

## EDITORIALA

Mobilizatu beharra dago

**T**xapela honen bidez ertzaintzako mahai sektorialaren egoera aztertu nahi dugu. Era berean argitu nahi dugu EAEko sektore publiko osoan ematen den egoeraren isla dela. Negoziazio kolektiboko eskubidea zapuztuta dago bai 103 mahaian zein mahai orokorrean eta mahai sektorialetan.

Bestalde, gure nahia negoziatu eta akordioetara iristea da, baina akordioetara iristeko bi aldeen borondatea beharrezkoa da; zoritxarrez, Segurtasun Saitetik ez dugu borondate hori inondik ere ikusten.

Txapela honetan ere gobernuari aurkeztutako plataforma aurkezten dugu; plataforma honek zentroz zentro jaso ditugun proposamenak barneratzen dituela uste dugu.

Eta beste ideia bat ere igorri nahi dugu: Eusko Jaurlaritzak bere posizioa aldatzeko eta negoziatzeko borondatea edukitzeko ezinbesteko ikusten dugu mobilizazioaren beharra. Mobilizaziorik gabe ez dugu inolako aukerarik ikusten gobernuaren posizioa aldatzeko. Hori oso argi daukagu. Horretan gabilta buru-belarri azkeneneko urtetan.

## Defendatu itzazu zure eskubideak! ¡Lucha por tus derechos!



Para cambiar la grave situación de la Ertzaintza es necesaria la movilización

## LUCHANDO POR NUESTROS DERECHOS

**E**n ELA creemos que la movilización es la única forma posible para mejorar tanto nuestras condiciones laborales como la actitud de las administraciones públicas en relación a los servicios públicos. Por eso siempre hemos estado en la calle. Para muestra, un botón:

**Más de 100 actos de protesta en los últimos tres años.**

- Desde el 1 de abril del 2014 ELA-Ertzaintza ha convocado más de 100 movilizaciones. Estas movilizaciones y actos de protesta han tenido estos objetivos: cambiar la nula voluntad negociadora del Departamento de Seguridad, restablecer el derecho a la negociación colectiva hurtado por el Departamento y recuperar y mejorar nuestras condiciones de trabajo y de vida.

- Hemos realizado manifestaciones, concentraciones, caravanas de coches, marchas ciclistas, marchas a pie...

- En estos actos no hemos estado solos, siempre hemos tenido el apoyo de nuestros militantes y con nosotros/as han participado otras organizaciones, pero los que nunca hemos faltado somos los militantes de ELA-Ertzaintza.

- ELA-Ertzaintza tiene la certeza que el único camino para recuperar nuestros derechos y mejorar nuestras condiciones de trabajo y vida es la movilización.

- Tenemos la fuerza de la razón. Necesitamos la razón de la fuerza. **¡Por ello te necesitamos también a ti apoyándonos en la calle!**

# EUSKO JAULARITZARI SEKTORE PUBLIKOAK TRABA EGITEN DIO



Iñigo Urkulluk zuzentzen duen Eusko Jaularitzak sektore publikoan negoziatio kolektiboa suntsitu du. Are eta gehiago: esan genezake gaur egun ez dela existitzen. Propagandatik harantzago enplegu publikoa suntsitu du eta suntsitzen ari da. Gainera bere gobernuak argi eta garbi langile publikoen lan baldintzen zein soldaten galararen aldeko hautua egin du.

- Propagandatik harantzago Iñigo Urkulluk ez du sektore publikoaren aldeko apusturik egiten.
- Urkulluren Gobernuak langile publikoen lan baldintzak suntsitzen ari da.
- Eusko Jaularitzak dio sektore publikoaren alde egiten duela... baina gezur hutsa da!

## Krisi garaian horixe da egokitu zaiguna... diote

Hau egokitu zaigu, zerga politika aldatu nahi ez dutelako. Politika hori erabat bidegabea da, ekonomia eliteei egiten die mesede:

- Presio fiskala: EAEn Barne Produktu Gordinaren %30,8a; EB-28n Barne Produktu Gordinaren %39,4a; Espainiar estatuan %32,5a.
- EAeko presio fiskalaren bilakaera beheraka joan da: Barne Produktu Gordinaren, %0,7.
- Horrek zera esan nahi du: presio fiskal berdina izanez gero 5.600 milioi gehiago bilduko lirateke (Eusko Jaularitzaren aurrekontuaren erdia).

