hábiles, que pueden llegar hasta cuatro en el caso de que se produzca en distinta localidad a la del domicilio de la trabajadora o del trabajador, para aquellos supuestos en que esta situación se produzca con familiares de hasta segundo grado.
- **Preparación, en casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción:** ampliar con estos dos supuestos los permisos retribuidos previstos para los casos de preparación al parto y técnicas de fecundación o reproducción asistida.
- **Permiso retribuido durante la gestación** a partir del día primero de la semana 37 del embarazo hasta la fecha del parto. En el supuesto de gestación múltiple podrá iniciarse este permiso desde el primer día de la semana 35 de embarazo.
- Equiparación del derecho a la **suspensión del contrato de trabajo para los casos de maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo, adopción, guarda con fines de adopción y acogimiento, tanto temporal como permanente**, en los mismos términos que la normativa aplicable al personal de la AGE en España². Para que este derecho sea efectivo, es imprescindible que vaya aparejado con un sistema de prestaciones sociales que cubran estas contingencias, como se ha mencionado en un apartado anterior.
- **Cuidado de hijo/a menor afectado/a por cáncer u otra enfermedad grave:** incluir la reducción de la jornada laboral para el cuidado, durante la hospitalización y el tratamiento continuado, del hijo menor de edad afectado por cáncer (tumores malignos, melanomas o carcinomas) o por cualquier otra enfermedad grave que implique un ingreso hospitalario de larga duración y requiera la necesidad de su cuidado directo, continuo y permanente (incluido cuidado en domicilio tras el diagnóstico y hospitalización).

² Actualmente, lo dispuesto en la Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

- 591 ■ **Guarda legal:** reconocimiento del derecho a una **reducción de la jornada laboral** para el
592 cuidado de:
 - 593 ○ menores de doce años;
 - 594 ○ persona mayor que requiera especial dedicación;
 - 595 ○ persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad
596 retribuida;
 - 597 ○ familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de
598 edad, accidente o enfermedad, no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe
599 actividad retribuida.
- 600 ■ Aumentar de una a dos horas diarias la **flexibilidad horaria para el cuidado de personas con**
601 **discapacidad** que estén a cargo de trabajadoras o trabajadores, hasta el primer grado de
602 consanguinidad o afinidad.
- 603 ■ **Incorporación progresiva al puesto de trabajo tras la finalización de un tratamiento de**
604 **radioterapia o quimioterapia u otros tratamientos de especial gravedad:** incluir el derecho
605 a solicitar una adaptación progresiva de la jornada de trabajo ordinaria para estos casos,
606 pudiéndose extender hasta un mes desde el alta médica y pudiendo afectar hasta un 25% de
607 la duración de la jornada diaria, considerándose como tiempo de trabajo efectivo. Esta
608 adaptación progresiva de la jornada podrá ampliarse en un mes más cuando se justifique la
609 persistencia en el estado de salud de las circunstancias derivadas del tratamiento de
610 radioterapia o quimioterapia.
- 611 ■ **Otras reducciones de la jornada laboral:**
 - 612 ○ **en procesos de recuperación de enfermedad:** reconocimiento de una jornada de
613 trabajo hasta un 50% de manera temporal.
 - 614 ○ **por interés particular:** reconocimiento de una jornada reducida continua e
615 ininterrumpida de cinco horas, percibiendo el 75% de las retribuciones.
- 616 ■ Reconocimiento de **nuevas licencias sin sueldo:**
 - 617 ○ **para asistencia a cursos:** hasta un máximo de tres meses cada dos años.
 - 618 ○ **para realizar una misión en países en desarrollo:** hasta un máximo de tres meses por
619 solicitud, cuya duración acumulada no supere un año en un plazo de cinco.
- 620 ■ Adaptación de la **excedencia por interés particular** para reducir su período mínimo a cuatro
621 meses, en lugar de un año.
- 622 ■ Adaptación de la **excedencia por agrupación familiar** para que incluya el supuesto de que el
623 cónyuge sea destinado a otro país extranjero.

Mejora de la protección de las víctimas de la violencia de género

El actual Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX tiene en cuenta las situaciones de violencia de género para la protección de las víctimas que forman parte del PLEX en cuanto a ausencias justificadas, a su derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma, así como a los criterios de protección en el caso de reasignación forzosa de efectivos. Sin embargo, desde 2007, la protección al personal de la AGE en España ha sido reforzada con otras medidas adicionales que en CCOO-Exterior exigiremos que se incorporen a una revisión del Acuerdo. En concreto, defenderemos la inclusión de las siguientes disposiciones:

- derecho a la **reducción de la jornada**;
- derecho a la **reordenación del tiempo de trabajo**, a través de la adaptación del horario, de la aplicación del horario flexible o de otras fórmulas que sean aplicables, y
- prórroga de la **reserva del puesto de trabajo durante la excedencia**, cuando las actuaciones judiciales lo exigieran, por un período de tres meses, con un máximo de dieciocho, con idénticos efectos a la excedencia inicial de seis meses, a fin de garantizar la efectividad del derecho de protección de la víctima.

Protección de las víctimas de la violencia terrorista

En CCOO-Exterior entendemos que todo el PLEX que haya sufrido daños físicos o psíquicos como consecuencia de la actividad ejercida por cualquier grupo terrorista alrededor del mundo debe tener reconocido el **derecho a una excedencia por violencia terrorista** en los mismos términos en los que la legislación española protege a las víctimas de la violencia terrorista³, es decir, sin tener que haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible un plazo mínimo de duración de la excedencia.

Jornada laboral de 35 horas

El personal funcionario y el personal laboral del CUAGE están inmersos en un proceso reivindicativo que persigue la implementación de una jornada laboral de 35 horas semanales. Esta pretensión responde a la necesidad de mejorar la conciliación, así como de fomentar un ambiente de trabajo más saludable y productivo. En caso de que la negociación colectiva en el seno de la AGE logre alcanzar un acuerdo para la implantación de esta jornada, el objetivo de esta Sección Sindical es **extender la jornada laboral de 35 horas a todo el personal del servicio exterior**.

Trabajo a distancia y teletrabajo

El trabajo a distancia se impuso durante la situación de emergencia sanitaria provocada por la pandemia de la COVID-19, con diferencias entre ministerios, según las capacidades técnicas que en el momento tenía cada departamento. Así, cabe destacar el caso de la red de Oficinas Económicas y Comerciales en el exterior, que desarrolló una ejemplar y efectiva aplicación del trabajo a distancia.

³ artículo 5 de la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de Reconocimiento y Protección Integral a las Víctimas del Terrorismo

Lo que inicialmente se perfilaba como una nueva tendencia en la organización laboral, cuya viabilidad había quedado demostrada, experimentó un retroceso importante tras la superación de la emergencia sanitaria. No obstante, la posterior crisis energética exigió la adopción de medidas de ahorro energético, entre las cuales se incluyó curiosamente el trabajo a distancia. Así, la Orden PCM/466/2022, de 25 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 24 de mayo de 2022, por el que se aprueba el plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la AGE y las entidades del sector público institucional estatal, establece un marco normativo para que cada Departamento Ministerial desarrolle su propia normativa sobre el trabajo a distancia de su personal, en el contexto del plan de medidas de ahorro y eficiencia energética de la AGE y las entidades del sector público institucional estatal.

Lamentablemente, solo el MITEC implementó esta Orden incorporando también sus centros en el exterior. En contraste, el desarrollo normativo de esta medida en los restantes ministerios ha excluido expresamente a sus centros en el exterior de la aplicación del trabajo a distancia. Esta decisión de la Administración resulta incomprensible si se tiene en cuenta que las necesidades de ahorro energético tienen un alcance global y afectan a todos los países por igual, lo que subraya la importancia de una respuesta coordinada y equitativa en todos los ámbitos de la Administración Pública, tanto dentro como fuera de España.

Pese a este recorrido normativo, hay una realidad incontestable: el trabajo a distancia y el teletrabajo han demostrado ser eficaces y resultan necesarios y útiles para hacer frente a crisis de diversa índole. Además, han demostrado favorecer la conciliación, llegando a reducir los riesgos laborales de origen psicosocial.

