

MODIFICACIONES “UNILATERALES” DEL GOBIERNO VASCO AL ACUERDO REGULADOR DE LA ERTZAINZA

Nuevos parches que no pueden ocultar la pérdida de condiciones laborales en la Ertzaintza.

El Gobierno de la era Urkullu y Erkoreka se despidió el pasado 18 de junio, con modificaciones en tres materias del Acuerdo Regulator: el SAM, el área de investigación y medidas de conciliación:

1ª Materia: SAM “Quién te ha visto y quien te ve”

Breve historia: El Acuerdo sobre medidas para hacer efectiva la protección del personal de la Ertzaintza tiene su origen por razones de edad o de menoscabo funcional.

La primera ley de policía del País Vasco en el art. 85 se recogió que pasaríamos a la situación de Segunda actividad a la edad que se determinase. La permanente movilización y reivindicación de la gran mayoría de los y las Ertzainas, exigiendo esta regulación, consiguió un fondo económico en 1999 y un compromiso anual de 1100 millones de pesetas desde el año 2001.

El año 2012 se firma: el acuerdo regulador y se introduce el SAM (sucedáneo de lo que durante años habíamos reivindicado). Esta regulación se modifica el año 2018, añadiendo la posibilidad de acceder con 55 años, pero renunciando al derecho de no trabajar noches, con esta modificación los firmantes dejan de lado la SALUD y se centran únicamente en el apartado económico.

Se supone que estos acuerdos que son publicados como decretos cuentan con el informe jurídico favorable de los servicios jurídicos del Gobierno Vasco.

El Sindicato SIPE, presenta un recurso a la modificación del SAM hecha el año 2018 por considerarla discriminatoria, no se cumplía la máxima de a IGUAL TRABAJO IGUAL SALARIO. No dándose cuenta de lo que iba a acarrear. Y los juzgados le dan la razón, quitándole el derecho al que lo tenía.

El Departamento aprovecha la situación creada tras la demanda y deja de abonar los complementos de productividad durante dos años, deja en un total desconocimiento de la normativa del SAM a los Ertzainas que están acogidos y a los que están para solicitarlo. Haciendo una escabechina: quitando horas, obligando a hacer noches, etc. Utilizando la incompetencia de sus colaboradores para hacer lo que le plazca.

Tras cerca de 2 años de la resolución Judicial, tras una negociación y cierre de acuerdo con el sistema mentoring, con casi todas las organizaciones con representación en la mesa, que no se llegó a firmar el año 2023 por la presión ejercida por los y las Ertzainas, el Departamento publica e impone la nueva regulación, para solucionar todos sus problemas generados por el SAM.

Lo ocurrido con la regulación del SAM es la demostración de lo que supone el sindicalismo que ejercen los sindicatos corporativos en la Ertzaintza y que lejos de mejorar en nuestros derechos laborales, vamos retrocediendo con cada acuerdo o acuerdo en desacuerdo.

Ejemplos de ello, de aquellos LOGROS estos LODOS:

- Se puede solicitar a partir de los 55 años y resten 6 años como máximo para jubilarse. Atrasando el ingreso, debido a que se retrasan las edades de jubilación.
- Ocurre lo mismo con la reducción de horas de jornada anual, ya no se asignan por edad, si no por los años que quedan para jubilarse:

- A)** En el sexto año anterior a la jubilación: 24 horas menos de trabajo al año.
- B)** En el quinto año anterior a la jubilación: 48 horas menos de trabajo al año.
- C)** En el cuarto año anterior a la jubilación: 64 horas menos de trabajo al año.
- D)** A partir del tercer año anterior a la jubilación: 96 horas menos de trabajo al año

- RRHH deberá resolver y notificar antes del 31 de octubre, para lo que tendrá en cuenta las solicitudes recibidas y el nº de ertzainas de la misma categoría que tuviera reconocida esta condición en cada Unidad. Pudiendo ser discriminatorio.
- No se puede solicitar la exención de turno de noche si no se trabajan los últimos 12 meses anteriores a la solicitud trabajando en los tres turnos M-T-N.
- Los que se incorporen en el 6 año anterior a la fecha de jubilación, tendrán que realizar los turnos de noche hasta la edad de Jubilación. Hay ertzainas que no saben cuando se jubilan.
- Podrán cambiar de turnos al personal que no está en el SAM, para sustituir al personal del SAM que este exento de turnos de noche.
- Los que se incorporen al Mentoring, se comprometen a hacer la tutoría del personal que está en prácticas y transmitirán su experiencia y conocimientos. Bajo las directrices de RRHH y Jefatura de Unidad.

¿QUE PASA CON EL OBJETIVO POR EL QUE SE ACORDO EL SAM?