## Más allá de la propaganda no apuestan por lo público

- El gasto público en el año 2009 era del 15% del PIB. Los presupuestos para el 2017 recogen un 14,5%, un punto menos del PIB.
- El gasto en salud en el 2009 era del 5,3% del PIB; este año el 4,8%. En el Estado español 6,2 %, y en UE-28 el 7,2%
- El gasto en educación descende año tras año. Del 4,3% del 2009 al 3,6 % en el 2017. Estamos a la cola de Europa, solo peor Rumanía. En el Estado español, el 4%.

# ERTZAINZA EUSKALDUNDU BEHARRA DAGO

■ Euskalduntze-arloan badago oraindik zer eginik. Hori dela-eta liberazioak eskatzen ditugu, O mailatik, euskalduntze-ikastarotara joaterik izan ez duten ertzaintzat. Kasu askotan, betekizun

hori gabe, ertzainek ezin dute gogoko lanposturik eskuratu, eta hori frustrazio-iturri besterik ez da.

■ Erdaldunak euskaldundu ahal izateko erraztasun gehiago eskatzen dugu, eta baita euskara ikaste-

tik sortzen zaizkien gastu guztiak konpentsatzeko ere.

■ Ertzaintzarako sarbide-probetan, halaber, zorrotzak izango gara Euskararen Erabilera Plana betetzeari dagokionez.

# NI EN EL ÁMBITO DEL GOBIERNO VASCO NI EN LA MESA 103, SE LA HAN CARGADO NO HAY NEGOCIACIÓN COLECTIVA



ELA viene denunciando la falta de voluntad negociadora del Gobierno vasco en sus ámbitos de

responsabilidad y ha demandado en reiteradas ocasiones que se sienta a negociar.

No es aceptable que el lehendakari Urkullu, que dice alegrarse por el Acuerdo Interprofesional porque refuerza el diálogo y la negociación, destruya el derecho a la negociación colectiva en la administración pública vasca.

Ante el incumplimiento sistemático de los acuerdos adoptados en la Mesa General y en la Mesa Sectorial de la Ertzaintza han perdido la credibilidad. No nos queda otro camino que seguir movilizándonos para recuperar el derecho a la negociación colectiva, hacer cumplir los acuerdos firmados y recuperar el poder adquisitivo y mejorar nuestras condiciones laborales.

# COHERENCIA Y HONESTIDAD DE ELA-ERTZAINZA



Pese a la postura intransigente del Departamento de Seguridad, que se niega a abrir una negociación real y hablar de lo que realmente interesa a los y las trabajadoras de la Ertzaintza, año tras año, tras haber acabado la vigencia del último Acuerdo Regulador en octubre del 2013, cumpliendo con lo recogido en el artículo 2 del mismo, ELA ha venido presentando plataformas de negociación. El Departamento de manera sistemática se ha negado a negociarlas. Este año volvemos a presentarla y publicitarla, una vez que ha sido aprobada por la Sectorial de la Ertzaintza.

## QUEREMOS NEGOCIAR

La postura de ELA-Ertzaintza es la de estar abierta a la negociación, pero ésta ha de ser de buena fe, respetando el principio democrático de las mayorías, y con el compromiso por parte del Departamento de respetar y cumplir lo firmado. Desgraciadamente estos últimos años la imposición unilateral de recortes y de pérdida de derechos ha sido una constante por parte del Departamento. Esperemos que esta vez el talante cambie y haya voluntad por parte del Departamento de Seguridad para llegar acuerdos y cumplirlos. Desgraciadamente lo visto hasta la fecha no tiene ninguna buena pinta. ¿Y si la administración no quiere negociar, qué ha de hacer un sindicato?

## SOMOS COHERENTES

ELA-Ertzaintza no va a hacerse la foto y firmar sólo lo que le interesa al Departamento y al Gobierno vasco a cambio de prebendas y favores personales.

ELA-Ertzaintza no va a mentir, ni tergiversar, ni desviar la atención con cuestiones que no sean las de recuperar el derecho a la negociación colectiva, recuperar lo que nos han quitado y mejorar las condiciones laborales del colectivo.

ELA-Ertzaintza sabe mejor que ninguna organización sindical que un buen convenio o acuerdo no cae del cielo. Hay que pelearlo, frente a la Administración y frente a quienes le dan cobertura.

ELA-Ertzaintza, en esta coyuntura, solo veía y ve un camino para recuperar y mejorar nuestros derechos: LA MOVILIZACIÓN.

