



Una carrera profesional a la medida del Departamento

El objetivo de este boletín es realizar una cronología de lo ocurrido con la carrera profesional de la Ertzaintza, desde su inicio hasta el día de hoy, y explicar el papel que juegan y han jugado unos y otros: sindicatos, partidos políticos, Gobierno vasco, etc. Creemos que hacer este ejercicio nos

ayuda a tener una visión global del tema, ya que han pasado más de diez años. Queremos que las y los ertzainas de las nuevas promociones, que no estaban en el inicio de este proceso, conozcan lo ocurrido, y los que ya estaban refresquen algunas cuestiones que, seguro, ya están olvidadas.

Nefasta carrera profesional

ELA considera que la carrera profesional acordada con el Departamento es nefasta para los y las ertzainas. Lo ocurrido es fiel reflejo de las graves consecuencias que están teniendo, en las condiciones de trabajo y de vida de las y los ertzainas, las decisiones y acuer-

dos que toman los sindicatos corporativos, que solo tienen representación en el ámbito policial.

La actuación mantenida en la carrera profesional por estos sindicatos es un ejemplo más que evidente de la utilización

partidaria y gubernamental a las que estas organizaciones corporativas se someten para “vender” acuerdos que, como en este caso, solo benefician al Gobierno o al partido político de turno, y en poco o nada beneficia a las y los ertzainas.

Por último, queremos volver a reiterar que hoy es más necesario que nunca que un sindicato como ELA que tiene más del 40% en este país, -más del 45% en el sector público- sea cada día más fuerte en la Ertzaintza.

CARRERA PROFESIONAL EN LA ERTZAINZA

La otra historia de “nuestra carrera profesional”

CRONOLOGÍA DE LA CARRERA PROFESIONAL

■ Año 2011

ERNE, ESAN y EUSPEL acuerdan con el Gobierno de Patxi López y con el Departamento de Interior, dirigido entonces por Ares, la implantación de la Carrera Profesional de la Ertzaintza.

***Una carrera Profesional absolutamente escasa**, muy por debajo de las peticiones planteadas por ELA para la misma.

***Una Carrera Profesional discriminatoria** respecto a otros colectivos de Función Pública y entre diferentes colectivos dentro de la Ertzaintza.

***Una carrera Profesional que los firmantes sabían que lo acordado no sería de aplicación**; de hecho, de los cuatro acuerdos que se firmaron, tres pasaron por Consejo de Gobierno, y el acuerdo de la Carrera Profesional no se llevó al Consejo de Gobierno.

Contexto en el que se realiza dicho acuerdo:



Este acuerdo se realiza en un contexto donde el Gobierno de Patxi López recorta el 5% del salario siguiendo las directrices marcadas por Madrid. Además de este recorte, de “motu proprio” introduce nuevos recortes a las y los trabajadores públicos en la CAPV (incluida la Ertzaintza):

*Recorte de Itzarri .

*Recorte de las primas de jubilación .

*Bajada salarial del 5%.

Mientras unas organizaciones firmaban este acuerdo, otros, entre ellos ELA, estábamos de huelga para denunciar y cambiar estos recortes...

En la época de este acuerdo, organizaciones sindicales como ELA realizábamos dos huelgas generales y diferentes huelgas en el sector público para denunciar estos y otros recortes (recortes en condiciones laborales,

Karrera profesional hori oso txarra da ertzaintzat diskriminatzailea delako; EAEko sektore publikoko beste langile batzuekin alde-ratuta, soldata-escala bikoitza dakarrelako; eta Ertzainak txandakako gobernuaren mende jartzea bilatzen delako Kobrantzan baja-egoerak zigortzen direlako.

Hori guztia dela eta, ELAk Legeari oniritzia eman behar dioten alderdi politikoei berehala aldatzeko exijitu die.

destrucción de empleo público, reformas pensiones y laborales..) estos sindicatos corporativos firmaban un “acuerdo” en la Ertzaintza que, además de malo, eran absolutamente conscientes de que era imposible de cumplir. Con ello, buscaban legitimar al Gobierno de Ares y Patxi López y legitimarse ante su nula voluntad de confrontar ante estos graves recortes.

■ Año 2011-2019

Durante casi una década, el “acuerdo de la carrera profesional” no se cumple, a pesar de que

en época de elecciones sindicales se traslade al colectivo, con diferentes fórmulas, la esperanza de que este acuerdo se va a cumplir. De esta manera, se entretenía al colectivo afectado y se daba cobertura y paz social al Departamento de Seguridad.

