



La seguridad y la salud nos conciernen a todas y todos

**La protección de la seguridad
y la salud en el trabajo
para el personal del Servicio Exterior**



**servicios a la ciudadanía
servicio exterior**

Índice

Introducción	5
Prevención de riesgos laborales y normativa de referencia en la Administración Pública	6
¿Qué es la salud y otros conceptos básicos?	7
¿Cuáles son tus derechos y obligaciones en el trabajo?	9
¿Qué obligaciones tiene la Administración en su calidad de empleador?	10
¿Cuáles son los principios preventivos de la Ley?	11
Los delegados y delegadas de prevención	13
El Comité de Seguridad y Salud	14
Los servicios de prevención	15
¿Qué es un plan de prevención?	16
¿Qué es la evaluación de riesgos?	18
La planificación preventiva	19
El riesgo psicosocial	20
El acoso en el Servicio Exterior	21
Conclusión	23
La delegada y los delegados de Prevención de CCOO	24
Sección Sindical del Servicio Exterior de CCOO	25
Otros recursos	26

Edita:

Servicio Exterior de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO

C/ Fernández de la Hoz, 21 - 1ª planta - 28010 Madrid

Tfno: 91 535 52 31 - Fax: 91 548 16 13

ccoo-servicioexterior@fsc.ccoo.es - www.exterior.fsc.ccoo.es

Noviembre de 2022

Introducción

El Acuerdo sobre Condiciones de Trabajo del Personal Laboral en el Exterior, firmado en 2007, ya establecía la necesidad de aplicar una adecuada política de prevención, siguiendo los principios genéricos recogidos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Finalmente, el proceso de elecciones sindicales desarrollado en noviembre de 2021 dio origen al Comité Único PLEX, primer órgano de representación real de nuestro colectivo, que ha quedado constituido el pasado 21-02-2022.

Como parte de este nuevo orden, el 10-03-2022 el Comité nombró a sus ocho representantes en materia de prevención, que serán las personas encargadas de proteger y supervisar las condiciones de salud laboral en los diferentes centros de trabajo del exterior, conjuntamente con la Administración.

No obstante, la prevención de la salud laboral es una tarea colectiva. Para que nuestros delegados y delegadas de prevención puedan llevar a cabo esta importante labor, es fundamental que nos hagáis llegar todas aquellas incidencias, anomalías o hechos que pudieran estar comprometiendo la salud laboral en vuestros centros de trabajo. En este sentido, sólo tenéis que contactar con nuestro equipo, a través de los correos electrónicos que encontraréis al final de esta publicación, y trasladarnos un pequeño resumen de la situación o irregularidad que habéis detectado o que pudieran estar experimentando.

Podremos brindarte asistencia y orientación en casos de siniestralidad, accidentes de trabajo, enfermedades profesionales, situaciones de acoso o riesgos psicosociales en el trabajo, etc. Como no podía ser de otra forma, vais a contar con el apoyo y acompañamiento que sea necesario y utilizaremos todos los mecanismos y competencias a nuestro alcance para denunciar y corregir cualquier situación de vulneración de la normativa de Prevención.

Esta publicación pretende ser un compendio de la información básica, que esperamos te sirva de orientación.

Prevención de riesgos laborales y normativa de referencia en la Administración Pública

La normativa española ampara que toda persona tiene derecho a la protección eficaz de su salud y seguridad en el trabajo. Por ello, la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que fue el resultado de la transposición de la Directiva europea 89/391/CE, en su exposición de motivos, recoge el **“cuerpo básico de garantías y responsabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales”**.

En aquel momento, un aspecto muy importante (que la propia Ley calificó de novedoso) fue la consideración de que esta norma también era de aplicación al ámbito de la Administración Pública. Por ello, además de ser legislación laboral, es norma básica del régimen estatutario de los funcionarios públicos, al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1. 18ª de la Constitución.

En consecuencia, la protección de esta Ley incluye *“tanto a los trabajadores vinculados por una relación laboral en sentido estricto, como al **personal civil con relación de carácter administrativo o estatutario al servicio de las Administraciones públicas**”*.

Posteriormente, el Real Decreto 67/2010 introdujo adaptaciones específicas para la Administración General del Estado. En su artículo 2, sobre el ámbito de aplicación, explicita que su contenido es *“de aplicación en la Administración General del Estado y en los **organismos públicos vinculados o dependientes de ella** que tengan personal funcionario o estatutario a su servicio, ya tengan o no personal laboral. En caso de que existan ambos tipos de personal, las previsiones serán igualmente aplicables a ambos”*.