- **TENEMOS QUE SOLICITARLO CON MAS EDAD.**
- **NOS PONEN TRABAS PARA QUEDAR EXENTOS DEL TURNO DE NOCHE.**
- **PUEDEN QUE NO LO CONCEDAN TRAS ESTUDIAR CUANTOS LO SOLICITAN EN LA MISMA UNIDAD, Y SI HAY CONFLICTO APLICARAN LA PRELACION.**
- **LOS QUE LO SOLICITAN EL 6 AÑO ANTES DE JUBILARSE LE OBLIGAN A HACER TURNOS DE NOCHE HASTA LA JUBILACION.**

SAM: Zergaitik eta zertarako sortu zen eta zertan bilakatu den, oso adibide garbia da sindikatu korporatiboek ertzaintzan egiten duten sindicalismoa erakusteko. Gure lan eskubideak hobetu beharrean, akordio edo akordio desados bakoitzarekin eskubideak galtzen goaz.

2ª Materia: Área de investigación criminal

“Una paga unilateral , excluyente y arbitraria que no soluciona el problema estructural”

ELA lleva mucho tiempo denunciando que la situación en el área de investigación es insostenible, una encuesta en la que participaron decenas de ertzainas dejó en evidencia la grave situación que padece este colectivo.

La encuesta concluía que la situación de daños asociadas a cuadros de estrés, burnn-out , fatiga mental y trastornos mentales relacionados con los riesgos psicosociales en el Área de investigación eran muy preocupantes.

Por ello exigimos medidas concretas al Área de Salud laboral del Departamento de Seguridad, la nula voluntad mostrada por el Área nos llevo a presentar una **denuncia** ante la **Inspección de Trabajo de Bizkaia**, de la que estamos a espera de resolución.

Pues bien ante esta grave situación el Departamento busca solucionar el grave problema de salud laboral y la falta de personal con una paga decidida unilateralmente, excluyente y arbitraria que **no es la solución** al grave problema estructural e integral que hoy sufre el **área de investigación** en particular y toda la Ertzaintza en general.

3. Gaia: Ezarritako kontziliazio eta berdintasun neurriak

Bazen garaia neurri hauek hartzeko, beste asko eta asko ELAk aldarrikatutakoak falta dira.





CARRERA PROFESIONAL

De aquellos logros estos lodos

El TXAPELA de febrero del año 2021, la titulabamos de la siguiente manera, “ Una Carrera profesional a la medida del Departamento “ Desgraciadamente para las y los ertzainas el tiempo nos ha dado la razón. Solo hay un beneficiario y ese es el Departamento.

Hoy tenemos en la Ertzaintza una carrera profesional con graves carencias que esta muy lejos de lo que solicitaba ELA.

La valoración que se hizo en aquel momento fue que era nefasta por lo siguiente:

- Discriminatoria. Sobre otros trabajadores del sector público de la CAPV.
- Busca la sumisión de las y los ertzainas ante el Departamento.
- En el cobro, SE PENALIZAN LAS SITUACIONES DE BAJA.

Este acuerdo, fue una más de acuerdos firmados por estos sindicatos corporativos que buscan la foto de la firma por encima del contenido, sin ningún tipo de rigor y sin evaluar las consecuencias de lo acordado.

2021eko otsaileko TXAPELA, honela titulatu genuen: “Karrera profesionala Sailaren neurria”.... Zoritxarrez, ertzaintzat, denborak arrazoia eman digu . Onuradun bakarra dago eta hori Segurtasun saila da.

Gaur egun, Ertzaintzan gabezi larriak dituen karrera profesionala dugu, ELAk eskatutakotik oso urrun dagoena.

Une hartan egindako balorazioa negargarria izan zen, honako honengatik:

- > Diskriminatzailea. EAeko sektore publikoko beste langile batzuei buruz.
- > Ertzainen mendetasuna bilatzen du Sailaren aurrean.
- > Kobratzean, BAJA EGOERAK ZIGORTZEN DIRA

Akordio hau sindikatu korporatibo horiek sinatutako beste akordioen antza handia dauka, edukiaren gabetik sinaduraren argazkia bilatzen dutenak dira, inolako zorrotasunik gabe eta adostutakoaren ondorioak ebaluatu gabe.

Por esta carrera profesional firmada por **ESAN** y el **Departamento**, estamos padeciendo estas situaciones:

ACCIDENTE DE TRAFICO O SIMILAR

El ertzaina que tenga un accidente, que no sea ni siquiera su culpa, coja la baja y por el tiempo que este en esa situación, es muy probable que se quede sin cobrar la carrera profesional.

Por otro lado, si el ertzaina perjudicado quisiera reclamar esa cantidad al seguro de la parte contraria, no tendría acreditación o certificado por parte del Departamento para poder hacerlo. Debido a que las evaluaciones o encuadramientos se realizan al valorar el periodo total del año evaluado.

¿Quién le abona la cuantía de la carrera profesional?

CURSOS PARA CAMBIO DE ENCUADRAMIENTO

Si se permanece de baja y el curso es en horas de trabajo, no se podrá realizar. Perdiendo la oportunidad de realizarlo y acreditarlo para el cambio de encuadramiento.