Por ello, a instancias de ELA-Ertzaintza, allá por el 1 de abril de 2014, convocamos una concentración junto a SIPE y EUSPEL ante la sede del Gobierno vasco en Bilbao para exigir que se respeten las condiciones laborales. Ese día denunciábamos la nula voluntad negociadora que había mostrado el Departamento en la mesa sectorial y la imposición del plan horizonte 2016 que ha instalado a la Ertzaintza en un caos organizativo sin precedentes. Ha llovido mucho desde entonces, pero los motivos que nos movieron a iniciar las movilizaciones persisten.

Posteriormente se lo hicimos ver al resto de organizaciones sindicales de la Ertzaintza, y fruto de ello se llegó a un acuerdo intersindical que fue hecho público en asambleas, en rueda de prensa y en la calle mediante inicio de movilizaciones y actos. Para ELA-Ertzaintza ése era el único y garantista camino.

Sin embargo, poco duró el acuerdo, y pese a ello, porque entendíamos que los motivos que llevaron al mismo no sólo persistían sino que aumentaban su gravedad, ELA-Ertzaintza CUMPLIÓ Y ESTÁ CUMPLIENDO la palabra dada.

Desde entonces, cumpliendo la palabra dada, hemos realizado más de 100 actos de movilización en la calle. Hemos pasado mucho frío, mucho calor, nos ha llovido, nos ha nevado... pero siempre hemos estado reivindicando que nos devolvieran lo que era nuestro. Pedimos lo que el Departamento nos ha quitado para dárselo a la banca, a las empresas constructoras y pagar una deuda que nosotros/as no hemos creado. También pedimos recuperar nuestro derecho a la negociación colectiva.

Pero eso, solo lo podemos decir nosotros, porque hemos tenido otras organizaciones que han compartido nuestras reivindicaciones y nuestras movilizaciones, pero solo uno, ELA, hemos estado siempre. Hemos cumplido la palabra dada en las reuniones intersindicales y en las asambleas realizadas con los y las ertzainas.

Otros no estuvieron al principio, otros llevan casi dos años siendo los voceros del Departamento y dando cobertura al ninguneo por parte del Departamento a los ertzainas.

Quien siempre ha estado y siempre estará hasta recuperar lo que nos han quitado es ELA-Ertzaintza. De eso podéis estar seguros/as.

Tenemos la fuerza de la razón. Necesitamos la razón de la fuerza.

**ENPLEGUA: 8.000 ertzain behar ditugu kalean !!**

**ELA-Ertzaintzak argi du gutxienez 8.000 ertzain behar ditugula gure gizarteari zerbitzu egoki bat emateko. Hortaz, Segurtasun Departamentuak XXV eta XXVI promozioen desblokeoa konfirmatzen badu, hurrengo promozioak egitea eskatuko dugu beti ere 8.000 ertzain kalean egotea bermatzeko.**

Tomás Rodríguez y Pedro Rodrigo, Txiki, delegados de ELA en la Ertzaintza

## “QUEREMOS RECUPERAR NUESTROS DERECHOS”



A la izquierda Tomás Rodríguez y a la derecha Pedro Rodrigo, Txiki, delegados de ELA-Ertzaintza

### -¿Cuáles son las reivindicaciones más importantes que planteamos en la plataforma de negociación?

-Antes de definir las reivindicaciones más importantes es prioritario el respeto a las reglas de juego democráticas por parte del Departamento de Seguridad. El establecimiento de unos compromisos mínimos y absolutamente necesarios para que no nos vuelva a ocurrir lo que hemos sufrido durante estos últimos años. Y esto pasa por el respeto y el cumplimiento de lo acordado, que no se acepten injerencias externas y se imposibilite las actuaciones unilaterales.

Una vez respetadas las reglas de juego democráticas en la negociación las principales líneas maestras que definen nuestra plataforma son las retribuciones, los calendarios y el empleo.

### -Bien, hablemos de ello. ¿Qué tenemos que decir en cuanto a las retribuciones?

-Se puede diferenciar por una parte la devolución de la deuda contraída por parte del Departamento y el Gobierno vasco con los y las ertzainas debido a los recortes aplicados durante estos últimos años (Itzarri, bajada salarial, paga extra, complemento IT, complemento jubilación, carrera profesional... ) y la recuperación del poder adquisitivo.

### -¿Y en cuanto al calendario?

-La actitud del Departamento de Seguridad ha sido la de la imposición permanente. En unos casos con calendarios totalmente inapropiados para la actividad que se pretende realizar, en otros aplicando una disponibilidad absoluta. Reclamamos una negociación en la que se pongan sobre la mesa los derechos de los y las ertzainas y la necesidad de un servicio adecuado y se pueda llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes.