Las adaptaciones específicas de este Real Decreto, tienen relación con aspectos concretos como los planes de prevención, los servicios de prevención y el régimen de participación y representación.

¿Qué es la salud y otros conceptos básicos?

La salud no puede definirse por su contrario, la ausencia de enfermedad. De hecho, la propia Organización Mundial de la Salud establece que:

“La salud es el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad” (OMS)

Por tanto, se trata de una concepción amplia que trata no sólo los aspectos físicos individuales de la persona sino mentales y sociales, y bajo ese principio se aplican los preceptos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La Ley 31/1995, que como decíamos, es la transposición de una directiva europea, incluye una serie de conceptos que es importante tener presentes. Primero, está el relacionado con su propia denominación de prevención de riesgos laborales, ya que en su espíritu e intencionalidad **está evitar o disminuir los riesgos**. De lo que se trata es de que el daño no se materialice, por lo que cuando se habla de **prevención** (art.4.1. LPRL) nos estamos refiriendo al *“conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”*.

Otro término importante se refiere al concepto de **riesgo laboral**, que se define como la posibilidad de que las personas sufran un daño derivado del trabajo. Para ello, las evaluaciones de dichos riesgos tienen que realizar una valoración de la probabilidad de que pueda suceder unido a la consecuencia o severidad del daño. (Art. 4.2. LPRL).

Además, si alguno de los riesgos se materializa en un daño significa que la prevención o bien ha fallado o bien no ha sido suficiente o es ineficiente, debiendo revisarse el esquema preventivo. Las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo son **daños derivados del trabajo**. (Art.4.3. LPRL).

Por último, aunque la Ley recoge más definiciones importantes, se entenderá como «condición de trabajo» cualquier característica de este que pueda tener una influencia

significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud de las personas en el ámbito laboral. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- b. La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- d. Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que estén expuestos los trabajadores.

Estas definiciones os pueden servir para delimitar y comprender de qué estamos hablando cuando hacemos referencia a prevención, y, sobre todo, la enorme trascendencia que tiene el conocimiento de que la **organización del trabajo**, normalmente considerada como potestad exclusiva del empleador, es considerada también como un factor de influencia en la generación de riesgos relativos a las condiciones de trabajo y por tanto, también se debe evaluar.

¿Cuáles son tus derechos y obligaciones en el trabajo?

Toda persona tiene derecho a ver protegida su salud en el trabajo y para ello la Ley reconoce una serie de derechos tales como:

- Recibir información sobre los riesgos del puesto de trabajo, las medidas preventivas aplicables y los planes de emergencia. (Art 18 LPRL)
- Recibir formación teórica y práctica, específica sobre los riesgos de tu puesto de trabajo tanto en el momento de la contratación, como cuando se produzcan cambios de funciones o equipos de trabajo. (Art. 19 LPRL)
- Consultar y participar, formulando propuestas a la Administración, Comités y delegados y delegadas. (Art. 18, 19 y 34 de la LPRL)
- Vigilancia de la salud, específica y acorde a los riesgos del trabajo. (Art. 22 LPRL).
Es necesaria para verificar que los riesgos que puedan estar presentes en el trabajo puedan estar produciendo daños a la salud sobre las personas expuestas.

Entre tus obligaciones se encuentran las de la autoprotección o responsabilidad de cuidar de tu propia seguridad, el cumplimiento de las medidas de prevención adoptadas, así como el uso adecuado de herramientas e instalaciones.

¿Qué obligaciones tiene la Administración en su calidad de empleador?

A la Administración (en su papel como empresario), le corresponde la **obligación** de velar por la seguridad y salud de las personas a su servicio y para ello debe:

- Orientar la prevención respecto a los principios del artículo 15 de la LPRL.
- Evaluar los riesgos y planificar su prevención:
 - Riesgos Ergonómicos (por ejemplo, el trabajo con pantallas, carga física de trabajo, la manipulación de cargas si las hubiera, ...).
 - Riesgos Psicosociales (derivados de la organización del trabajo, carga de trabajo, fatiga, trabajo monótono, insatisfacción laboral...).
 - Riesgos Higiénicos (agentes biológicos, químicos, físicos).
 - Riesgos de Seguridad (lugares de trabajo, máquinas y herramientas, equipos de trabajo, riesgos eléctricos...).
- Analizar las posibles situaciones de emergencia y de riesgo grave que puedan derivar en accidente.
- Vigilar la salud de la plantilla en función de los riesgos inherentes al trabajo.
- Informar y formar a las personas empleadas.

