



New External Action Representation
Lista respaldada por R&D, SFE, RS USHU/U4U

Lista n.º 1

Servicio Exterior - afrontar los desafíos

Justificación de la existencia del SEAE

El SEAE asiste al Alto Representante (AA) que dirige la Política Exterior y de Seguridad Común de la Unión. El AR se encarga de proponer el desarrollo de dicha política común. El SEAE ayuda al Alto Representante a velar por la coherencia y la coordinación de la acción exterior de la Unión, así como a preparar propuestas de políticas y a aplicarlas tras su aprobación por el Consejo. El SEAE trabaja en cooperación con los servicios diplomáticos de los Estados miembros.

Por consiguiente, es esencial que se establezcan procesos para la elaboración coordinada de dichas propuestas de políticas así como –una vez aprobadas éstas– para la aplicación coordinada de todos sus aspectos, lo que implica acciones llevadas a cabo por el conjunto de la UE (SEAE, Comisión, Consejo y Estados miembros cuando actúen en el marco de tales políticas). Para que la UE hable con una sola voz, es esencial la eficaz comunicación de las decisiones y los objetivos, como también de los informes y de las evaluaciones de las políticas.

El SEAE es un servicio de la función pública europea que respalda el desarrollo de un nuevo ámbito muy delicado de la actuación europea. Los funcionarios europeos constituyen la espina dorsal de esta función pública. NEAR estará al servicio de los intereses del personal, legítimamente preocupado por su futuro dentro de esta nueva estructura: se hará todo lo necesario para defender esos intereses de la mejor manera posible.

La filosofía que subyace en nuestro programa

- **Defensa de una función pública europea independiente y de calidad.** El SEAE es el servicio diplomático de la Unión. Debe respetar plenamente las normas aplicables a una función pública europea. Tal es el requisito previo de su necesaria independencia, en beneficio de Europa.
- **Solidaridad y no discriminación entre todo el personal del SEAE.** La coherencia del personal es un objetivo importante que debe lograrse a través de la eliminación de todas las distinciones y discriminaciones mezquinas e innecesarias. La aplicación común del Estatuto para todas las instituciones debería constituir una base común para todo el personal de las Delegaciones, con independencia de que dependan del SEAE o de la Comisión.

- No admitimos la **precariedad**. Los agentes contractuales deben tener acceso a los concursos internos. Rechazamos la propuesta de que sólo se contraten secretarios en régimen de agentes contractuales. La situación de los agentes locales debe mejorar de forma sustancial.
- El SEAE forma parte de la **familia europea de instituciones**. Por tal motivo, deberán mantenerse estrechos contactos, en particular con la Comisión, para garantizar la coherencia de los objetivos políticos, la adecuada coordinación de los programas y de las acciones sobre el terreno.
- El SEAE forma parte asimismo de la **diplomacia europea**. Las relaciones con los servicios diplomáticos nacionales deben ser fluidas (formación, comisiones de servicios, etc.).
- La reforma del Estatuto de los Funcionarios afectará a todos, y puede tener un efecto desproporcionado en el SEAE. Es menester coordinar cuidadosamente la respuesta de todos los sindicatos de todas las instituciones frente a esta amenaza.

NEAR combatirá todas las decisiones arbitrarias

El SEAE, creado a comienzos de este año, ya está realizando un ejercicio de evaluación destinado a conseguir un ahorro económico del 10%. Esto dice mucho de las capacidades de gestión de los responsables de las decisiones.

NEAR promoverá un proceso correcto y equitativo acorde con el Estatuto de los Funcionarios:

⊕ No deberá dejarse de lado a nadie.

⊕ Los nuevos destinos deberán tener en cuenta las aptitudes profesionales y no ser arbitrarios.

● Deberá informarse debidamente y oírse al interesado antes de adoptarse las decisiones.

● Nuevo sistema de promoción y evaluación: La jerarquía

NEAR luchará por la mejora del entorno de trabajo:

● En la actualidad, el personal está frustrado por la falta de comunicación vertical desde la cúspide sobre las orientaciones políticas y diplomáticas, lo que prácticamente imposibilita la definición de objetivos de cada unidad o personales.

⊕ La definición de objetivos personales, que resulta prácticamente un calco de los usos de la Comisión, no se adapta al SEAE: debe definirse un nuevo marco.