Por estos motivos, los objetivos que nos marcamos en CCOO-Exterior son:

- A corto plazo, exigir que los desarrollos ministeriales de la Orden PCM/466/2022 incluyan los centros de trabajo en el exterior en el **acceso al trabajo a distancia en igualdad de condiciones que en servicios centrales**.
- A largo plazo, participar en la **negociación de un marco normativo amplio sobre teletrabajo y trabajo a distancia específico para el PLEX**, sin menoscabo de las particularidades que cada legislación local pueda establecer y que son de obligado cumplimiento. Los criterios para adoptar estas formas de trabajo deben tener en cuenta aspectos de salud, edad, necesidades de conciliación y voluntariedad. Además, deben permitir la rotación de trabajadoras y trabajadores entre puestos para que el derecho al teletrabajo y al trabajo a distancia no esté condicionado por las necesidades propias de la posición laboral ocupada. Esto requerirá voluntad por parte de la Administración, no solo para adaptar los modelos organizativos, sino también para la habilitación de herramientas y aplicaciones informáticas y para la dotación suficiente de medios y equipos que permitan estas modalidades de trabajo.

Derecho a la desconexión digital

El trabajo a distancia implantado en casos de necesidad, por un lado, y el avance de las tecnologías de la información y la comunicación en general, por otro, han llevado al PLEX a verse muy a menudo forzado a poner sus propios medios tecnológicos (teléfonos, ordenadores, líneas de voz y de datos, etc.) al servicio de las necesidades de sus centros de trabajo, dejando además la puerta abierta a permanecer en una conexión continua con sus respectivos gestores.

En este contexto, es fundamental asegurar el respeto al derecho a la desconexión digital, ya que constituye una medida clave para mantener un equilibrio saludable entre la vida laboral y personal. Además, la Administración tiene la responsabilidad de implementar políticas claras que regulen el

uso de tecnologías y prevengan la sobreexposición de su personal, protegiendo así su bienestar y fomentando un entorno laboral saludable y respetuoso.

Desde la Sección Sindical del Servicio Exterior, nos comprometemos a llevar a cabo una labor activa en este ámbito, al objeto de **incluir el derecho a la desconexión digital de manera explícita en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX**, para salvaguardar el equilibrio entre la vida laboral y personal del conjunto del PLEX.

Funciones sindicales

Aunque la Administración reconoce y respeta la normativa que regula las funciones sindicales del personal de la AGE en el contexto del servicio exterior, desde nuestra Sección Sindical sostenemos que es esencial que el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX incluya una **referencia explícita al derecho a ejercer funciones sindicales y a la representación del personal**. Esta inclusión no solo fortalecería el marco normativo existente, sino que también garantizaría que se respeten y protejan adecuadamente los derechos de los trabajadores en el ejercicio de su representación. Creemos que es fundamental que esta mención se articule de acuerdo con la normativa aplicable⁴, asegurando así que todos los empleados tengan la oportunidad de participar activamente en la defensa de sus intereses y en la mejora de sus condiciones laborales.

5.- Impulsar un Acuerdo de Condiciones de Trabajo para el PLEX de ICEX

El PLEX de ICEX se encuentra en una situación de desventaja al carecer de un acuerdo específico de condiciones de trabajo, a diferencia del Acuerdo de 2008, que establece un marco de condiciones mínimas para el PLEX de la AGE. Esta ausencia de un marco normativo claro ha generado una serie de desafíos y confusiones que afectan directamente al conjunto de trabajadoras y trabajadores de este ámbito.

En el año 2003, se intentó establecer un acuerdo similar para el PLEX de ICEX, pero, lamentablemente, ese esfuerzo no tuvo éxito. Desde entonces, ICEX ha implementado unas normas internas de funcionamiento que, aunque regulan muchos de los aspectos contemplados en el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX de la AGE, lo hacen de manera inconsistente. En ocasiones, ICEX observa y respeta lo que establece dicho Acuerdo, pero en otras, ignora sus disposiciones, lo que crea una falta de uniformidad y claridad en la aplicación de las normas. Esta situación ha llevado a una incertidumbre considerable entre el personal, que se encuentra en la difícil posición de no saber cuáles son los criterios que realmente se aplican a su entorno laboral.

⁴ Actualmente:

- Resolución de 22 de enero de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de las Mesas Generales de Negociación de la AGE de 16 de diciembre de 2020, por el que se modifica el Acuerdo de 30 de mayo de 2017, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.
- Resolución de 13 de abril de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado de 31 de marzo de 2021, sobre el procedimiento para la elección de órganos de representación del personal laboral de la Administración General del Estado en el exterior.

Desde CCOO-Exterior, nuestro objetivo es claro: **queremos negociar y alcanzar un Acuerdo del PLEX de ICEX que sea comparable al Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX de la AGE**, pero adaptado a las necesidades y particularidades de su contexto. Este nuevo acuerdo debe garantizar, entre otras cuestiones, los siguientes aspectos fundamentales:

- **Reconocimiento de un conjunto de derechos mínimos aplicables a todo el PLEX de ICEX** en materia de condiciones de trabajo y movilidad; organización del trabajo; provisión de vacantes; clasificación profesional; estructura salarial; distribución de jornadas y horarios; vacaciones, licencias y permisos; excedencias y suspensiones de contrato; conciliación; teletrabajo y trabajo a distancia; jubilación; acción social; régimen disciplinario, y salud laboral, entre otras cuestiones.
- **Reconocimiento los derechos de representación colectiva**, impulsando el desarrollo de un proceso de elecciones sindicales en los centros del ICEX en el exterior y la consiguiente constitución de un comité de empresa y un comité de seguridad y salud laboral propios.

6.- AECID: efectos y aplicación de la nueva Ley de Cooperación

El firme compromiso de España con la solidaridad y la cooperación internacional ha tomado un nuevo impulso con la aprobación por parte del Congreso de los Diputados de la Ley 1/2023, de 20 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y la Solidaridad Global. Este instrumento, en su artículo seis, establece un objetivo ambicioso y claro: España se compromete a destinar, al menos, el 0,7% de su renta nacional bruta a la Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD) para el año 2030. Un compromiso que no sólo refleja la voluntad del país de contribuir al bienestar global, sino que se alinea con los acuerdos multilaterales y las directrices de la Unión Europea. Además, fija las prioridades generales, tanto a nivel temático como geográfico, estableciendo los derechos humanos y la Agenda 2030 como referencias.

Asimismo, la aprobación de este instrumento está generando un notable desarrollo normativo: por un lado, el diseño de un nuevo Estatuto del Cooperante y, por otro, la aprobación de un Convenio Colectivo para el personal laboral con contrato español de la AECID –fundamentalmente responsables de programas y de proyectos desplazados fuera de España–. Este compromiso se recoge en el Estatuto de la AECID y se establece un plazo de un año desde su aprobación –en diciembre de 2024– para su negociación y firma.

Por tanto, este próximo mandato será clave para mejorar las condiciones de las y los cooperantes de la AECID, teniendo como referencia tanto su equiparación al personal funcionario español desplazado en el exterior como a los otros cuerpos de cooperantes de las Administraciones Públicas de países europeos.

En este marco, CCOO-Servicio Exterior plantea tres ejes estratégicos:

- **Aplicación al colectivo de Responsables de Programas y Proyectos** de los módulos que se especifican en el Real Decreto 6/1995, en su artículo 4, que establece que los funcionarios españoles que trabajan en el extranjero recibirán una indemnización para equiparar su poder adquisitivo y compensar la disminución de su calidad de vida, debido a las condiciones adversas que pueden encontrar en los países de destino. Para CCOO-Exterior es imperativo que la Administración reconozca la aplicación de estos módulos correctores dado que supondría la puesta en valor de factores como el desarraigo cultural, la seguridad personal y la calidad de los servicios disponibles.