Para el ejercicio de estos deberes, la Administración debe **elaborar, conservar y tener a disposición** de las distintas autoridades laborales y sanitarias una serie de documentos que se recogen en el artículo 23 de la LPRL, en ellos los siguientes:

- Plan de prevención de riesgos laborales.
- Evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.
- Planificación de la actividad preventiva.
- Relación y notificación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que hayan causado a la persona trabajadora una incapacidad laboral superior a un día de trabajo.

¿Cuáles son los principios preventivos de la Ley?

La ley, en su artículo 15 establece los principios bajo los cuales se deben vigilar los posibles riesgos en el trabajo. Estos son en líneas generales los siguientes:

■ Evitar los riesgos y combatirlos en su origen:

Ello supone la obligación de la Administración/empresario de tratar en primer lugar, de eliminar todas las situaciones que potencialmente sean susceptibles de provocar daños adoptando las medidas pertinentes.

■ Evaluar los riesgos que no se puedan evitar:

Aquellos riesgos que no se han podido eliminar íntegramente deben ser evaluados. Esto significa analizar estos riesgos en función del puesto de trabajo y **diseñar medidas preventivas para minimizarlos.**

■ Adaptar el trabajo a la persona:

Esa adaptación conlleva aspectos tan importantes como la elección de los equipos y métodos de trabajo, e incluso, medidas para atenuar el trabajo monótono y repetitivo, la adaptación de los tiempos de descanso o la ergonomía del puesto. El empleador debe tener en cuenta las condiciones “biológicas” de la persona trabajadora, por ejemplo, el embarazo, lactancia o la especial sensibilidad a determinados riesgos.

■ Tener en cuenta la evolución de la técnica:

El mundo del trabajo evoluciona de manera constante y aparecen nuevas tecnologías, maquinarias y herramientas de trabajo. La adaptación a la evolución de la técnica se incluye dentro de los principios preventivos, primero para eliminar lo peligroso o inadecuado y sustituirlo por elementos que entrañen menor peligro e impliquen una mayor protección de la persona trabajadora.

■ Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro:

En ocasiones se puede trabajar con herramientas o productos que en su momento no disponían de alternativas a pesar de suponer algunos riesgos para la salud. En prevención debemos ser ágiles e identificar éstos, ya que la evolución de la tecnología hace que aparezcan alternativas menos dañinas y por tanto menos riesgos, por lo que deben ser sustituidas.

■ **Planificar la prevención:**

Una vez evaluados los riesgos no se acaba todo. Evaluar es un medio para un fin, que es establecer medidas para prevenir esos riesgos evaluados y minimizar o eliminar los daños. Para ello se debe realizar una **PLANIFICACIÓN DE LA PREVENCIÓN** en la que se priorizan medidas y se ponen plazos y responsables de la implantación.

■ **Anteponer la protección colectiva a la individual:**

Se debe comenzar por medidas que protegen al conjunto, es decir, las **medidas colectivas** frente a un riesgo. Sólo cuando las medidas colectivas no son suficientes se debe pasar a las medidas individuales (equipos de protección individual EPI).

■ **Dar las debidas instrucciones al conjunto de trabajadoras y trabajadores:**

De poco sirve poner en marcha los principios preventivos si a la plantilla no se les informa ni se les forma. Por todo ello es imprescindible dar **las debidas instrucciones y tener en cuenta la capacidad profesional de la persona trabajadora** no sólo para realizar el trabajo sino también en materia de prevención de riesgos laborales. El derecho a la formación e información para evitar los daños están más desarrollados en los artículos 18 y 19 de la LPRL.

■ **Tener en cuenta la capacidad profesional en materia preventiva en el momento de encomendar los trabajos:**

Evitar que existan características personales conocidas que sean incompatibles con el trabajo que vaya a desarrollar.

