



AMPLIACIÓN A LA RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/39542

19/10/2018

107585

AUTOR/A: FARRÉ FIDALGO, Sònia (GCUP-ECP-EM); VIDAL SÁEZ, Aina (GCUP-ECP-EM); VALIDO PÉREZ, Carmen (GCUP-ECP-EM); GONZÁLEZ GARCÍA, Segundo (GCUP-ECP-EM); BUSTAMANTE MARTÍN, Miguel Ángel (GCUP-ECP-EM)

RESPUESTA: Como continuación a la respuesta del Gobierno registrada de entrada en esa Cámara con el nº 111340, de fecha 8/11/2018, se traslada lo siguiente:

En relación con la cuestión planteada sobre el personal que no está amparado por ningún convenio colectivo, cabe indicar que el vigente Acuerdo de 3 de diciembre de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (AGE), sobre condiciones de trabajo para el personal laboral que presta servicios en el exterior al servicio de la AGE y sus organismos autónomos, aprobado por el Consejo de Ministros el 25 de enero de 2008, tiene como fin establecer unos mínimos para el conjunto de este personal. No sería compatible con la pluralidad de ordenamientos jurídicos del conjunto de los países y su diversidad -incluida la de la legislación laboral, pero también la de orden público- la existencia de un convenio colectivo para el conjunto de este personal.

Por otra parte, cabe indicar que la Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado, señala en su artículo 54.1 que el personal al servicio de la AGE en el exterior se integrará por funcionarios públicos y personal laboral, y el siguiente apartado 2 del artículo establece que el personal de la Administración del Estado tendrá la consideración de personal del Servicio Exterior durante el periodo de tiempo en que estén destinados y ocupen un puesto de trabajo en las relaciones de puestos de trabajo de las Misiones Diplomáticas, Consulados, Representaciones permanentes o Representaciones. Es decir, este personal debe considerarse personal del Servicio Exterior y, por tanto, empleados públicos, si bien la regulación de su relación de empleo dependerá de la legislación -española o local- por la que se rija su contrato.

La razón de que existan empleados sujetos a legislación local parte de la necesidad de que el personal de apoyo (secretarios, conductores, etc.) sean residentes en el país en el que se sitúe la Misión Diplomática, Consulado o Representación, para poder realizar adecuadamente esa función de asistencia y apoyo a los funcionarios españoles allí destinados, permitiendo a estos últimos el mejor desempeño de su labor en el país de destino. Estos empleados locales se sujetan a la normativa local, sin perjuicio de lo señalado respecto del Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 antes señalado y sin perjuicio de que la Administración Española pueda



estar obligada en algún caso a extender normas locales de carácter imperativo al conjunto del personal, también a su personal funcionario, que trabaje en sus Misiones o representaciones en el país.

En cuanto a la actualización salarial de dicho personal, hay que tener en cuenta la dualidad del mismo:

a) Personal desplazado, cuyo contrato y retribuciones se regulan con arreglo a la legislación española. Las retribuciones iniciales se fijan conforme a lo establecido por Resolución de la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) en función de la categoría profesional, incluyéndose algún tipo de complemento variable según la variación de la divisa y/o complemento de desplazamiento o de carestía de vida que puede, en algunos casos, ser revisado aplicando el diferencial anual experimentado por el incremento del poder adquisitivo que se fija para los funcionarios en el exterior. Estas retribuciones se han actualizado de conformidad con lo que establecido anualmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

b) Personal local, cuyo contrato y retribuciones se regulan con arreglo a la legislación local del país en que presta servicios. A este colectivo, en el caso de existencia de normativa del país de destino que afecta a las retribuciones del personal contratado por España (salario mínimo interprofesional, sistemas de antigüedad, etc.), la CECIR, mediante resolución específica, ha realizado la oportuna revisión retributiva; incluso existiendo congelación salarial en España. Debe recordarse además, que al personal local no se le aplicó la minoración de retribuciones que se produjo para el personal desplazado en aplicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

La aplicación de la legislación de cada país al personal local deriva de lo dispuesto en el artículo 10.6 del Código Civil en coordinación con el Convenio sobre la Ley aplicable a las obligaciones contractuales, redactado en Roma el 19 de junio de 1980, que tiene carácter universal. Sin perjuicio de lo anterior, a este personal se le aplica el Acuerdo de 3 de diciembre de 2007 de la Mesa General de Negociación de la AGE sobre condiciones de trabajo del personal laboral en el exterior, lo que garantiza un tratamiento similar a los trabajadores contratados en el exterior en la mayoría de las materias objeto del contrato laboral.

Madrid, 12 de diciembre de 2018