En el 2010 ELA acordó en mesa general la equiparación al alza de todas las licencias y permisos en la administración vasca. Eso no se ha cumplido y exigimos que se cumpla, además del mantenimiento de la jornada en 1.592 horas.

### -Por último. ¿Y sobre empleo, qué decimos?

-El Departamento de Seguridad tiene que garantizar-nos una plantilla mínima de 8.000 ertzainas. Esta plantilla es el número mínimo para trabajar en unas condiciones dignas y dar un servicio público de calidad.

### -Comentáis que retribuciones, calendario y empleo son nuestras prioridades. ¿Qué otras cuestiones consideráis fundamentales ?

-Para ELA-Ertzaintza es vital el tema de la valoración de puestos. Hace ya 20 años que se hizo la primera y única valoración de puestos. Desde ese día se han producido infinidad de cambios, aparición de nuevas Unidades, cambio de funciones, aplicaciones de flexibilidad, disponibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad... Creemos imprescindible abordar una nueva valoración de puestos en la que se aplique una verdadera justicia retributiva. Luchamos para que la relación de puestos de trabajo RPT refleje los verdaderos requisitos para las funciones de las plazas.

### -ELA ha realizado más de 100 concentraciones estos últimos años. Es evidente que hay un gran malestar...

-Si, el malestar es evidente, por todos estos temas que hemos mencionado y otros muchos. Por ejemplo, la implantación del nuevo modelo de investigación en la Ertzaintza ha provocado un autentico caos y una más que deficiente atención a la ciudadanía. Las y los profesionales que durante muchos años han sacado la Ertzaintza adelante con su esfuerzo están totalmente desmotivados. Ni entienden ni comparten esta nueva forma de trabajar, se está aplicando una movilidad geográfica y funcional total y no se consigue mejorar el área de investigación no uniformada.

También estamos muy enfadados con el tema de los recursos operativos. El modelo que se ha implantando en este área, con modificación de calendarios incluido, supone un importante retroceso en la efectividad a la hora de actuar: contadas veces se entrena, hay escaso personal para acometer los diferentes incidentes con el consiguiente riesgo para los y las ertzainas que intervienen...

### -Finalmente, ¿que mensaje queréis enviar al personal de la ertzaintza?

-Sobre todo que la recuperación de nuestros derechos y la mejora de las condiciones laborales están en juego. Hasta ahora nadie nos ha regalado nada, nos lo hemos tenido que ganar con la movilización y confrontación permanente y en adelante va a ser igual.

La clase política no respeta los acuerdos, no tiene palabra y como se está viendo le importamos más bien poco; regala lo que se ahorra con los recortes de nuestros derechos a la banca y a las constructoras .

En la Ertzaintza hay otras opciones que prefieren permanecer sentados junto a los que nos aplican los recortes y gestionar estos; esa no es la opción de ELA.

Solo organizados y confrontando podremos cambiar sus decisiones, y para eso ELA es la mejor garantía.

# PLATAFORMA 2017

## PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN PARA EL NUEVO ACUERDO REGULADOR DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA ERTZAINZA (ARCTPE)

### PREVIO:

- Las negociaciones en la comisión negociadora han de desarrollarse con arreglo de al principio de buena fe. Por ello esta organización sindical considera que para su cumplimiento las partes adquieren el compromiso de no actuar en contra del elemental principio democrático del respeto a las mayorías, el compromiso de cumplir de manera integra el último acuerdo firmado bajo esa condición y la no aceptación de injerencias externas ni imposiciones unilaterales.
- Empleo: El Departamento de Seguridad adquiere el compromiso de mantener una plantilla mínima de 8.000 ertzainas.

### 1.- VIGENCIA

La vigencia del acuerdo será del 1 de enero al 31 de diciembre del año 2017 y se mantendrá en ultraactividad hasta la firma del siguiente .

### 2.-JORNADA

La jornada anual será de 1.592 horas. (cumplimiento del acuerdo de Mesa General del 2010 ).

### 3.- RETRIBUCIONES

La subida retributiva será de un mínimo del 3%.

Recuperación del poder adquisitivo perdido en los seis últimos años.

#### Complemento nocturnos

La cuantía del complemento de productividad por nocturnidad será de 5 euros la hora, (40 euros turno completo de 8 horas)

Este complemento se cobrará siempre que el/la ertzaina lo tenga planificado o, sin tenerlo, trabaje en el periodo nocturno entre las 22 y las 7 horas. Aunque en el calendario de la Unidad no esté recogido el turno de noche a todo personal que trabaje en dicho turno, se sumarán 50 euros los días de Nochebuena/Navidad y Nochevieja/Año Nuevo.