■ **Prever las distracciones y conductas imprudentes:**

Todo ser humano es falible y susceptible de sufrir distracciones. El empleador debe prever este hecho efectuando la debida vigilancia de las instrucciones encomendadas. Sólo cuando se demuestre que la persona ha cometido una imprudencia temeraria, el empleador estaría exento de responsabilidad en un accidente de trabajo.

Los delegados y delegadas de prevención

El papel que realizan en prevención de riesgos laborales es absolutamente primordial para velar por que se cumplan las normas para la defensa de la seguridad y la salud en el trabajo. Sus atribuciones vienen definidas por la Ley.

Entre sus funciones se encuentran concienciar, negociar colectivamente, participar en la resolución de conflictos, así como ejercer una labor de vigilancia y control sobre el cumplimiento de la normativa. Para ello tienen atribuidas una serie de competencias como son:

- El acompañamiento de técnicos en las evaluaciones de riesgos, así como en las visitas de inspección de trabajo.
- El acceso a la información y la documentación relativa a las condiciones de trabajo.
- Realizar visitas a los lugares de trabajo.
- Trasladar propuestas a la Administración.
- Paralizar (excepcionalmente y con fundamentos sólidos) actividades en caso de riesgo grave e inminente.
- Ser consultado por el empleador en determinadas circunstancias.

Además, será la Administración (en su papel de empresario), quien tendrá la obligación de proporcionar a delegados y delegadas de prevención los medios y la formación en materia de prevención que resulten necesarios para el ejercicio de sus funciones. Por otro lado, el tiempo dedicado a la formación será considerado tiempo de trabajo a todos los efectos y su coste no podrá recaer sobre ellos. (Art. 37.2 LPRL)

En la Administración General del Estado poseen la particularidad de que deben ser necesariamente representantes de los trabajadores y trabajadoras, que adquieren funciones específicas en materia preventiva (a diferencia del sector privado que diferencia al delegado o delegada de personal del delegado o delegada de prevención). **Por ello, los ocho delegados y delegadas de Prevención para el ámbito del Servicio Exterior también forman parte del Comité Único PLEX.**

El Comité de Seguridad y Salud

El Comité de Seguridad y Salud es un órgano colegiado de consulta y participación en materia de prevención de riesgos laborales. Forman parte del Comité las ocho personas que actúan como Delegadas y Delegados de Prevención y por otra parte los Ministerios con centros de trabajo en el exterior. Su cometido fundamental es la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención. También puede alcanzar acuerdos vinculantes en materia de mejora de las condiciones de trabajo.

El Comité de Seguridad y Salud tiene las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, desarrollo y evaluación del plan de prevención.
- Promover iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo o la corrección de las deficiencias existentes.
- Por otro lado, en el ejercicio de sus competencias estará facultado para:
 - Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando para ello las visitas que estime convenientes.
 - Acceder a toda la información y documentación necesaria para el desarrollo de sus funciones, así como la que proceda del servicio de prevención.
 - Analizar los daños a la salud o a la integridad física de los trabajadores al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.
 - Informar de la memoria y programación anual de los servicios de prevención.

Los servicios de prevención

El Reglamento de los Servicios de Prevención se encuentra amparado por el artículo 31.2 LPRL y el RD 39/1997 y en general, sin entrar en detalles, estarán formados por personas con la debida cualificación técnica que dispondrán de los medios necesarios para desempeñar su labor. Los Servicios de Prevención deben asesorar a todas las partes involucradas en el ejercicio de sus funciones.

Existen varias modalidades disponibles y en este caso, dadas las peculiares características del servicio exterior, se ha optado por apoyar al servicio de prevención del Ministerio con la designación de personas para que realicen funciones preventivas. Por regla general estas funciones recaerán en la figura del canciller y por Ley deberán tener la capacidad necesaria (y para ello se les dará formación específica) y disponer del tiempo y de los medios precisos para el ejercicio dichas funciones.

¿Qué es un plan de prevención?

El Plan de Prevención de Riesgos Laborales es la herramienta a través de la cual debe integrarse la actividad preventiva de los Departamentos y organismos públicos en su sistema general de gestión (art. 2, RD 39/1997, de 17 de enero).

En el RD 67/2010 y para el ámbito de la Administración General del Estado, se explicita que el plan de prevención debe estar a disposición de la autoridad laboral, de las autoridades sanitarias y de la representación de las trabajadoras y trabajadores, y localizado en el centro de trabajo.