- 777 ■ Desarrollo profesional que implique, entre otras cuestiones:
 - 778 ○ **Carrera profesional** que permita transitar de responsables de proyectos a programas y
 - 779 de estos a tener preferencia en los procesos selectivos para cubrir los puestos
 - 780 directivos en la Unidades de Cooperación en el exterior. Asimismo, se trabajará para
 - 781 que en la sede central los responsables de proyectos y de programas ocupen plazas
 - 782 adecuadas a sus capacidades y con opción a promoción.
 - 783 ○ **Movilidad** sede-terreno de los responsables de programas y de proyectos.
 - 784 ○ **Oferta de empleo público** en concurrencia competitiva para la creación de plazas de
 - 785 responsables de proyectos laborales fijos con adscripción temática.
- 786 ■ Otros aspectos sustanciales tales como:
 - 787 ○ billete de abono familiar anual de regreso a España;
 - 788 ○ nacionalidad de cónyuges del personal desplazado, facilitando la homologación del
 - 789 plazo mínimo de residencia en España requerido para la obtención de la nacionalidad
 - 790 española, de manera que se reconozcan y consideren también los períodos de
 - 791 residencia en el exterior;
 - 792 ○ formación continua temática;
 - 793 ○ acceso al teletrabajo;
 - 794 ○ apoyo en asuntos migratorios, y
 - 795 ○ acceso a régimen especial de jubilación.

796 **7.- Prevención de Riesgos Laborales (PRL)**

797 La seguridad y la salud laboral son pilares fundamentales de nuestra acción sindical y constituyen
798 un eje estratégico de nuestra Sección Sindical. La protección de la salud en el trabajo no es solo un
799 deber legal, sino un derecho fundamental que debemos garantizar. Por ello, durante el próximo
800 mandato, nuestra labor se enfocará en los siguientes ejes estratégicos:

- 801 ■ reclamar recursos adecuados para la prevención,
- 802 ■ fomentar la formación,
- 803 ■ reforzar la negociación,
- 804 ■ afrontar los riesgos psicosociales y
- 805 ■ garantizar el cumplimiento de la normativa en materia de distribución y registro de la jornada.

Reclamar recursos adecuados para la prevención

Actualmente, los Servicios de Prevención de los ministerios con personal en el exterior carecen de los medios materiales y humanos para cumplir con las obligaciones que exige la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL).

A título de ejemplo, a día de hoy, el Servicio de Prevención del MAEC necesitará cerca de 18 años para completar el primer ciclo de evaluación de los 470 centros existentes. Esta falta de recursos impide una planificación integral de la prevención y la aplicación efectiva de medidas previstas en el artículo 15 de la LPRL, que establece la obligación de adoptar “*cuantas medidas sean necesarias*” para garantizar la seguridad y la salud de las trabajadoras y los trabajadores.

Por ello, una de nuestras prioridades será conseguir que la Administración dote a los Servicios de Prevención de recursos suficientes para que podamos avanzar en la protección laboral. Nuestro objetivo es finalizar una primera ronda de evaluaciones de todos los centros en el exterior en los próximos seis años y poder garantizar la implantación del Plan de PRL, así como un seguimiento de las medidas en este ámbito. Para ello, será necesario dotar de una plantilla adecuada al Servicio de Prevención del MAEC y los demás ministerios involucrados.

Desde CCOO-Exterior **desarrollaremos una batería de actuaciones en este sentido que abarcarán desde las denuncias ante la Inspección de Trabajo, la movilización y la acción sindical, hasta la negociación y el diálogo con los ministerios afectados.**

Fomentar la formación

Otro aspecto fundamental es la formación en materia de PRL, enfocada desde dos perspectivas: la que debe proveer la propia Administración y la capacitación sindical.

Exigiremos a la Administración que cumpla con su obligación de **garantizar una formación adecuada al personal en el exterior en el momento de su contratación y ante cambios en las funciones desempeñadas.** Resulta prioritario implementar un sistema de formación obligatoria para las nuevas incorporaciones, activar la capacitación intermedia para el personal responsable y garantizar un programa formativo continuo en materia preventiva.

Por otro lado, es fundamental **integrar la prevención en nuestra estructura sindical en el exterior y transmitir de manera efectiva la información en materia de prevención al conjunto del PLEX.** Para ello, es imprescindible que las trabajadoras y los trabajadores, las personas delegadas en los centros de trabajo y los territorios, en el CUPLEX y en el CSS-PLEX cuenten con una formación adecuada. Consideramos fundamental que los cuadros sindicales y el conjunto de las trabajadoras y los trabajadores del PLEX comprendan los principios de intervención sindical en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El primer paso es **implementar un Plan de Formación en materia de prevención**, que abarcará desde formatos divulgativos, dirigidos al conjunto del PLEX, hasta seminarios y talleres prácticos diseñados para potenciar las competencias de los cuadros de nuestra Sección Sindical.

Reforzar la negociación

Continuaremos forzando la tensión negociadora y la participación en el ámbito de la seguridad y la salud, fortaleciendo nuestra presencia en los grupos técnicos de prevención con el objetivo de **anclar, ministerio por ministerio, los derechos consolidados.** Un primer paso será garantizar la

aprobación de procedimientos que regulen las actuaciones de los ministerios en materia de prevención en el Servicio Exterior. Solo a modo de ejemplo, hasta la fecha ningún ministerio está en condiciones de elaborar una relación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Afrontar los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales, la desigualdad de género y la discriminación LGTBI+ son retos urgentes que requieren un enfoque integral.

Además de actuar sobre los riesgos tradicionales, es necesario incorporar una línea de trabajo que aborde adecuadamente la realidad de los riesgos psicosociales en la seguridad y salud en el trabajo.

Debido a ciertas características particulares de nuestro ámbito, podemos inferir que estas situaciones se han perpetuado e incluso naturalizado, lo que ha supuesto un auténtico flagelo para el PLEX. Esta situación deriva de una estructura jerárquica clasista, la inmunidad con la que cuentan las representaciones diplomáticas, la falta de una estructura social y de representación del PLEX que actúe como contrapeso, la distancia y la dispersión geográfica, así como la ineficacia de los sistemas de control de la propia Administración.

En el Servicio Exterior, los riesgos psicosociales, el estrés, la ansiedad y otros trastornos mentales representan desafíos significativos que impactan directamente en el rendimiento, el bienestar y la salud general del personal. Para abordar esta problemática, se propone un enfoque integral que incluye lo siguiente:

- **Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales** de manera sistemática.
- Incluir explícitamente en la vigilancia de la salud la **revisión de problemas de salud mental**.
- Impulsar una **campaña informativa y formativa para todo el PLEX**, que aborde la gestión del estrés, la resiliencia, la comunicación asertiva y la identificación temprana de síntomas relacionados con la salud mental.
- **Visibilizar la realidad de las mujeres**, los riesgos a los que están expuestas y los daños que estos provocan.
- **Evidenciar las desigualdades y su impacto sobre la salud y seguridad de las mujeres.**
- **Poner especial atención en los riesgos psicosociales, las enfermedades profesionales y el acoso sexual.**
- Negociar y activar **protocolos de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo** que sean garantistas y que protejan de manera efectiva a las víctimas.
- Impulsar la regulación de la **figura de agente de igualdad**.
- **Visibilizar y proteger contra las discriminaciones y agresiones a las personas LGTBI+.**

Exigir el cumplimiento de la normativa en materia de distribución y registro de la jornada

Uno de los focos de nuestro trabajo en materia de salud laboral será poner fin al incumplimiento sistemático de la normativa en materia de duración, registro y reparto de la jornada.

En la mayoría de los centros en el exterior no se están aplicando los criterios establecidos en la Resolución de 28 de febrero de 2019, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la AGE y sus organismos públicos. La limitación de la duración y la flexibilización de la jornada son fundamentales para facilitar la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral.

CCOO, como sindicato feminista, exige que se garantice la autonomía horaria en el Servicio Exterior, subrayando la importancia de abordar el sesgo de género en las medidas de conciliación, como la reducción de jornada y la flexibilidad horaria. En este contexto, las reducciones de jornada a menudo reflejan un sesgo de género y se convierten en una opción de último recurso ante la falta de disposición de la Administración para flexibilizar horarios. Implementar una jornada más flexible sería un avance significativo hacia una mayor corresponsabilidad en la conciliación y en las tareas de cuidado.

Por otro lado, **impulsaremos la implantación de sistemas de registro de la jornada en el exterior.** El registro horario es obligatorio para la Administración; sin embargo, en el exterior ningún ministerio lo ha implantado de manera generalizada. Este instrumento resulta esencial para controlar el cumplimiento de la normativa en lo que respecta a la duración y reparto de la jornada. A muchas compañeras y compañeros les resulta prácticamente imposible compensar las horas extraordinarias realizadas ante la falta de un registro o cómputo de estas.