⊕ Evaluación del rendimiento: el sistema propuesto por la Administración se ha calcado del de la Comisión, y resulta totalmente inadecuado para un servicio diplomático.

⊕ En la actualidad, el personal está frustrado por la falta de comunicación vertical desde la base, al no mediar reacción frente a

Creación de un auténtico espíritu de función pública europea

NEAR impulsará la creación de una identidad común en la que todo el personal del SEAE disfrute de la igualdad de oportunidades.

● Promociones: debe abordarse la cuestión de la evolución en la carrera: no es admisible que se bloqueen los 2/3 de las carreras como consecuencia de la reserva para altos cargos.

● Definición y aplicación de una estructura común de las carreras con independencia del origen profesional de las personas.

⊕ Impulso de la promoción interna, con objeto de permitir una evolución justa de la carrera de todo el personal del SEAE.

⊕ Impulsar una

NEAR promoverá medidas concretas destinadas a la creación de una identidad común, pero también a la realización de ventajas económicas de fácil realización y a la utilización racional del dinero de los contribuyentes europeos:

● Se evitará el solapamiento, la incoherencia o la duplicación entre la labor del SEAE y los procedimientos y programas de la Comisión.

⊕ Establecimiento de estructuras de coordinación eficientes.

● Se evitarán las duplicaciones o las desigualdades entre el personal del SEAE y de la Comisión presente en las Delegaciones, estableciendo, por ejemplo, procedimientos comunes para las prestaciones sanitarias.

● Elaboración de procesos que agilicen la

del SEAE debe reconocer las particularidades de esta institución, en la que la movilidad es mucho mayor que en otras y a la que se incorporará con rapidez en un breve lapso de tiempo al menos un 30% de personal AD procedente de los servicios diplomáticos de los EM. Se preparará un nuevo sistema que impida los efectos perjudiciales de la movilidad en la carrera del personal y garantice a todos una trayectoria de carrera normal. Velaremos para que se apliquen todas las garantías colectivas (porcentajes de promociones) y para que se distribuyan de forma equitativa entre el personal procedente de la Comisión y el procedente del Consejo.

● Rotación: Los representantes del personal deberán participar activamente en el proceso de decisión para garantizar la transparencia y evitar la adopción de decisiones arbitrarias por parte de la Administración.

● El regreso a la sede central (rotación) deberá organizarse de forma adecuada, como en los servicios diplomáticos importantes. Deberá destinarse a los colegas a puestos acordes con su carrera y sus aptitudes. Los jefes de Delegación que regresen deberán reasignarse a cargos de gestión en la sede central.

Personal procedente del Consejo

los problemas que se plantean sobre el terreno o ignorarlos totalmente.

● El estilo de gestión deberá evolucionar hacia la creación de un auténtico espíritu de equipo dentro de las unidades y la posibilidad de una coordinación eficiente a escala del SEAE.

● Acceso del personal del SEAE a la formación consular o diplomática organizada por los Estados miembros para su propio personal.

● Acceso a formación intensiva en lenguas no europeas, como parte de un programa de formación permanente destinado a la mejora de las aptitudes profesionales.

● La movilidad deberá tener en cuenta las aptitudes profesionales y formar parte de un plan de carrera individualizado, en beneficio tanto del SEAE como de su personal.

● Los agentes locales deberán disponer de un mejor acceso a formaciones, conferencias y eventos que puedan mejorar sus aptitudes profesionales.

● Deberá informarse a todo el personal con contratos de duración limitada de las decisiones de rescisión o de prórroga con una antelación mínima de 6 meses al término de la validez de dichos contratos.

● Acceso a las infraestructuras sociales interinstitucionales.

política equivalente de cuotas en que el reparto entre personal de la Comisión, personal del Consejo y diplomáticos nacionales se distribuya entre toda la estructura, en lugar de que alguno de estos grupos se concentre en los estratos superiores de la jerarquía.

● Organizar de forma sistemática la movilidad o comisiones de servicios del personal del SEAE en los servicios diplomáticos nacionales, los servicios de la Comisión (en especial con la familia ex RELEX) y los servicios del Consejo, con vistas a la creación, con el tiempo, de un espíritu común entre todo el personal de la función diplomática europea.

● Concesión de un pasaporte diplomático europeo a todo el personal estatutario del SEAE.