■ Año 2019. Resucita el acuerdo.

Año de elecciones políticas: las y los ertzainas desayunamos con una nueva Ley de Policía que introduce un nuevo acuerdo de carrera profesional

Un acuerdo suscrito

***Previo a elecciones políticas...** Días antes de las elecciones políticas ERNE y ESAN anuncian a “ bombo y Platillo “ y en rueda de prensa junto al PP que han cerrado el acuerdo de carrera profesional para la Ertzaintza.

***Fuera de la mesa de negociación y sin contraste con los afectados.**

***Que se introduce en la Ley de Policía:** Para mayor gloria

del Gobierno vasco, que lleva toda una legislatura en la que es incapaz de sacar adelante las Leyes que se ha comprometido a aprobar. Este acuerdo posibilita sacar adelante la Ley de Policía.

SITUACIÓN ACTUAL

El colectivo empieza a conocer el contenido real del acuerdo y lo rechazan en su gran mayoría. Los sindicatos que han acordado esta carrera profesional empiezan a renegar de él y ponen el foco en el Departamento, que lo único que hace es cumplir de muy buena gana lo introducido en la Ley de Policía, que no es otra cosa que lo que busca cualquier empresa o institución: Castigar al trabajador o trabajadora que, en su opinión, tiene baja productividad; penalizar las situaciones de baja, y la sumisión del trabajador o trabajadora a la empresa o a los que dirigen en ese momento la institución o el Departamento...

Todo ello gracias, una vez más, a la colaboración inestimable de los sindicatos corporativos...

VALORACIÓN DE ELA DEL ACUERDO ALCANZADO

Para ELA, esta carrera profesional es nefasta para los y las ertzainas. ¿Por qué? Porque...

● **Es discriminatoria.** Trae consigo una doble escala salarial respecto a otros trabajadores/as del sector público de la CAPV.

● **Busca la sumisión** de las y los ertzainas al Gobierno de turno (implicación personal a los objetivos de la Ertzaintza, evaluación anual...) .

● En el cobro, **se penalizan las situaciones de baja.** Para el cómputo de servicio efectivamente trabajado.

Por tanto, mientras los firmantes se vanagloriaban del acuerdo alcanzado, trasladando al colectivo las cantidades económicas a percibir, pero ocultando los requisitos imprescindibles para su cobro, ELA exigía a los partidos políticos que tenían que dar el visto bueno a la Ley su modificación inmediata.

FASE DE ENCUADRAMIENTO CONDICIONES (Admisión de nivel)

AÑO 2020-21-22 y 23

ANTIGÜEDAD

- Se tiene en cuenta el tiempo transcurrido en servicio activo y segunda actividad, incluyendo el tiempo transcurrido como funcionario en prácticas y excedencias por cuidado de hijo o familiar, por participar como candidato a elecciones, por violencia de género, excedencia forzosa y situación de administrativa de servicios en otras administraciones.

TRABAJO Y CUALIFICACIÓN

- Trabajo desarrollado: periodo de tiempo de servicios trabajados como funcionario o funcionaria de la Ertzaintza.
- Cualificación profesional: cursos de formación y perfeccionamiento, titulaciones académicas oficiales e idiomas.
- Actuaciones meritorias: medallas, diplomas y adjudicaciones de Comisiones de servicio a superior categoría o diferente especialidad.
- Implicación y compromiso con la Organización: porcentaje de presencia, grado de participación en actividades grupos de trabajo o iniciativas de mejora.

DESDE EL AÑO 2024 EN ADELANTE

DESEMPEÑO PROFESIONAL

- Se valorará la calidad del trabajo desarrollado y el modo en que su desempeño contribuye al logro de los objetivos de la Ertzaintza, cantidad de actividades realizadas, grado de cumplimiento de programas y objetivos, uso eficiente de materiales equipos o recursos, grado de cumplimiento de normativas o estándares de calidad.

CAPACITACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL

- Se valorará el grado de conocimiento que posee la persona valorada de los procesos y técnicas propias de su ámbito de disciplina en términos de dominio, autonomía en su utilización y destreza en el manejo de las mismas, así como el grado de actualización y puesta al día de sus conocimientos profesionales.
- Se tomará en consideración el grado de especialización y polivalencia acreditado por la persona valorada y su inquietud por participar en actividades formativas.

IMPLICACIÓN Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

- Se valorará el grado de implicación y compromiso personal con los objetivos de la Ertzaintza, tiempo dedicado a su trabajo (presencia) así como el grado de participación en actividades, grupos de trabajo.
- Se tendrá en cuenta el cumplimiento de la jornada de trabajo, el trabajo en equipo, la participación en actividades promovidas por la organización.