#### Complemento fin de semana y festivos

La cuantía del complemento por trabajar en fin de semana o festivo será de 6 euros la hora cuando se trabaje en domingos o festivos y de 5 euros la hora cuando se trabaje en sábado.

Este complemento se cobrará siempre que se tenga planificado o, sin tenerlo, trabaje en el periodo denominado fin de semana o festivo aunque en el calendario de la Unidad no esté recogida esta cadencia.

Se indemnizará con 22 euros las jornadas de 12 horas en concepto de comida/cena.

\*\* El derecho a los complementos del artículo 60 se mantendrán, además de en los casos dispuestos, en todos los ejercicios de los permisos relacionados con la conciliación de la vida laboral, familiar y personal del artículo 31.

### Sustituciones y suplencias

La sustitución o suplencia del superior inmediato o para el desempeño de funciones en puesto con especialidad, generará el derecho a ser retribuido conforme al puesto ocupado interinamente por cada una de las jornadas efectivamente prestadas o planificadas, hasta la reincorporación de su titular.

### Nueva Valoración de los puestos de trabajo

Ante las nuevas funciones y tareas que se han venido implantando, así como de la creación de nuevas plazas y unidades, se pondrá en marcha un nuevo proceso de valoración de puestos, con el fin de actualizar las cantidades de los complementos específicos singulares, asignado a cada plaza. En esta valoración se absorberán conceptos actualmente considerados indemnizaciones (vestuario, dietas...), tal como se ha adoptado por el Departamento para el personal de Jefatura.

### Otros

Inclusión de los acuerdos económicos de Mesa General del año 2010.

Creación de un complemento consolidable de exclusividad no condicionado a criterios de asistencia concretado en 1.000 euros anuales para todo el colectivo.

### 4.- ATENCIONES SOCIALES

#### Fomento de la condición física

La indemnización para el fomento del adecuado mantenimiento de la condición física se subirá a 150 euros año o el 80% de la cuota.

Se creará una bolsa de 106 horas (2 horas semanales) para el adecuado mantenimiento físico.

#### Seguros

Incremento de las cuantías de los seguros (en euros):

##### Seguro de accidentes

|  |         |
|--|---------|
| Por muerte                               | 90.000  |
| Por incapacidad permanente absoluta      | 125.000 |
| Por incapacidad permanente total         | 125.000 |
| Por invalidez permanente parcial (hasta) | 125.000 |

##### Seguro de vida:

|                                     |        |
|-------------------------------------|--------|
| Por muerte                          | 90.000 |
| Por incapacidad permanente absoluta | 90.000 |
| Por incapacidad permanente total    | 90.000 |

#### Adelanto de nomina

Incremento de las cantidades para el préstamo inferior a 9.000 euros y para el préstamo superior a 12.000 euros.

#### Primas por jubilación anticipada

El personal que acceda voluntariamente a jubilarse anticipadamente (independientemente de la edad elegida) ten-

drán derecho a la percepción del importe equivalente de las cantidades percibidas en los dos últimos años por el concepto de antigüedad (trienios y complemento de antigüedad), con efectos retroactivos a 2012.

### Previsión Social complementaria

Aportación por parte de la Administración del 5% de la masa salarial de cada ertzaina al Plan Complementario de Pensiones a partir de 2017.

Acuerdo para el ingreso por parte de la administración de las cantidades no ingresadas en el Plan Complementario de Pensiones entre los años 2010 y 2016.

### Fondo social

Incremento del fondo social a 400.000 euros.

## 5.- CALENDARIOS

Respeto a los calendarios acordados.

### ELIMINACIÓN DEL ART.22 DEL A.R.(REGIMEN DE HORARIO FLEXIBLE)

#### HORARIO DE INVESTIGACIÓN

1.- PERSONAL UNIFORMADO: Régimen horario de turnos (Las condiciones incluidas en el acuerdo regulador para el personal al que se aplica el calendario de turnos)

2.- PERSONAL NO UNIFORMADO:

- A fecha 31 de diciembre del año anterior quedará establecido el calendario de trabajo para cada ertzaina.
- Jornada intensiva de un mínimo de 7 horas y un máximo de 12. Una vez establecida la jornada de trabajo, a las horas de trabajo que superen la jornada diaria establecida, se les aplicará el art. 26 del acuerdo regulador.
- La modificación del turno de trabajo o del horario de entrada y salida establecidos en diciembre, solo podrá realizarse por necesidades de una investigación sustentada en un lkerlan, atestado o denuncia del delito que investiga el grupo o para el apoyo de otros grupos de investigación no uniformada.
- Los llamamientos que se produzcan en jornadas planificadas de libre tendrán la consideración de trabajo en día libre de servicio. No podrán ser llamados en día libre o prolongar la jornada para servicios de prevención, solo investigación.
- Si por necesidades del servicio es necesario la reincorporación al servicio una vez finalizado éste, se entenderá que es trabajo en día libre de servicio.
- Si por necesidades de una investigación trabaja en horario de comida, cena o desayuno, se le resarcirá con la indemnización correspondiente.

