



## RESPUESTA DEL GOBIERNO

### (184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/13708

22/06/2017

39468

**AUTOR/A:** CANO LEAL, Francisco Javier (GCS)

#### RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, se señala que las centrales sindicales convocaron distintas huelgas en las oficinas en el exterior incluyendo una convocatoria de huelga indefinida en todas las dependencias de la Embajada de España en Argentina, a partir del pasado 29 de mayo.

De acuerdo con la normativa vigente en todos los casos se han decretado servicios mínimos, con el fin de mantener cubiertas las eventuales emergencias que puedan surgir y continuar prestando unos servicios mínimos en materia de Registro civil, pasaportes, visados, notaria, etc.

Sin entrar a valorar las motivaciones de las centrales sindicales para convocar la huelga, es preciso adelantar que el historial retributivo de las representaciones de España en el exterior es muy diferente de unos países a otros, como muy diferente ha sido la historia económica de esos países a lo largo de esta última década. En todo caso, cabe señalar que la fórmula por la que se revisan los sueldos del personal funcionario (interior y exterior) es diferente de la fórmula por la que se revisan las retribuciones del personal laboral contratado en el exterior.

Respecto al personal laboral contratado en el exterior, el artículo 33.cuatro de la Ley 48/2015, de Presupuestos Generales del Estado de 2016, dice que “El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, determinará y, en su caso, actualizará las retribuciones del personal laboral en el exterior de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país”. Es cierto que desde el año 2009 no se ha producido ninguna revisión retributiva general aplicable al conjunto del personal laboral en el exterior. A diferencia de los funcionarios, no ha habido revisiones salariales generales en los últimos 8 años ni al alza ni a la baja.

Cabe señalar que en el exterior hay dos tipos de personal:

I. Aquél cuyo contrato y retribuciones se regula con arreglo a la legislación local del país en que presta servicios (personal local), puesto que así se recoge en su contrato.



II. Aquél cuyo contrato y retribuciones se regula con arreglo a la legislación española (personal desplazado).

### I. PERSONAL LOCAL

En el caso del personal en el exterior cuyo contrato y retribuciones son de ámbito local, las retribuciones se fijan por la Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de Retribuciones (en adelante, CECIR) según el mercado local y son revisadas de acuerdo con lo establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, considerando el coste de la vida en el destino y la variación de la moneda. Al respecto se informa concretamente que, de acuerdo con lo establecido en la recientemente aprobada Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en su artículo 32.cuatro se establece “el Ministerio de Hacienda y Función Pública determinará y, en su caso, actualizará las retribuciones del personal laboral en el exterior de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país”.

También es necesario tener en cuenta que a dicho colectivo no le fue de aplicación la minoración de cuantías de conceptos retributivos que se produjo para el personal desplazado en aplicación de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, en su redacción dada por el artículo 1.dos del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, y del artículo 37 de la citada Ley 26/2009.

Debe además señalarse que en el caso de la existencia de normativa del país de destino que afecta a las retribuciones del personal contratado por España (salario mínimo interprofesional, sistemas de antigüedad, etc.), en estos supuestos, la CECIR, mediante resolución específica, realiza la oportuna revisión retributiva de acuerdo con la normativa del país de que se trate.

### II. PERSONAL DESPLAZADO

Aunque la regla general es que el personal en el exterior se acoge a la legislación local, existe otro personal cuyo contrato y retribuciones se fijan y regulan según la legislación española.

En estos supuestos, aunque con peculiaridades dentro de cada uno, las retribuciones iniciales se fijan conforme a lo establecido por Resolución de la CECIR en función de la categoría profesional que vaya a ocupar, incluyéndose algún tipo de complemento variable según la variación de la divisa de referencia y/o complemento de desplazamiento o de carestía de vida que puede, en algunos casos, ser revisado teniendo en cuenta el diferencial anual experimentado por el incremento del poder adquisitivo que se fija para los funcionarios en el exterior.

Madrid, 26 de septiembre de 2017

