

NOTA INFORMATIVA

Actualizaciones Mesa Delegada del Ministerio de Industria y Turismo (TURESPAÑA)

El MINTUR y TURESPAÑA se abren a estudiar la emisión de certificados de retenciones de IRPF, la entrega de teléfonos corporativos para el uso de aplicaciones de trabajo y la coordinación de evaluaciones de riesgos con otros ministerios. Sin embargo, descartan por ahora la adaptación del calendario laboral a las circunstancias del hemisferio sur y la firma de un acuerdo de compensación de horas extraordinarias.

[Madrid, 07/07/2025] El pasado 25 de junio, se celebró la reunión ordinaria de la Mesa Delegada de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (MGNAGE) del Ministerio de Industria y Turismo (MINTUR), donde se trataron diversos puntos que afectan al Personal Laboral en el Exterior (PLEX).

Certificados de IRPF: podrían estar en camino

Desde CCOO-Exterior hemos solicitado que, al igual que ya ocurre en otros Departamentos Ministeriales, las nóminas del personal de TURESPAÑA reflejen de forma clara los descuentos correspondientes al IRPF y que, al cierre de cada ejercicio fiscal, se entregue al personal afectado el certificado de retenciones conforme al modelo oficial de la Agencia Tributaria.

La ausencia de este certificado obliga actualmente a esperar la publicación de las tablas de equiparación salarial por parte de Función Pública, lo que de cara a la campaña de la renta 2024 se produjo con un considerable retraso, dejando al personal con escaso margen para presentar sus declaraciones fiscales dentro del plazo legal. TURESPAÑA ha tomado nota de nuestra petición y se ha comprometido a estudiar su viabilidad.

Acceso digital a nóminas: seguimos esperando

A pesar de que la solicitud se realizó hace ya más de un año, TURESPAÑA reconoció que todavía no ha logrado implementar una solución técnica que permita al personal acceder a sus nóminas en formato digital, manteniéndose aún el envío en papel como único medio disponible.

Desde la parte social reiteramos la urgencia de encontrar una alternativa viable que garantice un acceso ágil, seguro y sostenible a las nóminas, en línea con lo que ya se aplica en otros organismos.

Aplicaciones de trabajo y MFA: ¿teléfonos corporativos a la vista?

La Administración recordó que el uso de la aplicación MFA responde a una exigencia general dentro de la estrategia de seguridad y explicó que, aunque exploró posibles alternativas al uso de teléfonos móviles, se le ha confirmado que actualmente no existen opciones viables.

Ante esta situación, CCOO y UGT propusieron que se ofrezcan dispositivos móviles corporativos a aquellas personas que así lo deseen, especialmente en aquellos centros donde las tareas habituales requieren el uso de aplicaciones instaladas en smartphones.

TURESPAÑA tomó nota de la propuesta y se comprometió a estudiarla.

Trabajo no presencial: urge actualizar normativa

CCOO defendió la implantación del trabajo no presencial en la red exterior de TURESPAÑA y planteó la necesidad de actualizar la actual instrucción de la Subsecretaría sobre esta modalidad. Dicha instrucción fue elaborada en el marco del ya extinto Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, por lo que se considera conveniente adaptarla a la estructura vigente del MINTUR y extender su aplicación a toda la red exterior de TURESPAÑA.

Calendario laboral adaptado al hemisferio sur: negativa sin alternativa

CCOO-Exterior propuso la emisión de instrucciones que permitan adaptar el calendario laboral en las oficinas de TURESPAÑA ubicadas en el hemisferio sur, teniendo en cuenta que su actividad está determinada por el verano austral. Esta medida favorecería una mejor conciliación de la vida personal y laboral del PLEX destinado en dichas oficinas.

Por su parte, tanto el MINTUR como TURESPAÑA alegaron no disponer de una norma específica que regule los calendarios laborales y señalaron que se limitan a aplicar la Resolución de Jornadas y Horarios de Función Pública de 2019, cuyo tenor literal no contempla la posibilidad de establecer un calendario diferenciado para el verano austral.

Horas extraordinarias: sin instrucciones, sin retribución y sin control claro

UGT-Exterior puso sobre la mesa la problemática derivada de la elevada cantidad de horas extraordinarias que se realizan durante actividades singulares, señalando que su compensación varía arbitrariamente en función de la jefatura de cada oficina. Defendió que debe cumplirse la legislación laboral local en materia de jornada y horas extraordinarias y denunció la implantación de sistemas de control horario a través de aplicaciones móviles configuradas por los gestores de modo que impiden registrar trabajo fuera del horario oficial.

TURESPAÑA reconoció la existencia del problema, pero alegó desconocer cómo abordarlo, dado que, en principio, no está permitida la realización de horas extraordinarias y, mucho menos, su compensación económica. En todo caso, apuntó que únicamente podrían compensarse mediante descansos equivalentes.

Desde CCOO-Exterior señalamos la contradicción entre negar la posibilidad de hacer horas extraordinarias y, al mismo tiempo, admitir que determinadas necesidades del servicio las exigen. Defendimos que, aunque las horas extra no deberían generalizarse, en caso de realizarse, estas deben ser siempre excepcionales, voluntarias y debidamente compensadas, **en los términos que**

establezca la legislación laboral aplicable en cada país. Insistimos en la necesidad de establecer instrucciones claras desde el Ministerio, negociadas con la parte social, como única vía para frenar la arbitrariedad en su gestión.

En relación con los mecanismos de control horario, manifestamos nuestro rechazo frontal al uso de herramientas no verificables o que impidan registrar todas las horas efectivamente trabajadas.

Evaluaciones de riesgo: coordinación interministerial aún pendiente

Desde CCOO-Exterior planteamos la necesidad de que las evaluaciones de riesgos laborales en la red exterior de TURESPAÑA se realicen de manera coordinada con otros Departamentos Ministeriales en aquellos centros donde se comparten espacios de trabajo, a fin de garantizar una prevención eficaz y coherente en el conjunto del centro.

El MINTUR respondió que, a su juicio, esta cuestión debería abordarse exclusivamente en el marco del Comité de Seguridad y Salud del PLEX (CSS-PLEX). No obstante, reconoció la pertinencia de la propuesta y se comprometió a tenerla en consideración, si bien matizó que los casos de sedes compartidas son escasos.

RPT y cupo de contratación

De las 24 plazas solicitadas por TURESPAÑA, finalmente se han aprobado 14. En estos momentos, ya están listas para su publicación las cinco primeras convocatorias y está previsto que el resto se vayan tramitando progresivamente.

Desde la parte social reiteramos la necesidad urgente de ordenar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), clarificando la designación de puestos, las asignaciones retributivas y las funciones específicas asociadas a cada categoría, a fin de dotar de mayor transparencia y coherencia al conjunto del sistema.