En CCOO-Exterior nos comprometemos a seguir liderando la defensa de la salud y la seguridad laboral, utilizando todas las herramientas a nuestra disposición: negociación, movilización y acción sindical. La prevención no solo es una obligación legal, es una responsabilidad colectiva que debe garantizar condiciones dignas para todas las trabajadoras y trabajadores.

Riesgos asociados al cambio climático

El recientemente aprobado Real Decreto-ley 8/2024, de 28 de noviembre, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el marco del Plan de respuesta inmediata, reconstrucción y relanzamiento frente a los daños causados por la depresión aislada en niveles altos (DANA) en diferentes municipios entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, introduce una modificación del Estatuto de los Trabajadores (ET) blindando el derecho a la seguridad laboral de las personas trabajadoras con nuevos permisos climáticos remunerados –de hasta cuatro días– y protocolos obligatorios en los convenios colectivos.

Desde su aprobación, el MITEC tiene un plazo de doce meses para elaborar un Real Decreto específico para abordar la prevención de riesgos laborales de las personas trabajadoras frente a los efectos del cambio climático.

Ambas normas no son de aplicación directa en los centros de la AGE ni de ICEX en el exterior, si bien los efectos del cambio climático son globales, por lo que el objetivo de nuestra Sección Sindical será lograr el **reconocimiento del derecho al permiso climático retribuido en las mismas condiciones que las previstas en España** y la **adopción de protocolos de PRL** en el exterior para abarcar todos los aspectos que determine el MITEC en relación con los efectos del cambio climático.

8.- Estructuras de representación y marco negociador

Para alcanzar nuestros objetivos, es imprescindible la **participación activa de CCOO-Exterior en todos los órganos de representación** que sean de interés para el PLEX:

- Comisión Técnica de Personal Laboral en el Exterior (CTPLEX)
- Comité de Empresa Único del Personal Laboral en el Exterior (CUPLEX)
- Mesa General de Negociación de la AGE y sus mesas delegadas

Además, desde CCOO-Exterior tendremos que **impulsar nuevos foros de negociación colectiva para mejorar las condiciones de trabajo** del PLEX de la AGE y de ICEX:

- Comisión negociadora del Convenio Colectivo para personal laboral de la AECID contratado en España
- Comité de Empresa para el PLEX de ICEX
- Comisión de seguimiento del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX de la AGE

Comisión Técnica de Personal Laboral en el Exterior (CTPLEX)

La CTPLEX es el órgano de negociación colectiva diseñado específicamente para tratar las cuestiones que afectan de manera particular al PLEX. Este foro fue establecido en 2007 como resultado de un acuerdo alcanzado en la tercera reunión de la Mesa General de Negociación de la AGE (MGNAGE) y representa el único espacio de interlocución dedicado al diálogo y la negociación entre la Administración y las organizaciones sindicales en este ámbito.

Si bien la Administración mostró disposición para abordar los temas más relevantes de nuestro ámbito al inicio de este recorrido, durante los últimos quince años no ha hecho otra cosa que bloquear y vaciar de contenido la CTPLEX, dejándola en un estado de inmovilismo y estancamiento. Esto se traduce en que, a pesar de contar con un espacio de negociación propio, el PLEX carece de una interlocución efectiva para la negociación y el diálogo.

Además, hay una serie de materias pendientes que se han ido acumulando a lo largo de los años, sin que la Mesa haya logrado abordarlas de manera efectiva. Entre estas cuestiones, destaca de manera fundamental la incapacidad de la Administración para desarrollar el apartado 5 del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX, que prevé la creación e implementación de un catálogo de puestos en el exterior. Esta falta de acción ha sido un factor clave en las numerosas incongruencias que enfrenta nuestro colectivo en materia retributiva, como ya recogíamos en el apartado 2 de este Plan de Trabajo.

Asimismo, es importante señalar que el sistema de provisión de puestos o la posibilidad de establecer un mecanismo de movilidad geográfica han permanecido sin atención durante esos mismos quince años. A esto se suma la urgente necesidad de retomar el Acuerdo Administración-Sindicatos de 1990, que establece la fórmula de revisión salarial más justa y que mejor se adapta a la realidad del ámbito del PLEX, un compromiso de CCOO-Exterior que resulta más relevante que nunca en el contexto actual.

Desde esta Sección Sindical, tenemos como objetivo fundamental **revitalizar la CTPLEX, asegurando que el diálogo y la negociación con la Administración se lleven a cabo de manera fluida y calendarizada trimestralmente**. Para lograrlo, consideramos necesario impulsar un reglamento de funcionamiento, de modo que se optimicen los procesos y se garantice una mayor eficacia en la defensa de los intereses de las trabajadoras y los trabajadores. Creemos firmemente que una CTPLEX dinámica y bien estructurada es la clave para avanzar en la mejora de las condiciones laborales y en la consecución de derechos que beneficien a todo el PLEX.

Comisión de seguimiento del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX de la AGE

A lo largo de este Plan, hemos destacado que el desarrollo y la actualización del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX es un elemento de suma urgencia, que encabeza la lista de prioridades de CCOO-Exterior. En este sentido y con el objetivo de revertir la situación de inmovilismo que afecta a la CTPLEX, así como el estancamiento promovido por la propia Administración para impedir el desarrollo de este instrumento, consideramos imperativo **constituir una Comisión de Seguimiento del Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX** que dependa de la CTPLEX.

Desde CCOO-Exterior, buscaremos el apoyo de las demás fuerzas sindicales para presentar en la mesa de negociación una demanda sólida que obligue a la Administración a atender nuestras reivindicaciones en este sentido.

Comité de Empresa Único del Personal Laboral en el Exterior (CUPLEX)

Después de catorce años de abandono, resultado de la falta de voluntad política por parte de la Administración, en noviembre de 2021 se llevaron a cabo las primeras elecciones de representantes de las trabajadoras y los trabajadores del PLEX de la AGE, como ya hemos definido en apartados anteriores. Dicho proceso dio lugar a la constitución del primer Comité de Empresa Único del PLEX (CUPLEX), un órgano compuesto por delegadas y delegados de las fuerzas sindicales más representativas, que se encarga de abordar las principales cuestiones que afectan a las condiciones laborales del PLEX, con el objetivo de consensuar posturas que nos permitan actuar en defensa de los derechos de nuestro colectivo.

Esta nueva andadura no ha estado exenta de desafíos significativos, ya que se trata de una estructura que se ha tenido que construir de cero, desde los cimientos, y esto ha supuesto un reto bastante importante y, al mismo tiempo, un proceso de aprendizaje. De esta forma, este recorrido nos ha permitido identificar áreas y objetivos prioritarios en los que el Comité debe centrar su labor para defender nuestros derechos y exigir a la Administración respuestas concretas e inmediatas ante las diversas problemáticas que nos afectan como colectivo.

En este contexto, nuestra estrategia se enfoca en dos pilares fundamentales:

- **Transformación del órgano:** Este ejercicio pasa por las siguientes acciones, entre otras:
 - Definir metas específicas y alcanzables.
 - Establecer canales de comunicación y espacios de trabajo que sean efectivos e involucren a todos sus integrantes.

995 ○ Abrir espacios de diálogo con las trabajadoras y los trabajadores para recoger sus
996 inquietudes y sugerencias, lo que permitirá incidir en las cuestiones más relevantes
997 que les afectan.

998 ○ Mantener un compromiso con la transparencia, compartiendo información sobre
999 todas las actividades, decisiones y resultados obtenidos.

1000 ○ Realizar evaluaciones periódicas de nuestras acciones y del funcionamiento del órgano,
1001 al objeto de ajustar las estrategias según sea necesario, para garantizar una
1002 representación efectiva y dinámica.

1003 ■ **Renovación del CUPLEX:** el objetivo de partida para nuestra Sección Sindical será presentar
1004 una candidatura fuerte de cara a las elecciones previstas para finales de 2025 que abarque la
1005 diversidad del colectivo representado, tanto respecto a áreas de trabajo como a nivel
1006 territorial y de diversidad de las personas. La finalidad es alcanzar una mayoría de
1007 representación dentro del CUPLEX que nos permita liderar el diálogo con la Administración,
1008 llevado a cabo con el conjunto de fuerzas sindicales, y facilitando el consenso para emprender
1009 actuaciones eficaces que salvaguarden las conquistas del PLEX y nos conduzcan a lograr
1010 nuevos derechos, en consonancia con los principales objetivos del presente Plan de Trabajo.