REQUISITOS

FASE DE EVALUACIÓN ANUAL CONDICIONES (Para el cobro o no de la carrera profesional)

AÑO 2020

- Se abonará sin necesidad de la evaluación anual.

DESDE EL AÑO 2021 EN ADELANTE

CONDUCTA PROFESIONAL

- Medallas: rojo, verde, blanco, concedidas durante el año evaluable o los 5 anteriores.
- Diplomas otorgados durante el año de la evaluación.
- Correcto desempeño del servicio (ausencia de sanciones).

LOGRO DE RESULTADOS

- Se valorará el grado de cumplimiento de los objetivos anuales de la Unidad o nivel organizativo que se establezca.
- A cada persona evaluada se le asignará la puntuación correspondiente a la Unidad.
- El primer trimestre de cada año se publicarán los resultados de la evaluación de los objetivos del año anterior.

ASISTENCIA AL TRABAJO Y CUMPLIMIENTO DE HORARIO

- **No se computarán como jornadas de asistencia las no justificadas, las derivadas de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral y permiso por asuntos propios.**

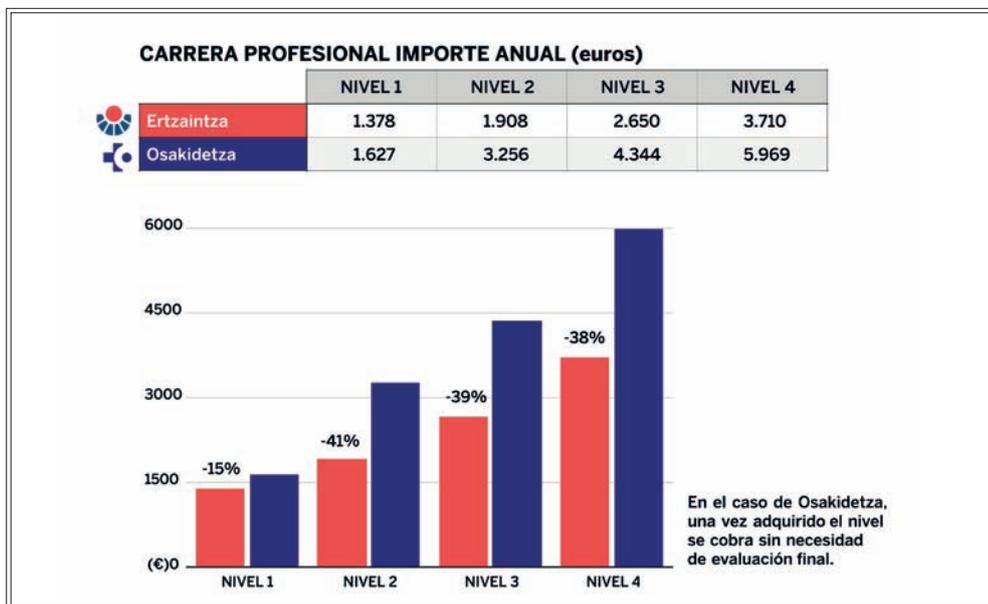
OTROS FACTORES ESTRATÉGICOS

- Mantenimiento de adecuadas condiciones físicas y psíquicas.
- Se valorará haber realizado en los dos años anteriores examen de salud.
- Haber sido adjudicataria de comisión de servicios a superior categoría o diferente especialidad.
- Participar en actos representando a la organización ante entidades externas.

Una carrera profesional “de segunda categoría”

En tres de los cuatro niveles de nuestra carrera profesional, para igualarnos a la cantidad que cobra un/a trabajador/a de Osakidetza (del mismo grupo de clasificación), nuestra cantidad tendría que aumentar en más de un 60%.

■ COMPARATIVA DE LAS CANTIDADES ECONÓMICAS DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LA ERTZAINZA Y OSAKIDETZA



■ COMPARATIVA DE LAS CONDICIONES PARA COBRO DE LA CARRERA PROFESIONAL DE LA ERTZAINZA Y OSAKIDETZA

 **OSAKIDETZA**
= Es salario que se cobra sin condicionantes.

ERTZAINZAREN KARRERA PROFESIONALA= Produktibitate-osagarria da, aurrekontu-erabilgarritasunaren mendeko dago, eta baldintzatzaileak ditu.