En líneas generales un plan de prevención no es más que una descripción del sistema de prevención que se ha adoptado. En todos los planes se tienen que contemplar información sobre los procedimientos de trabajo, y en particular referidos a aquellas cuestiones que tienen que realizar o no las personas por el hecho de ocupar ese puesto de trabajo, así como sus obligaciones en materia de prevención y la información y formación que se le debe proporcionar (art. 18 y 19 LPRL). Además, debe incluir procedimientos para su revisión y valoración.

Los planes suelen tener los siguientes apartados:

- Datos generales del centro (identificación, actividad principal, número de efectivos), descripción de los procesos y de las actividades más peligrosas, así como un organigrama.
- Política preventiva (para la que deberán ser consultadas las Delegadas y Delegados de Prevención o, en su defecto, el colectivo de trabajadoras y trabajadores.)
- Prácticas y procedimientos de trabajo.
- Organización de la prevención (opción sobre la modalidad preventiva con un Servicio de Prevención externo, Propio, nombrar trabajadoras o trabajadores designados).
- Revisión del plan de prevención, estableciendo una periodicidad para valorar la eficacia de la gestión preventiva de los puestos evaluados.



- Funciones de las personas responsables de cualquier unidad administrativa (con el fin de integrar la prevención entre sus procedimientos y actividades).
- Procedimiento para la coordinación de los recursos humanos, en relación con las nuevas contrataciones, con el Servicio de Prevención.
- Compra de productos, materiales, en coordinación con el Servicio de Prevención.
- Mantenimiento y revisión de los equipos e instalaciones en coordinación con el Servicio de Prevención.

¿Qué es la evaluación de riesgos?

Según la definición que hace el Instituto de Seguridad y Salud en el Trabajo INSST (antes INSHT), se define como: **“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas, y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”**.

Una buena evaluación debe recoger todos los riesgos del puesto de trabajo, así como valorar la probabilidad de que se materialicen los daños, el grado de daño o severidad que pueden causar y la prioridad con la que debe abordarse. También deberá ir acompañada de una exhaustiva definición de funciones del puesto de trabajo evaluado. Para cada uno de los riesgos detectados se deben diseñar una serie de medidas preventivas para las que posteriormente, se deberá valorar su eficacia. Se contemplarán tanto riesgos ergonómicos, higiénicos, de seguridad como psicosociales.

- La evaluación inicial será la primera que realice en relación con los riesgos de un puesto de trabajo. Debe hacerse cuando se crea el puesto o se modifica sustancialmente.
- La evaluación periódica servirá como revisión de que no se han producido cambios y que todo se está realizando según lo establecido. También sirve para introducir mejoras.
- También se pueden realizar revisiones ocasionales cuando se haya producido un accidente o incidente, o bien cuando se produzca un cambio normativo o metodológico.
- Evaluaciones de verificación son las que se realizan con el fin de verificar que las medidas de eliminación o reducción de riesgos son o no eficaces.

La planificación preventiva

Una vez que se evalúan todos los riesgos no se ha terminado el trabajo. Si los resultados de la evaluación muestran que existe riesgo, el empleador debe realizar todas las actividades preventivas necesarias para eliminar, reducir y controlar esos riesgos. Para ello hay que establecer unas personas responsables y unos plazos para llevarlo a cabo en función de las distintas prioridades que marque la evaluación.

Estas actividades tienen que revisarse de forma continua para verificar su adecuación a los fines o si se ha producido un daño a la salud que se haya puesto de manifiesto ya sea por accidente de trabajo o por los resultados de la vigilancia de la salud.

El riesgo psicosocial

Debemos hacer mención especial a los riesgos psicosociales ya que a menudo las evaluaciones de riesgos los dejan al margen por estar íntimamente relacionados con la **organización del trabajo**, que se ha considerado tradicionalmente como potestad exclusiva del empleador.

Al evaluar el riesgo psicosocial tratamos de identificar cuáles son las exigencias psicológicas de tu trabajo ya sean emocionales, cognitivas, cuantitativas o su intensidad y en qué medida pueden producir daños.

Se trata de riesgos que existen en todos los centros de trabajo y que pueden afectar al personal en mayor o menor medida, provocando alteraciones psicológicas como fatiga, depresión, trastornos del sueño y del comportamiento, problemas digestivos, endocrinos, dermatológicos, el agravamiento de los trastornos musculoesqueléticos y están relacionados íntimamente con el estilo de mando, la estabilidad en el empleo, la cantidad de trabajo, la definición de funciones, las relaciones con compañeros y compañeras y con superiores, la progresión en el trabajo.