1011 Para afianzar esta estrategia y con el objetivo de transmitir al CUPLEX la dura realidad del exterior y
1012 las verdaderas necesidades de nuestra gente, la Sección Sindical del Servicio Exterior de FSC-CCOO
1013 reafirma su compromiso de fortalecer el modelo de sindicalismo de proximidad que hemos
1014 desarrollado en los últimos años. Este enfoque nos ha permitido ofrecer asistencia cercana desde
1015 nuestra sede en Madrid, tanto a nuestras afiliadas y afiliados como a un número significativo de
1016 compañeras y compañeros del PLEX que, aunque sin tener afiliación, han solicitado nuestro apoyo
1017 y acompañamiento.

1018 Seguiremos acercando el sindicato a nuestro territorio, manteniendo la estrategia del presente
1019 mandato, que nos ha llevado a realizar más de sesenta visitas de trabajo al exterior en los últimos
1020 cuatro años. Estas visitas han sido fundamentales para difundir el mensaje sindical en diferentes
1021 territorios, llevando a cabo una labor pedagógica y de vigilancia activa para asegurar el respeto de
1022 los derechos laborales de todos los miembros del PLEX.

1023 Mesas Delegadas de la MGNAGE

1024 De la MGNAGE cuelgan Mesas Delegadas en los distintos departamentos ministeriales.⁵ Estas
1025 estructuras representan el principal ámbito de negociación dentro de cada uno de estos, siendo el
1026 espacio donde se abordan todas las cuestiones que afectan directamente al personal de la
1027 institución, ya sea funcionario, laboral o estatutario.

1028 CCOO-Exterior ha estado participando de manera activa en las diversas Mesas Delegadas que
1029 abordan cuestiones relevantes para nuestro colectivo. En este contexto, uno de los objetivos
1030 fundamentales de nuestra acción sindical es asegurar una participación activa y efectiva en todas
1031 las Mesas Delegadas, tal como hemos venido haciendo hasta ahora, e incluir en el orden del día de
1032 cada una todos aquellos temas que impacten directamente en los distintos ámbitos con
1033 representación en el exterior. Nuestra intención es que las preocupaciones y necesidades del

⁵ Resolución de 22 de enero de 2021, de la Secretaría General de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de las Mesas Generales de Negociación de la AGE de 16 de diciembre de 2020, por el que se modifica el Acuerdo de 30 de mayo de 2017, sobre asignación de recursos y racionalización de las estructuras de negociación y participación.

colectivo del PLEX sean escuchadas y tenidas en cuenta en el proceso de toma de decisiones, con el fin de abordar y corregir las anomalías y situaciones irregulares que se presentan en nuestro sector.

La **participación activa en las Mesas Delegadas** es, por tanto, un pilar esencial de nuestra labor. Estamos decididos a hacer valer la voz de nuestros afiliados y afiliadas y de nuestras compañeras y compañeros del PLEX en cada una de estas instancias, defendiendo sus derechos y promoviendo mejoras en las condiciones de trabajo, la prevención de riesgos laborales, la salud laboral y el desarrollo de los respectivos Planes de Acción Social, entre otros aspectos.

Representación y negociación colectivas del PLEX de ICEX

Desde CCOO-Exterior no solo defenderemos alcanzar un Acuerdo de Condiciones de Trabajo del PLEX de ICEX, sino que reivindicaremos el reconocimiento de los derechos de representación y de negociación colectiva, por lo que el objetivo de CCOO-Exterior es la **constitución de un comité de empresa con representantes del PLEX de ICEX**.

9.- Fortalecimiento de la acción sindical en el exterior y de la protección del personal en el exterior

Desarrollo de la red territorial

Durante este último mandato, CCOO-Exterior ha continuado impulsando la creación de una red de secciones sindicales, tanto de centro como territoriales, en diversas partes del mundo. Esta red está liderada por personas afiliadas que han sido elegidas como delegadas de centro o territoriales, según el volumen de afiliación en cada caso.

Esta estructura ha demostrado ser altamente eficaz para el desarrollo de nuestra acción sindical, ya que ha incrementado el flujo de comunicación en ambas direcciones, lo que permite mantener al personal afiliado mejor informado y nos brinda la oportunidad de trasladar sus inquietudes y situaciones de vulneración de derechos ante las instancias que correspondan –siempre contando previamente con el consentimiento de la persona o colectivo afectado–. Además, esta estructura facilita una intervención temprana en aquellos casos que requieren atención inmediata y nos permite ofrecer un mayor grado de protección y acompañamiento al personal afiliado.

Para el período 2025-2029, el objetivo de nuestra Sección Sindical es **seguir fortaleciendo la red territorial de secciones sindicales**, tanto de centro como territoriales. Esto incluye la creación de nuevas secciones en aquellos lugares donde el nivel de afiliación lo permita, así como la mejora de la comunicación entre la Sección Sindical Estatal y nuestra red territorial. Al mismo tiempo, CCOO-Exterior retomará el desarrollo de actividades de formación, tanto virtuales como presenciales en Madrid, para capacitar a las compañeras y los compañeros que asuman estas responsabilidades en una variedad de temas y materias necesarias para facilitarles el desarrollo de esta labor.

1067 **Movilización del personal en el exterior**

1068 Las circunstancias propias del personal en el exterior dificultan su movilización. Por un lado, se trata
1069 de un colectivo con una descomunal dispersión geográfica, diseminado en centros de trabajo que
1070 en su mayoría son de escala muy reducida y están muy distanciados entre sí. A ello se suma la
1071 multiplicidad de husos horarios que afectan a nuestro colectivo, lo que dificulta la comunicación
1072 entre compañeras y compañeros y también sus posibilidades de organización. Además, se trata de
1073 un colectivo muy castigado a nivel salarial, lo que reduce su capacidad de poder asumir el coste de
1074 una huelga, tanto económico como laboral, pues la organización de gran parte de los puestos de
1075 trabajo supone una acumulación de tareas que quedan pospuestas para el momento de la
1076 reincorporación al trabajo.

1077 Sin embargo, dadas las constantes vulneraciones de derechos del personal en el exterior y la
1078 necesidad de mejorar nuestras condiciones de trabajo, así como de una actualización salarial justa,
1079 **la posibilidad de recurrir a la movilización se hace cada vez más patente y necesaria.** Por ese
1080 motivo, desde CCOO-Exterior hemos apoyado con todos los medios a nuestro alcance a las
1081 compañeras y los compañeros de aquellos centros y territorios que han decidido movilizarse a
1082 través de la huelga. Asimismo, hemos impulsado formas creativas de manifestación dada la
1083 imposibilidad del colectivo para “tomar la calle”. De esta manera, ante la ausencia de un espacio
1084 público que ocupar físicamente, en CCOO-Exterior hemos creado a través de las redes sociales una
1085 “calle virtual” para ser ocupada por el personal en el exterior y que este visibilice su realidad. Un
1086 ejemplo de ello fue la campaña “Lunes Negros en el Servicio Exterior”, una iniciativa promovida por
1087 nuestra formación cuya repercusión propició que la Administración incluyese al PLEX por primera
1088 vez en el Acuerdo Marco de la AGE⁶, luego de haber sido castigados por muchos años de ostracismo,
1089 inmovilismo y bloqueo de la negociación del PLEX por parte de la Administración.

1090 Somos plenamente conscientes de que una movilización que comporte coste económico debe ser
1091 siempre el último recurso, la última alternativa de presión en nuestra lucha por recuperar todos los
1092 derechos que la Administración nos ha arrebatado o negado a lo largo de los años. Sin embargo, es
1093 bastante probable que nos veamos en la necesidad de recurrir a otras formas de movilización, sin
1094 descartar la huelga *per se*, como único camino para dinamizar la negociación, en caso de que la
1095 interlocución en el ámbito de la CTPLEX continúe secuestrada. En este sentido, el objetivo de
1096 nuestra Sección Sindical, una vez hayamos agotado todos los recursos de interlocución disponibles,
1097 **es promover la movilización del personal en el exterior utilizando todos los medios a nuestra**
1098 **disposición.** Consecuentemente, buscamos que nuestras reivindicaciones sean incluidas en las
1099 agendas de la Administración y en el ámbito político.