Unir fuerzas con otras instituciones

● Unir fuerzas y crear sinergias, tanto en la sede central como en las Delegaciones, con los colegas que han permanecido en la familia RELEX de la Comisión - bien en una actividad sindical o estatutaria.

● Unir fuerzas en el plano institucional. Muchos problemas - las adaptaciones salariales, el entorno de trabajo, la reforma de 2013, etc... son comunes a todos nosotros.

concesión de determinados beneficios que actualmente sufren retrasos inadmisibles (gastos médicos, complementos de educación), incluyendo, probablemente, la creación de un punto de contacto local para estos asuntos administrativos, así como de un fondo para anticipos.

Personal procedente de la Comisión

Aplicación del derecho de retorno del personal procedente de la Comisión durante dos años, como ya se ha acordado.

Agentes locales

Mejora de las condiciones de trabajo de los agentes locales. NEAR se fija las siguientes prioridades:

● revisión de la tabla de clasificación de los grupos de función a fin de reducir el número de grupos y de escalones;

● reevaluación de la naturaleza de las funciones asignadas a los agentes locales, especialmente en tareas administrativas, secciones de información, así como en los grupos III y IV. En realidad, en muchos casos los agentes locales del grupo IV desempeñan las mismas funciones que los agentes locales del grupo III. Lo mismo se aplica a los agentes locales del grupo III que trabajan como contables en contratos y finanzas y

Ausencia de discriminación en cuanto a las condiciones de trabajo y la evolución de la carrera. Su experiencia es una baza importante para el SEAE.

Deberán aplicarse garantías que eviten la discriminación con respecto a sus diferentes sistemas de evaluación y de atestación

Mantenimiento del acceso a la guardería del Consejo.

Deberán explicarse en un vademécum en intranet los principales procesos relacionados con la administración del personal y señalarse los puntos de contacto, para ayudarles en sus problemas administrativos cotidianos.

Personal procedente de las administraciones de los EM

El personal procedente de los Estados miembros deberá gozar de los mismos derechos que el personal del SEAE en todos los aspectos de sus condiciones de trabajo.

Al cabo de 2 años, los expertos nacionales en comisión de servicios deberían tener derecho de voto para el Comité de Personal.

Funcionarios

Reducción de las disparidades de la evolución de carrera generadas por el Estatuto de 2004, especialmente por medio

● Respeto de las normas de seguridad e higiene en todos los edificios del SEAE.

● No deberá obligarse al personal a utilizar despachos comunes: los miembros del personal tienen derecho a trabajar en un entorno tranquilo.

● Flexitime y duración de la jornada laboral: la propuesta de la Comisión se aplicaría a todas las instituciones, lo cual no se ajusta a las particularidades del SEAE.

● Formación de gestión de personal obligatoria, que incluya procedimientos para casos de acoso.

● Deberá lucharse contra todas las formas de acoso dentro del servicio y realizarse un seguimiento efectivo de las mismas. Creación de un proceso apropiado y nombramiento de consejeros.

El personal del SEAE debe tener condiciones de trabajo como mínimo iguales a las de su institución de origen, y no inferiores (buenos puntos de contacto con los servicios de la Comisión como el PMO, el Servicio Social, la unidad de formación, el servicio de seguridad, etc.).

Aplicación de la política de recursos humanos en las Delegaciones

NEAR impulsará mejoras en los siguientes

NEAR impulsará unas normas destinadas a reforzar el espíritu de una función pública común:

● Haber tenido una experiencia fructífera y estimulante en las Delegaciones debería constituir una ventaja para acceder a puestos de gestión en la sede central.

● Las carreras no deberán verse afectadas por la acción o la inacción de un Estado miembro. En particular, las acreditaciones de seguridad deberían concederse en un plazo máximo de 4 meses, y en caso de denegación, el Estado miembro debería facilitar al equipo de gestión del SEAE una exposición de sus motivos.

Agentes contractuales

NEAR defenderá y respaldará toda iniciativa que propugne mejoras en los siguientes aspectos esenciales:

Estructura de las carreras:

Las actuales normas de contratación y empleo para los puestos en Delegación no prevén ninguna perspectiva de desarrollo de la carrera, prohíben ser destinado nuevamente en la sede central, carecen de un mecanismo de rotación, deniegan el acceso a los concursos internos y establecen un procedimiento de reclasificación discutible. En tal sentido, NEAR se propone luchar por una modificación del Estatuto o de sus normas de

a los responsables de licitaciones, que desempeñan las mismas funciones que el grupo II.