Al evaluarse los riesgos psicosociales también deben incluirse los problemas derivados de las agresiones tanto físicas como psicológicas provocados por personas usuarias, compañeras y compañeros de trabajo y/o gestores y gestoras de las distintas oficinas en el exterior.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales se debe contar inexcusablemente con la participación de las trabajadoras y trabajadores, aplicando una metodología fiable que garantice siempre el anonimato y la confidencialidad en las respuestas.

La aplicación de cualquier método debe consultarse con la representación de las trabajadoras y trabajadores.

El acoso en el Servicio Exterior

El estrés, el acoso laboral y el malestar psíquico y físico son resultado de una mala organización del trabajo, no de un problema individual o de personalidad, y tampoco responden a circunstancias personales y familiares. Estos aspectos perjudican seriamente la salud de las trabajadoras y trabajadores.

El acoso laboral (también llamado por su término en inglés: *Mobbing*), **es aquella conducta de carácter intencional, que se manifiesta en el ámbito del trabajo, de forma reiterada o prolongada, dirigida de parte de una o varias personas contra otra.**

Esta puede incluir insultos, gritos, humillación verbal, discriminación, aislamiento, no asignar tareas o sobrecargar de trabajo a la persona intencionalmente, entre otros tipos de acciones, que se traducen en violencia psicológica y malestar físico. De ahí que el elemento intencional nos permite diferenciar el acoso del estrés laboral, o de las dificultades en las relaciones interpersonales que por motivos de trabajo o diferencias en cuanto al cargo/jerarquía o antigüedad, puedan generarse en el entorno laboral.

En el Servicio Exterior concurren características muy particulares que pueden favorecer escenarios y situaciones de acoso laboral, tales como un ambiente altamente jerarquizado, la situación de inmunidad con la que cuentan las Representaciones Diplomáticas y/o la enorme dificultad por parte de la propia Administración para establecer un sistema de control eficiente, dada la dispersión geográfica del ámbito.

Pues bien, con la creación del Comité Único PLEX y con ello, el Comité de Seguridad y Salud para el Personal Laboral en el Exterior, intentaremos poner fin a estas anomalías. En este sentido, desde CCOO-Exterior estamos firmemente comprometidos en defender los derechos fundamentales de todas y todos, así como con conseguir un entorno de trabajo en el que se respete la igualdad de oportunidades, la integridad y la dignidad del conjunto de empleadas y empleados públicos en el exterior. Para ello, llevaremos a cabo las siguientes actuaciones:

- Emplearemos todos los recursos y medios disponibles para denunciar y detener los procesos de acoso laboral, con independencia de su dimensión o naturaleza.

- Activaremos los protocolos de acoso laboral, psicológico, moral y de acoso sexual, por razón de sexo y/o acoso discriminatorio.
- Estudiaremos la idoneidad de presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y/o ante la autoridad policial correspondiente.

Conclusión

La constitución del Comité Único PLEX supone un antes y un después en materia de salud laboral en el Servicio Exterior. Como parte de este órgano, el colectivo PLEX dispone por fin de una estructura de delegadas y delegados de prevención y de un Comité de Seguridad y Salud (CSS), desde el que se gestionará la política de prevención de nuestro ámbito. Una materia que ha llegado para quedarse y que estamos obligados a implantar, si queremos poner fin a los históricos incumplimientos de la Administración en este sentido y a las injusticias que continúan produciéndose en nuestro sector.

Teniendo en cuenta lo anterior, desde CCOO-Exterior hemos elaborado esta Guía para sensibilizar al conjunto de empleadas y empleados públicos en el exterior y favorecer la difusión de conceptos básicos sobre salud laboral y prevención de riesgos. Asimismo, esperamos que este material sirva de herramienta para detectar e identificar situaciones anómalas, que comprometan la salud laboral en vuestros centros de trabajo, así como para trasladar vuestras consultas o incidencias a las personas responsables de la Prevención de Riesgos en nuestra estructura.