 **ERTZAINZA = Es complemento de productividad, sujeto a disponibilidad presupuestaria, y con condicionantes.**

*Una vez adquirido el nivel, su cobro queda supeditado a una evaluación anual en la que se tendrá en cuenta los siguientes parámetros:

- 1- Conducta profesional.
- 2- Logro de resultados.
- 3- Nivel de cumplimiento horario y de asistencia al trabajo.

Además, como manifiesta la Disposición Final Tercera de la Ley de Policía “el sistema de desarrollo profesional como proyecto de mejora de la productividad que deberán respetar el cumplimiento de los objetivos y compromisos adquiridos en materia de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera por la Comunidad Autónoma de la CAPV para los correspondientes ejercicios”.

Otras cuestiones sobre la carrera profesional

Años de antigüedad para asignación de nivel:

	AÑOS DE ANTIGÜEDAD EN LA ERTZAINZA*
Nivel I	5 años o más
Nivel II	11 años o más
Nivel III	17 años o más
Nivel IV	25 años o más

■ Se considerará que tiene cumplido el requisito de antigüedad al inicio del año en que se cumpliera el nº de años de servicios previsto en cada caso.

■ Para percibir las cantidades correspondientes al año 2020 no habrá evaluación anual. Y ésta se hará por el mero hecho de haber superado el encuadramiento.

■ A partir del año 2021 (incluido), las cantidades correspondientes a cada año serán abonadas en base a la evaluación correspondiente al año anterior.

Kasu bakoitzean aurreikusitako zerbitzu-urteen kopurua betetzen den urtearen hasieran antzinasun-baldintza betetzat joko da.

2020. urteari dagozkion zenbatekoak jasotzeko, ez da urteko ebaluaziorik egingo, eta kokapena gainditze hutsagatik egingo da.

2021etik aurrera (urte hori barne), urte bakoitzari dagozkion zenbatekoak aurreko urteko ebaluazioaren arabera ordainduko dira.

DECRETO LEGISLATIVO 1/2020, DE 22 DE JULIO, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO

CAPÍTULO 4

Artículo 110. Evaluación anual del desempeño y efectos económicos.

1. El reconocimiento del nivel de desarrollo profesional, conllevará la percepción de un complemento de desarrollo profesional que se percibirá anualmente como complemento de carrera profesional ligado a la superación de la evaluación del desempeño profesional conforme a los baremos que se establezcan reglamentariamente, entre los que deberán tenerse en cuenta: la conducta profesional, el logro de resultados y **el nivel de cumplimiento horario y de asistencia al trabajo.**

2. En todo caso, los efectos económicos de cada nivel reconocido lo serán a partir del 1 de enero del año siguiente a la fecha en que se inicie el procedimiento de encuadramiento.

3. El ascenso de un funcionario o funcionaria a una categoría superior no afecta al nivel de desarrollo profesional que tenga reconocido en tanto no sea encuadrado en otro nivel superior.

4. En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento de desarrollo por más de una categoría profesional.

5. El reconocimiento del desarrollo profesional solo se referirá a la categoría de pertenencia, aún cuando se hayan desempeñado funciones en categorías superiores.

Galdakaoko ertzain-etxearen defentsan



Otsailaren 5ean, elkarretaratzea egin dugu Galdakaoko herriko plazan, Ertzain-etxea orain arte bexalaxe irekita jarraitzea exijitzeko, egun ematen dituen zerbitzu guztiekin.

ELAk Getxoko barrakoietan segurtasun falta salatu du Ikuskaritzaren aurrean

ELA-Ertzaintzaren ordezkariak eta Getxoko komisaldegiko langileak bi elkarretaratze egin ditugu azken asteetan. Abenduaren 15 ean eta urtarrilaren 12an hain zuzuen ere. Elkarretaratze hauekin ertzain-etxe berriaren lanek irauten duten bitartean beren lana egiteko jarri dituzten barrakoiek ertzainen osasuna arriskuan jartzen ari dela salatu dugu. Sindikatuak premiazko irtenbidea bilatzeko eskatu dio Segurtasun Sailari. Erantzunik jaso ez duenez, salaketa jarri du Lan Ikuskaritzan.

Egoera konpontzeko borrokatzen jarraituko dugu.



2021eko Euskal Poliziako kide izateko EPEa (Ertzaintza-Udaltzaingoa)

Azken astean, eta lehen txandan, 50 pertsonatik gora parteartu dute ELA sindikatuak eta Manu Robles Arangiz Fundazioak prestatuko formazio saioetan. Formazio saio hauek UNED en balioespina daukate. Espero dugu formazio saio hauetan partehartu duten kideak, denbora gutxian, gure lankide izatea.