● Deberá introducirse un sistema justo y transparente de evaluación y de promoción/reclasificación para los agentes locales.

● Para el período venidero, NEAR velará por que la Administración conceda un régimen mejor para el actual Fondo de Previsión.

Régimen del seguro de enfermedad

Deberá mejorarse el régimen del seguro de enfermedad, y concretamente:

● los topes de gastos médicos deberán ajustarse para adecuarse al contexto del país de que se trate;

● la cobertura médica debe abarcar todos los países, y no sólo el país en que se trabaja ni sus países vecinos;

● deberá introducirse una cobertura sanitaria para después de la jubilación.

Cobertura adecuada de jubilación e invalidez

Deberá introducirse un régimen de cobertura de jubilación e invalidez para los agentes locales. Los compromisos políticos de la Comisión deberán cumplirse. NEAR empleará todos los medios a su disposición para convertir en realidad las declaraciones políticas.

de la organización de concursos internos.

Establecimiento de una trayectoria clara de evolución de la carrera para el personal del SEAE (AD & AST), que incluya la rotación de destinos en el extranjero y en la sede central y el cambio de zonas geográficas.

La experiencia en una Delegación deberá ser un criterio de selección para poder acceder a puestos de gestión.

Aceleración del ritmo de progresión de la carrera de manera objetiva y transparente.

Mejora del prestigio de los puestos y responsabilidades de los colegas que no desempeñan cargos de gestión pero que constituyen la base del eficaz funcionamiento del SEAE.

Garantía de la utilización de la lista de candidatos aprobados después de la certificación para cubrir los puestos AD.

Aclaración de la carrera de los AST, que deben contar con perspectivas claras de evolución de su carrera, sin "techos" artificiales.

Establecimiento de un procedimiento de atestación para el SEAE que permita a los AST mejorar sus perspectivas de carrera profesional.

Salvaguardia de la categoría de secretarios.

Reconocimiento de los asistentes que desempeñan funciones de gestión en una Delegación,

aspectos:

a) Pleno respeto de las políticas de salud y de seguridad.

b) La mejor cobertura sanitaria posible de todo el personal de las Delegaciones y de la sede central; creación de un servicio médico propio del SEAE que pueda responder a las necesidades específicas del SEAE, que opera en todo el mundo y afronta riesgos especiales.

c) Aplicación correcta del Flexitime; algunos jefes de Delegación disuaden activamente del recurso a la política de horario flexible e imponen restricciones que no son acordes con las políticas de recursos humanos. El objetivo de NEAR es conseguir que el horario flexible se aplique en todas las Delegaciones.

d) Aplicación del permiso parental a todo el personal de las Delegaciones.

e) Seguimiento de la correcta aplicación de las políticas de formación en las Delegaciones.

f) Las parejas no casadas no deberán estar sometidas a la legislación local en lo que atañe a los complementos salariales: deberán concedérseles los mismos beneficios justificados por una declaración personal.

NEAR abogará por un proceso transparente de promoción y evaluación acorde con el anexo II del Estatuto, lo que implica que el 85% del personal tendrá una evolución de carrera normal.

desarrollo.

Funciones y responsabilidades profesionales:

A fin de aclarar las instrucciones ambiguas vigentes actualmente en cuanto a la atribución de grados, las funciones y las responsabilidades, NEAR abogará por una redefinición inequívoca de los requisitos, las funciones y las responsabilidades profesionales. Este ejercicio incluirá asimismo un seguimiento sistemático de los conflictos en materia de igualdad de trabajo - igualdad de retribución, así como de contratos permanentes para puestos permanentes.

Rotación y trabajo en la sede central:

NEAR considera que las negociaciones sobre la política de rotación para los agentes contractuales constituye una prioridad absoluta. El hecho de que actualmente no sea posible destinar agentes contractuales a la sede central compromete la gestión de todo el ejercicio. Es menester una renegociación de la normativa a este respecto. Deberá permitirse asimismo el acceso a los concursos internos. Los grados de contratación de base para los puestos en Delegaciones deberán ser idénticos a los aplicados a los puestos en la sede central.