1100 En este apartado, queremos reflexionar sobre un aspecto fundamental: la verdadera fuerza de un
1101 sindicato reside en el respaldo y la unidad del colectivo de trabajadoras y trabajadores que
1102 representa. Desde esta perspectiva y ante un escenario complejo y marcado por el abandono que
1103 ha sufrido el PLEX a lo largo de los años, esta cohesión se vuelve no solo importante, sino
1104 absolutamente vital. La unión entre los miembros del sindicato es el pilar que sostiene nuestra
1105 capacidad de acción y defensa. Solo a través de una sólida colaboración y un compromiso
1106 compartido, la parte social podrá erigirse como una voz colectiva potente y respetada, capaz de
1107 influir en la agenda política de la Administración, que impacta a todas y todos. En este sentido, es
1108 imperativo que cada miembro del PLEX reconozca su papel en esta lucha común y sienta la
1109 motivación de participar activamente en la defensa de nuestros derechos e intereses.

⁶ Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI".

1110 Mejora de la Inspección General de Servicios del MAEC

1111 La Inspección General de Servicios (IGS) del MAEC tiene la responsabilidad fundamental de velar
1112 por el correcto funcionamiento de los servicios en las Misiones Diplomáticas, Oficinas Consulares,
1113 Representaciones Permanentes y Delegaciones, así como en las Instituciones y Servicios en el
1114 exterior que dependen de este Ministerio.

1115 No obstante, al estar dirigida por el propio cuerpo diplomático, en la práctica la IGS ha perdido gran
1116 parte de su efectividad y se ha convertido en un servicio de inspección de escasa utilidad. Esta
1117 situación se ve agravada por la constante movilidad del personal diplomático, una situación que
1118 genera inestabilidad en el servicio y que se traduce en una continua incorporación de efectivos que
1119 carecen de la experiencia necesaria. Esta falta de continuidad y de conocimiento profundo de los
1120 procesos compromete gravemente la correcta actividad de la IGS y, por ende, la calidad de los
1121 servicios que se prestan.

1122 Desde CCOO-Exterior, sostenemos firmemente que **la IGS del MAEC debería estar compuesta por**
1123 **personal funcionario no diplomático, con la capacitación y formación exigida para desarrollar**
1124 **labores de inspección.** Esta reestructuración garantizaría la independencia, objetividad e
1125 imparcialidad necesarias para el desempeño de unas funciones que, sobre todo en el ámbito del
1126 MAEC, son particularmente delicadas. Además, contribuiría a proporcionar la estabilidad, seriedad
1127 y seguridad jurídica que son imprescindibles para la eficacia de un instrumento tan sensible y crucial
1128 como la IGS. Solo así podremos asegurar que se cumplan los estándares de calidad y eficiencia que
1129 se esperan de dicho Ministerio, tanto en los servicios centrales en Madrid como en el exterior.

1130 La mejora de este servicio enfrenta importantes desafíos y somos conscientes de ello, ya que esta
1131 materia forma parte de nuestra agenda desde hace varios mandatos. En primer lugar, es un aspecto
1132 que no está sujeto a negociación colectiva; en segundo, su control y la asignación de recursos
1133 dependen de la capacidad autoorganizativa de la Administración, y, por último, la viabilidad de esta
1134 iniciativa dependerá en gran medida de la voluntad política que la Administración demuestre en su
1135 Mesa Delegada departamental para atender esta reivindicación, así como en la unidad de acción
1136 que la parte social consiga para forzarla a ello.

1137 Pasaporte de servicio para todo el personal español no diplomático en el 1138 exterior

1139 El Real Decreto 825/1978, de 2 de marzo, establece la creación del pasaporte de servicio para el
1140 personal de las representaciones diplomáticas y consulares de España en el extranjero. Sin embargo,
1141 este decreto deja en manos del personal diplomático del MAEC la decisión sobre la concesión de
1142 pasaportes de servicio al personal no diplomático que se encuentra en el exterior. Esta situación
1143 plantea serias preocupaciones, ya que el pasaporte de servicio debería ofrecer protección a todo el
1144 personal que desempeña funciones en misiones diplomáticas y consulares, especialmente en países
1145 en situaciones de conflictos o en contextos que dificultan el ejercicio de sus labores.

1146 En la práctica, los criterios para la concesión de estos pasaportes son poco claros, a menudo
1147 cambiantes y, en muchas ocasiones, no cumplen con el objetivo fundamental de garantizar la
1148 protección de las trabajadoras y los trabajadores. Esta falta de transparencia y consistencia puede
1149 poner en riesgo la seguridad y el bienestar del personal no diplomático que se encuentra en
1150 situaciones vulnerables.

1151 Desde CCOO-Exterior, estamos firmemente comprometidos con la necesidad de transformar esta
1152 realidad de manera definitiva. Abogamos por la **ampliación de la expedición del pasaporte de**

servicio a todo el personal español que presta servicios para la AGE en el exterior, independientemente de su estatus diplomático o de su vínculo jurídico con la Administración. Esta medida no solo eliminaría las situaciones de arbitrariedad en la concesión de pasaportes, sino que también establecería un marco más justo y equitativo que garantice la protección necesaria para el conjunto de empleadas y empleados públicos de la AGE en el extranjero.

Nacionalidad española para PLEX y cónyuges del personal desplazado

El PLEX que posee nacionalidad española goza de una protección significativamente mayor en su puesto de trabajo en comparación con aquellos que tienen otras nacionalidades. Esta protección se manifiesta tanto en términos de seguridad social, dado que tienen acceso a la seguridad social española, como en lo que respecta a su seguridad personal, especialmente en situaciones críticas, como en países en conflicto o ante catástrofes que requieren evacuaciones. En estos contextos, la nacionalidad española se traduce en un respaldo más sólido y efectivo.

Por otro lado, el personal desplazado y transferido que contrae matrimonio con personas de terceros países enfrenta serias dificultades en cuanto a la movilidad de su núcleo familiar. Cuando se producen cambios de destino o se realizan retornos a España, los cónyuges que no poseen la nacionalidad española se ven limitados en su capacidad para acompañar a sus parejas, lo que puede generar situaciones de incertidumbre y estrés familiar e incluso comprometer la seguridad de la propia unidad familiar en algunos casos.

Ante esta realidad, en CCOO-Exterior nos comprometemos a trabajar con el objetivo de **facilitar la adquisición de la nacionalidad española para todo el PLEX** de terceras nacionalidades que así lo desee y que haya prestado servicios a la Administración durante un mínimo de cinco años. Asimismo, abogaremos por la **inclusión de todos los cónyuges del personal desplazado en este proceso**, con el fin de garantizar una mayor cohesión familiar y mejorar la calidad de vida del conjunto del personal del servicio exterior.

Políticas de igualdad y derechos de las personas LGTBI+

España es un país cuya legislación y cuyas políticas activas promueven la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres, que lucha contra el racismo y que protege los derechos de las personas LGTBI+. Sin embargo, muchos centros de trabajo de la red exterior se sitúan en países en los que este tipo de legislación y políticas activas no existe o son débiles, por lo que el Estado español debería velar por garantizar que dichos espacios sean seguros para las personas de este colectivo.

Contrariamente a esto, se han observado no pocos casos en los que queda en manos de la jefatura de turno que el centro de trabajo que dirige sea o no un espacio seguro. Incluso ha habido casos en los que desde CCOO-Exterior hemos tenido que intervenir porque es precisamente la propia jefatura la que provoca la discriminación por razones de género o hacia personas racializadas o LGTBI+.

Por estos motivos, los planes de igualdad, contra el acoso y de protección de las personas LGTBI+ son primordiales en los centros en el exterior. Estos planes tienen que ser, además, sólidos y garantistas.

Desgraciadamente, estamos lejos de conseguir que esto sea así. A título ilustrativo, cabe destacar que CCOO ha tenido que rechazar el IV Plan de Igualdad de la AGE por considerar que no alcanza los criterios exigibles y por no haber realizado un diagnóstico en profundidad de la situación actual que permita detectar problemas existentes en el ámbito de la AGE y así aplicar soluciones concretas y reales. Por otra parte, el MAEC acaba de presentar su Protocolo de actuación frente al acoso sexual

1195 y al acoso por razón de sexo negándose a incluir aportaciones y enmiendas que desde
1196 CCOO-Exterior consideramos indispensables para que este instrumento realmente garantice la
1197 protección integral a las víctimas de acoso en el ámbito laboral, motivo por el que ni suscribimos ni
1198 avalamos el documento presentado.