#### CADENCIAS

a) 5 T - 2 L \* L-M-M-J-V trabajo. S-D libre

b) 5 T - 2 L - 7 T - 7 L. ( tres semanas )

\* L-M-M-J-V trabajo S-D Libre

\* L-M-M-J-V-S-D trabajo

\* L-M-M-J-V-S-D Libre

c) Calendario para personal con servicio de retén. Calendario de cinco semanas de trabajo, con la siguiente distribución:

\* 1ª semana TTTTLL

\* 2ª semana TTTTLL

\* 3ª semana TTTTLL

\* 4ª semana RRRRRR

\* 5ª semana LLLLLL

La aplicación del servicio de retén será rotatoria, no superando 10% de la jornada anual.

El o la ertzaina que esté de retén estará en todo momento localizable, para lo cual se le facilitará los medios necesarios, debiendo acudir a la prestación del servicio en un máximo de 1 hora y 30 minutos .

El/la retén tendrá un cómputo de 15 minutos por cada hora que no sea presencial.

A este personal se le mantendrá lo recogido en el actual art. 22.8 y en el art. 60.

Asimismo la referencia de la duración de vacaciones para este personal será de 176 horas.

#### SITUACIÓN DE DISPONIBILIDAD. STANDBY

Eliminación o en su defecto, al personal que este en situación de Standby se le computará 15 minutos por cada hora de disponibilidad no presencial, resto como hasta ahora.

#### CANINOS

Al persona que se lleva el perro a su domicilio de le computarán 10 min/h.

#### UNIDAD DE PROTECCIÓN E INTERVENCIÓN

192 horas de vacaciones.

#### CALENDARIO DE UNIDAD DE VIGILANCIA Y RESCATE

Al personal de la unidad de vigilancia y rescate se le aplicará el régimen de horario específico recogido en el art. 24 de acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza. Incluimos la justificación del necesario cambio. Asimismo incluimos el marco legal que afecta al servicio de buceo y montaña, así como aspectos relativos a relevos, alimentación, desplazamientos, y conciliación de la vida familiar y laboral.

#### CALENDARIO UNIDAD DE APOYO BM

Los turnos de trabajo estarán planificados a fecha 1 de enero del año en curso. Al personal que le sea modificado el turno de trabajo, le será de aplicación el art. 15 del decreto de indemnizaciones así como un cómputo de 1 hora y 30 minutos por cada hora de trabajo en turno diferente al planificado.

Los horarios de entrada quedarán fijados de la siguiente manera :

Mañana : 06:00 ó 07:00

Tarde : 14:00 ó 15:00

Noche : 22:00 ó 23:00

#### OTROS

#### Compensación por trabajo en día libre

A las horas trabajadas en día libre se les aplicará los siguientes índices correctores:

- Por trabajar en los turnos de día de lunes a viernes 1,30 horas por hora.
- Por trabajar en el turno de noche de lunes a viernes 1,45 horas por hora.

- Por trabajar en los turnos de día en sábado, domingo o festivos 2 horas por hora.
- Por trabajar en el turno de noche en sábado, domingo o festivos 2,15 horas por hora.

### Índice corrector nocturno

Por cada hora de trabajo prevista en régimen nocturno computo adicional de 15 minutos.

### Exención NO trabajar en el turno de noche

Nuevo artículo: el personal que haya trabajado en calendarios en los que se incluya el turno de noche podrá solicitar la exención voluntaria de continuar realizándolos una vez completados 20 años continuados, o 25 discontinuos, independientemente de haber cumplido los 56 años y aunque no se haya solicitado la aplicación del SAM.

### Computo relevos

Adicionar 15 minutos de cómputo.

### Vacaciones calendario art. 20 (Seguridad Ciudadana)

Se ampliará las horas de vacaciones a 192 horas como mínimo.

En los diferentes calendarios de trabajo existentes las horas de vacaciones serán como mínimo las 192 horas que se marcan para el calendario del art. 20, ó 1 mes natural, ó 23 días hábiles.