Análogamente, los agentes contractuales, al igual que los funcionarios, deberán poder optar a comisiones de servicios en la Sección, y es menester

Pensiones de los agentes locales: Convertir la suma global pagada en el momento de cese de funciones en un pago mensual, y abonar el capital remanente a la familia en caso de muerte del beneficiario.

Aplicación del nuevo método de ajuste salarial

El antiguo Método supuso un gran avance en la introducción de cambios sistémicos de este importantísimo ejercicio. El nuevo constituye un paso más en la buena dirección. Sin ser perfecto, y es difícil imaginar que pueda existir un único método que sea perfecto al mismo tiempo para más de 130 Delegaciones, el nuevo Método ha sido aprobado, y NEAR luchará por que se lleve a la práctica cuanto antes y por que se aplique de conformidad con las normas convenidas.

Representación

El personal de las Delegaciones carece todavía de medios adecuados que les permitan un trabajo eficaz de representación del personal. Esta eficacia requiere una implicación permanente de los representantes electos en el trabajo diario de los sindicatos y del Comité Central del Personal.

Los agentes locales, que representan más del 10% del personal del SEAE y del 60% del personal de la Comisión en las Delegaciones,

permitiéndoles un desarrollo pleno de su carrera.

Limitación de la movilidad obligatoria a un número limitado de cargos "sensibles".

Preparación del personal para sus futuras responsabilidades y funciones con una formación de calidad, y garantía de un mejor acceso a la formación.

Representación del personal en todas las fases de los comités y órganos de selección de EPSO, a fin de garantizar que éstos sean equitativos y plenamente transparentes.

Eliminar el límite de "doce años en Delegación" y favorecer el nombramiento de las personas más adecuadas, sin tener en cuenta la prioridad 1 o 2.

Los cargos de gestión en las Delegaciones se reconocerán como 'experiencia previa de gestión' a efectos del acceso a cargos de gestión en la sede central.

Las **secciones de administración** en las Delegaciones tienen una sobrecarga de trabajo, y deberían recibir una ayuda real y suficiente de la sede central. Deben contar con una plantilla suficiente, y deben reconocerse los conocimientos necesarios para las funciones realizadas a efectos de la creación de puestos de agentes locales del grupo 1. Los Jefes de Administración que hayan sido certificados deberán poder quedarse en un puesto AD.

Deberá tratarse con seriedad la cuestión de la **seguridad en las Delegaciones**. Los responsables de seguridad locales deberán tener acceso a más formación, adaptándose el programa de formación a las circunstancias locales (delincuencia menor, violencia urbana, etc.).

Velar por que los informes MDR/A.40 de la división de Infraestructura sobre **Seguridad y Salud** en las Delegaciones vayan seguidos de medidas efectivas.

Brindar apoyo al Jefe de Administración para la redacción y la gestión de licitaciones destinadas a la renovación de los despachos.

Prever un presupuesto

que tengan una representación mayor en los sindicatos, ya que es muy probable que en el futuro sean más numerosos en las Delegaciones.

Mejora de la rapidez y calidad de la asistencia del sindicato en materia de asesoramiento jurídico, técnico y de arbitraje

Hasta el momento, el personal de las Delegaciones no contaba con el mismo acceso a la ayuda y asesoramiento jurídicos que sus colegas de la sede central. NEAR abogará por que se estudien todos los medios posibles de defensa del personal de las Delegaciones, incluido el apoyo jurídico a nivel central y local.

NEAR reaccionará con rapidez a la demanda de los colegas y facilitará el acceso a los servicios jurídicos de los sindicatos. Cada candidato de NEAR es experto en una o más cuestiones relacionadas con el personal, lo que garantiza la capacidad del sindicato de facilitar un servicio de calidad a todas las categorías de personal.

Estamos a vuestra disposición para ayudaros y apoyaros siempre que sea necesario.

deben contar con una mejor representación. Por consiguiente, para que puedan desempeñar con más eficacia sus funciones, los agentes locales electos deben ser transferidos en comisión de servicios a Bruselas durante su mandato electoral.

NEAR facilitará formación y asistencia específicas para la representación del personal en las Delegaciones.

para los miembros del
Comité de Personal que
deban visitar las
Delegaciones como parte
de sus funciones.