1199 Por su parte, el Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto
1200 planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+ en las
1201 empresas, contempla la obligación de contar con un protocolo frente el acoso y la violencia ejercida
1202 contra las personas LGTBI+ –que puede ser específico o incluirse dentro de un protocolo general–,
1203 Sin embargo, este RD excluye a las Administraciones Públicas de esta obligación.

1204 Ante este contexto desalentador, **en CCOO-Exterior trabajaremos incansablemente para lograr**
1205 **protocolos fuertes y garantistas frente a la discriminación, el acoso y la violencia ejercida por**
1206 **razones de género y contra personas racializadas o LGTBI+ en los centros en el exterior, así como**
1207 **para garantizar que estos se conviertan en espacios seguros tanto para su personal como para la**
1208 **ciudadanía que acude a los mismos.**

1209 **10.- Refuerzo de la actividad de la Sección Sindical Estatal del** 1210 **Servicio Exterior**

1211 **Representación de la diversidad del personal en el exterior**

1212 El objetivo de nuestra Sección Sindical, en consonancia con nuestra práctica en los últimos
1213 mandatos, es **garantizar una representación amplia y diversa de los colectivos que representamos**,
1214 tanto a nivel sectorial como territorial. Nuestra Sección Sindical está seriamente comprometida con
1215 la paridad de género en todas las listas de candidaturas, así como en la promoción de las políticas
1216 de igualdad y la inclusión en todos nuestros procesos.

1217 Además, buscamos reflejar la diversidad personal del colectivo en todas nuestras iniciativas.
1218 Estamos convencidas de que esta diversidad no solo enriquecerá nuestras candidaturas a la
1219 Comisión Ejecutiva y a la delegación al CUPLEX, sino que también se verá reflejada en las
1220 designaciones de delegadas y delegados para los procesos congresuales. Y es que creemos
1221 firmemente que una representación plural y equitativa es fundamental para fortalecer nuestra
1222 organización.

1223 Con estos esfuerzos, buscamos crear un entorno más representativo que atienda las necesidades y
1224 realidades de todas nuestras afiliadas y afiliados. De este modo, promovemos un sindicalismo serio,
1225 comprometido y verdaderamente inclusivo, que garantice que cada voz sea escuchada y valorada
1226 en nuestra organización.

1227 **Consolidación del equipo de CCOO-Exterior**

1228 La Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior es un ámbito territorial que forma parte de la
1229 Federación de Servicios a la Ciudadanía (FSC-CCOO) y tiene su sede principal en Madrid. En el actual
1230 mandato, ha estado integrada por compañeras y compañeros del colectivo PLEX provenientes de
1231 las Representaciones en Bruselas, Ginebra, Jerusalén y Washington. Nuestra misión es proteger y
1232 promover los derechos de nuestras afiliadas y afiliados, así como del conjunto del PLEX,

1233 garantizando que cada trabajadora y trabajador tenga voz en un entorno laboral que, debido a su
1234 dispersión geográfica y a la distancia de Madrid, presenta desafíos significativos.

1235 En este contexto, nos comprometemos a construir un futuro en el que la justicia social y la equidad
1236 sean la norma, no la excepción. Por ello, trabajamos incansablemente para asegurar que todo el
1237 colectivo se sienta representado y apoyado, fomentando un ambiente de colaboración y
1238 solidaridad. A través de nuestras actuaciones, no solo defendemos los derechos laborales, sino que
1239 también promovemos un diálogo constante que permita abordar las inquietudes y necesidades de
1240 nuestras afiliadas y afiliados. De este modo, fortalecemos nuestro colectivo y el sentido de
1241 pertenencia a este y nos aseguramos de que cada voz sea escuchada y valorada.

1242 En términos de recursos, en los últimos años hemos pasado de una situación en la que una sola
1243 persona asumía la totalidad de la responsabilidad de la Sección Sindical, entre 2020 y 2021, a contar
1244 con un equipo de tres personas en 2022. Desde finales de 2024, son cuatro las personas que
1245 conforman el equipo de la Sección Sindical.

1246 En aras de garantizar una atención adecuada, alcanzar a dar seguimiento a todas las necesidades de
1247 un colectivo que requiere de un elevado número de intervenciones de considerable complejidad,
1248 poder atender todas las obligaciones institucionales y asistir a todos los foros de negociación
1249 establecidos, nuestro objetivo es **mantener un equipo cohesionado, multidisciplinar y multilingüe,**
1250 **que pueda hacer frente a los importantes retos de la Sección Sindical Estatal del Servicio Exterior.**

1251 Atención individualizada a afiliadas y afiliados

1252 Uno de los principales objetivos del equipo de CCOO-Exterior es **seguir proporcionando una**
1253 **atención individualizada y de calidad a nuestra afiliación.** Para lograrlo, consideramos aspectos
1254 fundamentales como los diferentes husos horarios y la diversidad de centros y puestos de trabajo,
1255 así como la variedad lingüística que caracteriza a nuestro ámbito.

1256 El equipo actual de la Sección Sindical está capacitado para **atender a nuestras afiliadas y afiliados**
1257 **en siete idiomas:** español, inglés, francés, árabe, portugués, italiano y hebreo. Esta diversidad
1258 lingüística no solo facilita la comunicación, sino que también refleja nuestro firme compromiso con
1259 la inclusión.

1260 Además, **mantenemos abiertas todas las vías de comunicación para responder a las consultas de**
1261 **nuestras afiliadas y afiliados de manera competente y efectiva.** Ponemos a su disposición múltiples
1262 canales, incluyendo correo electrónico, teléfono móvil y mensajería instantánea a través de
1263 WhatsApp; una variedad de opciones que permite que cada afiliada y afiliado elija el medio que
1264 mejor se adapte a sus necesidades y preferencias.

1265 Como parte de estos esfuerzos, de manera habitual convocamos videoconferencias para atender
1266 casos individuales y colectivos, ya sea con la propia Sección Sindical o con el Gabinete Técnico y
1267 Jurídico que nos asiste, lo que nos permite ofrecer un apoyo más directo y personalizado. Nuestro
1268 objetivo es garantizar que cada afiliada y afiliado reciba la atención y el respaldo que necesita, sin
1269 importar su ubicación o circunstancias.

1270 Visitas a los centros en el exterior

1271 La realización de visitas a los centros de trabajo en el exterior se ha consolidado como una de las
1272 intervenciones más efectivas para llevar a cabo nuestra estrategia de acción sindical y, al mismo
1273 tiempo, atender situaciones anómalas o vulneraciones de derechos laborales. Estas visitas permiten

una corrección rápida y eficiente de estas situaciones mediante un contacto directo con los responsables de Embajadas, Consulados, Consejerías y Oficinas Sectoriales. Además, en caso de que no se logre una solución satisfactoria, estas visitas también nos permiten documentar, de primera mano, las deficiencias y problemas que pueden ser objeto de una queja, reclamación formal ante el organismo o ministerio correspondiente o denuncia ante el CSS-PLEX o la propia Inspección de Trabajo.

Además, las asambleas presenciales y los encuentros individuales fortalecen los lazos con nuestras compañeras y compañeros del exterior y han supuesto un aumento del 20% de nuestra afiliación a lo largo del presente mandato. Todo esto se traduce también en la creación de secciones sindicales de centro y territoriales, lo que fortalece y mejora las redes de información y protección de nuestro personal en el exterior.

Por último, nuestros desplazamientos al exterior nos permiten observar de primera mano las diversas realidades que afectan al personal, lo que nos brinda un conocimiento más cercano de sus condiciones laborales en cada país, un elemento clave a la hora de exponer la realidad del PLEX en las respectivas mesas de negociación.

Por estas razones, **reforzar nuestras visitas al exterior, para llevar a cabo intervenciones, celebrar asambleas y tener la oportunidad de conocer a nuestra afiliación, así como constatar de manera directa sus condiciones de trabajo**, es una de las prioridades de esta Sección Sindical para el próximo mandato.