En CCOO-Exterior estamos seriamente comprometidos con la salud laboral y con la mejora de los derechos de las empleadas y empleados públicos de la AGE en el Exterior. Por tanto, nuestra organización hará uso de los recursos que nos asisten para exigir la implementación de una política de prevención exhaustiva en todo el exterior, reservándonos el derecho de recurrir a la Inspección de Trabajo y/o a los tribunales de justicia, cuando se produzca algún incumplimiento por parte de la Administración.

La delegada y los delegados de Prevención de CCOO



Irene Herrera Marín (Costa Rica)

Delegada de Prevención

✉ irene.herrera@fsc.ccoo.es



Alejandro Pierro Clavero (Uruguay)

Delegado de Prevención

✉ alejandro.pierro@fsc.ccoo.es



Miguel Montero Lange (Alemania)

Delegado de Prevención y Secretario de Prevención de Riesgos Laborales, Psicosociales y Salud Laboral de la Sección Sindical del Servicio Exterior

✉ miguel.montero@fsc.ccoo.es

Sección Sindical del Servicio Exterior de CCOO

La Sección Sindical del Servicio Exterior de CCOO tiene como misión la defensa de los intereses del colectivo de empleadas y empleados públicos de la red de Embajadas, Consulados, Consejerías y Oficinas Sectoriales en el exterior, así como las funciones de representación y negociación colectiva, tanto en Madrid como en el conjunto de centros de la Administración General del Estado alrededor del mundo. Además, **la Sección se encuentra encuadrada dentro de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de CCOO y el Sector de la Administración General del Estado de CCOO** y tiene su sede en: C/ Fernández de la Hoz, 21, 1ª Planta, 28010, Madrid - Tel. +34 91 535 5231.



Osmany Llanes Melo

Secretario general

✉ osmany.llanes@fsc.ccco.es



Luz María Gualda García

Secretaria de Organización

✉ lmgualda@fsc.ccco.es



Andrea Laguillo Revuelta

Adjunta a la Secretaría General

✉ andrea.laguillo@fsc.ccco.es

Otros recursos



El **Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)** es una fundación autónoma de carácter técnico-sindical promovida por Comisiones Obreras (CCOO) con el objetivo general de impulsar actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la promoción de la salud de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito del Estado Español.

<https://istas.net>



El **Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST)** es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de estas.

<https://www.insst.es>

Ficha de afiliación

Cumplimentar en letras mayúsculas, preferentemente a bolígrafo.

Los campos sombreados los rellenará CCOO.



**servicios a la ciudadanía
servicio exterior**

Datos personales

1º Apellido: 2º Apellido:

Nombre: Fecha de nacimiento:

Nacionalidad: Sexo:

DNI: Pasaporte:

Domicilio particular

Dirección:

Ciudad: Código postal: País:

Teléfono: Móvil:

Datos Administrativos

Funcionario/a: SÍ NO Contrato Laboral: SÍ NO

Categoría: Nivel:

Fecha de contratación:

Centro de trabajo

Oficina donde prestas servicio:

Ministerio del que depende:

Dirección del centro de trabajo:

Ciudad: Código postal: País:

Teléfono (incluido prefijo, país y ciudad):

Dirección de e-mail donde quiere se le remita la información:

Email:

Firmado en _____, el ____ de _____ de _____

Firma:

De conformidad con la Ley Orgánica de Protección de datos de carácter personal, te informamos que tus datos personales serán incorporados a un fichero titularidad de CCOO integrado por los ficheros pertenecientes a la confederación o unión regional correspondiente según el lugar en que radique tu centro de trabajo, a la federación del sector al que pertenezca la empresa en la que trabajas, así como –en todo caso– a la C.S. CCOO. En la siguiente URL puedes consultar los diferentes entes que componen CCOO: <http://www.ccoo.es> hacer click sobre Conoce CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos, por parte de todas ellas, la constituye el mantenimiento de tu relación como afiliado/a. Puedes ejercitar tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, oposición, enviando una solicitud por escrito acompañada de la fotocopia de tu DNI o Pasaporte dirigida a C.S. CCOO – Responsable de Protección de Datos, c/ Fernández de la Hoz, 12 – 28010 Madrid. Deberás indicar siempre la referencia “PROTECCIÓN DE DATOS”. Si tienes alguna duda al respecto puedes remitir un correo electrónico a: lpd@ccoo.es o llamar al teléfono 91 702 8077.



**servicios a la ciudadanía
servicio exterior**

www.exterior.fsc.ccoo.es