Se incrementará días adicionales en función de la antigüedad según la siguiente escala:

- A los 15 años, 1 día
- A los 20 años, 2 días
- A los 25 años, 3 días
- A los 30 ó más, 4 días

### Vuelco horas acumuladas

Para la regularización de las horas acumuladas en el año anterior se tendrá como fecha de fin de año el día 6 de enero del siguiente.

## 6.- PERMISOS

### Permiso por enfermedad

En caso de incapacidad temporal derivada de enfermedad, el/la ertzaina percibirá un complemento hasta el 100% de las retribuciones mensuales hasta un máximo de 18 meses.

Desaparición de la Línea 900,

### Permiso de Libre Disposición

El/la ertzaina tendrá derecho a un permiso de libre disposición de hasta 6 días laborables que podrá disfrutar a lo largo del año.

Dada la complejidad de calendarios existentes en la Ertzaintza, con diferentes cómputos horarios, este permiso se cuantificará en 60 horas laborables.

### Permiso enfermedad parientes

Derecho al permiso si el informe médico indica la necesidad de reposo y de atención de un tercero al menos dos días.

El acompañamiento a parientes, del Art. 37.4, incluirá a los padres.

El acompañamiento a menor de 12 años o persona dependiente a consultas y tratamientos, del Art. 41, será retribuido.

### Permiso asistencia familiares (Añadir al Art. 40)

Los/las ertzainas tendrán derecho a un permiso de 50 horas anuales retribuidas para atender a familiares de hasta segundo grado, con enfermedad crónica o problemas de movilidad, de 50 horas mensuales.

### Permiso por bautizos y comuniones (Art. 45)

Incluir sobrinos.

### Permiso a Recuperar PR (Art. 55)

Aumentar a 6 jornadas.

### Homogenización de los permisos

Cumplimiento de los acuerdos de mesa general del 2010, que incluyó la homogeneización de permisos y licencias en los Acuerdos y Convenios de los diferentes ámbitos de la Mesa General.

### Asistencia a juicios

Compensación por asistencia a juicio o trámites judiciales en día o turno libre 7 horas.

Cómputo de 8 ó 12 horas por asistencia a juicio teniendo planificado turno de noche o tarde/noche la jornada anterior.

Juicios a más de 300 km aumento de los cómputos 40%.

### Otros trámites

Cursos, gestiones, y funciones de representación fuera de la CAPV cómputo de 12 horas como mínimo.

## 7.- EXÁMENES SALUD

Anual y compensar gastos de desplazamiento.

## 8.- EUSKALDUNIZACIÓN

Los/las ertzainas que realicen cursos de euskera fuera del horario laboral, una vez superado el nivel o curso tendrá un cómputo de 120 horas para continuar estudiando.

Acuerdo de liberaciones y compensación de gastos para todo el personal de la Ertzaintza. Cuando coincida con el turno de trabajo en base a la diferencia de kilómetros, con turno libre la totalidad.

Las matrículas para asistencia a los cursos de euskera tanto presenciales como on-line, no supondrá ningún gasto para los/las ertzainas que acudan a los mismos. El Departamento de Seguridad gestionará el coste directamente con los euskaltegis, como ocurre en el resto de departamentos del Gobierno vasco, y no pasarán por nómina. Se abonarán los gastos de matrícula independientemente del momento del año en que se produzca la inscripción de la persona interesada.

Prioridad en el desarrollo y puesta en práctica, del Plan de Uso del Euskera en la Ertzaintza.

Acuerdo para que durante la vigencia de este Convenio la AVPE ponga los medios necesarios para que, o bien en Arkaute o en los centros en que delegue, se den los cursos necesarios para que 300 ertzainas/año alcancen el perfil lingüístico 1 y 100 ertzainas alcancen el perfil lingüístico 2 de la Ertzaintza.

Se habilitará un número de liberaciones desde el nivel 0.

Las fechas de preceptividad asignadas se han de cumplir obligatoriamente y serán de aplicación a la persona en lugar de al puesto.

Acuerdo para el establecimiento del PL1 como requisito previo en las nuevas convocatorias de promociones.

## 9.- SEGUNDA ACTIVIDAD

Acuerdo para realizar una nueva regulación de la situación de Segunda Actividad por edad o discapacidad. Respecto al cumplimiento de la edad, se generarán los mismos derechos entre quienes cumplan la edad requerida o quienes hubieran prestado servicio a turnos durante al menos 20 años continuados o 25 discontinuos.