Asistencia en la defensa de derechos laborales y acceso a la justicia

En CCOO-Exterior, gracias al invaluable apoyo que nos brinda la FSC-CCOO, **ponemos a disposición de nuestra afiliación todos los recursos necesarios para garantizar el respeto de sus derechos laborales**. Actuamos con criterios de proporcionalidad y eficacia, con el objetivo de maximizar el éxito de esta importante labor. Para ello, trabajamos en tres niveles de actuación:

- 1) **Asesoramiento individualizado**, brindando atención personalizada para resolver dudas y ofrecer orientación sobre derechos laborales o situaciones individuales concretas que requieran del soporte y acompañamiento de CCOO-Exterior.
- 2) **Intervención para la defensa de derechos laborales**, exigiendo el respeto de aquellos que hayan sido vulnerados, mediante el diálogo con la Administración y la presentación de reclamaciones pertinentes ante los organismos o ministerios correspondientes.
- 3) **Asistencia jurídica**. En aquellos casos en los que las acciones anteriores no produzcan resultados satisfactorios, recurrimos a la asistencia jurídica para presentar demandas ante los tribunales españoles. Este proceso se lleva a cabo con el apoyo del Gabinete Técnico de la FSC-CCOO, considerando la antigüedad de las afiliadas y los afiliados y el principio de racionalización establecido en los estatutos de nuestra organización para garantizar el acceso a la justicia.

Estrategia de comunicación

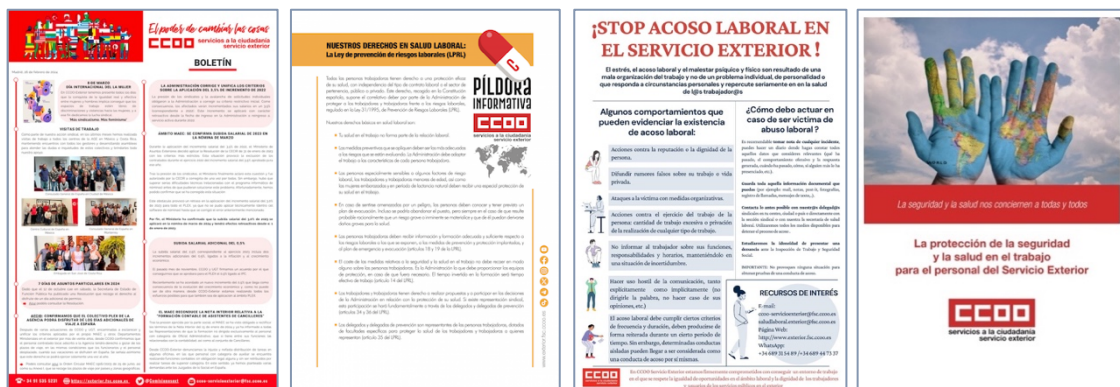
Desde CCOO-Exterior, nos comprometemos a **mantener informada a nuestra afiliación sobre una amplia gama de temas que impactan directamente a nuestro personal en el exterior**. Para ello, distribuimos notas informativas que abarcan reuniones, cambios legislativos, reivindicaciones y otros asuntos relevantes. Además, elaboramos un boletín periódico que detalla las actividades de

nuestra Sección Sindical, así como una campaña de “píldoras informativas” que proporcionan datos esenciales en materia de PRL, así como información indispensable para hacer frente a situaciones de emergencia en el ámbito laboral.

Ocasionalmente, redistribuimos documentos y boletines de nuestra Confederación y de nuestra Federación que consideramos de particular interés para nuestras afiliadas y nuestros afiliados, asegurando que estén al tanto de las iniciativas y recursos disponibles.

Utilizamos diversos canales de comunicación para llegar a nuestra afiliación: el correo electrónico, la página web de nuestra Sección Sindical y nuestras redes sociales, incluyendo X (anteriormente conocida como *Twitter*) y *Bluesky*. Estos medios nos permiten interactuar de manera efectiva y mantener un flujo constante de información.

El objetivo de nuestra Sección Sindical es llevar a cabo una **revisión exhaustiva de nuestra estrategia de comunicación, con el fin de lograr una mayor efectividad en nuestras interacciones**. Buscamos renovar nuestros formatos, emplear un lenguaje más accesible y cercano a nuestra afiliación y abordar nuevos temas que despierten el interés del personal en el exterior. Creemos que una comunicación clara y directa es fundamental para fortalecer la conexión con nuestras afiliadas y afiliados y fomentar su participación activa en la defensa de sus derechos.



Gestión depurada de las bases de datos

En CCOO-Exterior, nos comprometemos a **seguir avanzando en la depuración, actualización y racionalización de nuestra base de datos de afiliación**. Este esfuerzo tiene una relación directa con el punto anterior, dado que forma parte de ese propósito fundamental de garantizar una comunicación más efectiva y eficiente con toda nuestra afiliación.

Reconocemos que una base de datos bien organizada y actualizada es esencial para poder ofrecer información relevante y oportuna y, por ello, continuaremos desarrollando un proceso sistemático que nos permita identificar y corregir cualquier inconsistencia, así como incorporar nuevos datos que reflejen con precisión la realidad de nuestras afiliadas y afiliados.

Además, esta iniciativa facilitará también la segmentación de la información, permitiéndonos dirigir mensajes específicos a grupos de afiliados según sus intereses y necesidades. De esta manera, podremos fortalecer nuestro vínculo con el exterior y fomentar una participación más activa en nuestras actividades y reivindicaciones.

Estamos convencidos de que, al optimizar nuestra base de datos, podremos ofrecer un servicio más personalizado y adaptado a las expectativas de nuestras afiliadas y afiliados, contribuyendo así a una organización más dinámica y receptiva a sus demandas.

MIRANDO HACIA ADELANTE

A pesar de que la negociación colectiva del PLEX y la situación del colectivo a nivel mundial siguen siendo complejas y desafiantes, en los últimos cuatro años hemos logrado avances significativos que constituyen hitos históricos. Estos logros han fortalecido y legitimado, como nunca antes, la representación sindical de las empleadas y los empleados públicos en el exterior, y del colectivo PLEX en particular. La creación del CUPLEX se destaca como un logro fundamental en la defensa y promoción de los derechos laborales de nuestro colectivo.

A pesar de haber logrado revertir parcialmente la parálisis en la negociación colectiva tras quince años de estancamiento, seguimos enfrentando una resistencia inaceptable por parte de la Administración. Esta situación, aunque representa serios obstáculos para nuestra acción sindical, jamás socavará nuestra determinación. En CCOO-Exterior, lejos de rendirnos, redoblamos esfuerzos y reafirmamos nuestro compromiso en la lucha por mejorar las condiciones laborales y defender los derechos de todas las empleadas y los empleados públicos en el exterior.

No permitiremos que la adversidad nos detenga; nuestra voz se alzarán con más fuerza que nunca y utilizaremos todos los recursos a nuestro alcance para avanzar en las negociaciones y mejorar los derechos del colectivo PLEX, así como de otros colectivos, como los Responsables de Programas y de Proyectos de la AECID. Nuestra misión es clara: **no nos detendremos hasta lograr un cambio sustancial en las condiciones laborales de las empleadas y los empleados públicos en el exterior.**

De igual forma, continuaremos apoyando al conjunto de trabajadoras y trabajadores de manera incondicional, listos para actuar de inmediato en aquellos centros, ciudades o países donde detectemos injusticias o conflictos laborales. Como se ha señalado en este Plan de Trabajo, nuestra prioridad seguirá siendo la defensa de los intereses y los derechos de nuestras compañeras y nuestros compañeros en el exterior, a quienes proporcionaremos toda la asistencia y protección necesarias.

Es hora de recuperar los derechos que nos han sido arrebatados en los últimos años. No podemos permitir que se debilite la fuerza y la cohesión que hemos demostrado durante las jornadas de los **“Lunes Negros”**. Necesitamos más que nunca esa cohesión en estos próximos cuatro años. ¡Solo permaneciendo unidas podremos enfrentar los desafíos que nos presenta la Administración y transformar la realidad del colectivo PLEX! La fuerza de nuestra unidad será el motor que impulse el cambio, permitiéndonos construir un PLEX más fuerte y alcanzar un futuro lleno de oportunidades y mejores condiciones para nuestro colectivo. Cada una de nosotras y de nosotros aporta un valor único y, al unir nuestros esfuerzos, podremos trazar un camino hacia el cambio que tanto deseamos. ¡Es el momento de levantarnos, luchar, apoyarnos mutuamente y alzar la voz para que la Administración nos escuche y actúe de una vez por todas, mejorando las condiciones de nuestra gente!