### Reducción de jornada

Los/las ertzainas acogidos al SAM tendrán derecho a un permiso o reducción de jornada, a su elección:

- Al cumplir los 55 años 40 horas
- Al cumplir los 56 años 60 horas
- Al cumplir los 57 años 80 horas
- Al cumplir los 58 años 100 horas
- Al cumplir los 59 años 120 horas

Desvinculación de la obligación de jubilarse anticipadamente, por ejercer el derecho al SAM.

Concreción de las funciones a realizar en la situación de segunda actividad, tanto en los puestos como en cada una de las categorías. (Por ejemplo: formación, relaciones con otras entidades, organismos, asociaciones, inspección y sanción de la normativa laboral...)

Catálogo de puestos de Segunda Actividad en RPT específica.

En caso de no garantía de un puesto de trabajo en la situación de segunda actividad, adscripción al Viceconsejero de Seguridad, respetando las retribuciones del puesto de origen.

## ANEXO 1.- FORMACIÓN CONTINUA

Acuerdo de Formación Continua integral y transversal para la totalidad de la plantilla que recogerá los objetivos, calendario... Además de las materias policiales y de actualización jurídica, se darán materias como los derechos humanos, sociales y laborales, idiomas...

Para la realización de cursos de formación continua cada ertzaina dispondrá de 70 horas lectivas por año. Se asimilarán a cursos las jornadas Parez-Pare a la que el/la ertzaina opte por acudir.

La formación continua no debe de generar coste alguno a los/las ertzainas que accedan a ella y se adaptará el horario y duración de modo que se respete el de entrada y salida en su unidad, cuando se produzca en jornada de trabajo.

Para facilitar en lo posible la asistencia de los/las ertzainas a la formación continua se deben desarrollar y poner en funcionamiento los centros territoriales de formación.

Asimismo, con los medios actuales, se debe de poner en marcha un sistema de formación on-line, para que los/las ertzainas puedan acceder a cursos específicos desde ordenadores en los centros de trabajo en sus horas laborales, o bien desde su domicilio.

Para dar una mejor formación, se debe de establecer una plantilla estructural básica de personal formador en la Academia de Arkaute, a la que podrán optar tanto funciona-

rios de la Ertzaintza, como de las Policías Locales de Euskadi, y que estará encuadrada en la Escala de Facultativos y Técnicos.

## ANEXO 2.- CARRERA PROFESIONAL

Acuerdo para desarrollar una regulación de carrera profesional, basada en la antigüedad y la formación continua existente.

Los porcentajes de las cantidades que se asignen y que se han de aplicar sobre los salarios brutos, han de ser los mismos para todos los grupos y niveles.

## ANEXO 3.- RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE LA ERTZAINZA (RPTE) ESTABILIDAD DE LA ESTRUCTURA

Compromiso de no flexibilidad, movilidad y precariedad de las condiciones laborales de los/as ertzainas. Modificación de los criterios establecidos para refuerzo a las Unidades. Eliminación del concepto de la Gestión Compartida.

Todos los puestos de trabajo que se consideren necesarios, han de incluirse en la RPTE y ser cubiertos mediante sistemas ordinarios.

Ante las nuevas exigencias y responsabilidades derivadas tanto de sentencias europeas (detención), sistema de trabajo (controles y supervisiones, nuevas secciones o unidades, asunción de nuevas funciones...) se hace necesario una valoración de puestos de trabajo.

Cada dos años se convocarán concurso de cobertura de vacantes (despliegue)

Una vez finalizado los cursos de especialidad o de ascenso, se convocará concurso de cobertura de las vacantes existentes. La cobertura de estas plazas en los concursos parciales no limitará la posibilidad de concursar en el siguiente concurso de traslados (despliegue general) que se convokase.

Creación de la Escala de Facultativos y Técnicos, con funciones y puestos que se cubrirían con estas plazas.

Acuerdo para que de forma anual se convoquen OPEs que vayan cubriendo las vacantes previstas por jubilación y otras que se generen.

Acuerdo de no cierre de comisarías y/o de puestos.

Exigimos la apertura de nuevos centros de atención ciudadana para acercar la Ertzaintza a la ciudadanía.

Compromiso de no subcontratación de los servicios de seguridad, con el fin de tener más puestos para ertzainas en segunda actividad.

## ANEXO 4.- VESTUARIO NO UNIFORMADO

Indemnización de 930 euros anuales en concepto de compensación de gastos de adquisición de vestuario no uniformado, cuando no proceda ser absorbido en la nueva valoración de puestos.