CURSOS DE ESPECIALIDAD OFICIALES IMPARTIDOS POR LA ACADEMIA

Hay una discriminación en la contabilidad de los cursos. No puntúan todos los cursos que ha impartido y acreditado la academia. Si es una valoración de carrera profesional, no se entiende porque cursos que están impartidos y acreditados por la academia se queden fuera de la puntuación para la carrera profesional.

En el decreto 57/23 sobre especialidades de la Ertzaintza están reconocidas las especialidades de:

1. Seguridad vial
2. Investigación
3. Protección personal-Escoltas
4. Intervención especial
5. Cinológica-caninos
6. Brigada móvil
7. Desactivación de explosivos.

Se da la circunstancia que esa lista no aparece la de especialización de piloto de helicópteros, pero sí aparece en la lista puntuable de carrera profesional.

Los cursos de Zutabe y Euskarri impartidos a los Irratis, no cuentan ni como curso puntuable ni como especialidad.

¿Quiénes creen Esan y el Departamento que los realiza?

Seguramente que por un cambio de estructura en la Ertzaintza los cursos de “Acceso y formación para unidades de policiales de información” (ERLO), como el curso de “Atestados” impartidos y otorgados por la Academia de la Policía Vasca, no constan en la lista puntuable de carrera profesional.

El que actualmente hayan cambiado la estructura y las especialidades de la ertzaintza, no quita que el ertzaina que acredite en su día durante su carrera profesional en la ertzaintza especialidades que eran necesarias y realizaron labores como tales no sean tenidas en cuenta a día de hoy, ya que se evalúan sus méritos de trabajo realizados durante su carrera profesional.

Es decir, que si el actual Gobierno cambiase la estructura y denominación de las actuales especialidades vigentes, habría que cambiar el listado de cursos de especialización puntuables en la carrera profesional. Y con el razonamiento actual, no serían puntuables los cursos realizados hasta la fecha por no estar reconocidos como especialidades actuales.





Reflexiones y horizonte

Egungo politiken ondorioak honako hauek dira:

Azken urte luzeetan lan baldintzen txartze etengabea bizitzen ari gara ertzaintzan. Lan-ezegonkortasuna, pobrezia, gizarte-bazterkeria eta horiekin lotutako arazoak, hala nola adikzioak, buruko nahasmenduak, etxebizitza eskuratzeko aukera mugatua eta integratzeko eta elkarbizitzarako zailtasunak. Inguruabar horiek eragin handia dute polizia-lanean.

Gizarte-arazoei modu egokian eta baliabide nahikoekin heltzen ez zaienean, segurtasun publikoko gai gisa tratatzen dira askotan. Horrek esan nahi du guri dagokigula, ertzainei, erakundeek beste modu batera eta politika publikoen bidez kudeatu beharko lituzketen egoerei aurre egiteko erantzukizuna. Egoera hori bidegabea da bai herritarrentzat, bereziki zailtasunak dituztenentzat, bai guretzat.

En medio de situaciones sociales y políticas que han ido cambiando, en ELA hemos analizado detenidamente el modelo de policía. Vemos importante en este momento ,en la que la labor policial se ve cada vez más influida por problemas tanto locales como globales , examinar y reflexionar sobre diversos temas más a fondo y ponerlos en común.

1. Condicionantes del sistema para la labor policial

Nuestro sistema económico se sustenta en la explotación laboral de quienes reciben un salario, en la carga desproporcionada de las labores domésticas y de cuidado que recaen principalmente en las mujeres y en la utilización excesiva de los recursos de otros países y sus poblaciones. Esto ha llevado a un aumento significativo de las desigualdades sociales, que se ven reflejadas en diferencias de ingresos, origen, género, estatus, entre otros. Desafortunadamente, las políticas públicas implementadas en las últimas décadas no han abordado adecuadamente esta situación, restándose derechos.

Además, enfrentamos problemas globales que repercuten localmente. El cambio climático, los conflictos bélicos, las persecuciones étnicas y religiosas, así como las crisis económicas, provocan migraciones masivas y parte de estas personas llegan a nuestro país.

Los efectos de las políticas actuales se manifiestan en el incremento de la inestabilidad laboral, la pobreza, la exclusión social y vinculados a estos, problemas como las adicciones, trastornos mentales, acceso limitado a la vivienda y dificultades en la integración y convivencia. Estas circunstancias impactan profundamente en el trabajo policial.

Cuando los problemas sociales no se abordan de manera adecuada y con recursos suficientes, a menudo terminan siendo tratados como cuestiones de seguridad pública. Esto significa que recae en nosotros, las y los ertzainas, la responsabilidad de enfrentarnos a situaciones que deberían ser gestionadas de otra manera por las instituciones y mediante políticas públicas. Esta situación es injusta tanto para la ciudadanía, especialmente para aquellos en dificultades, como para nosotros. Nos encontramos ante situaciones difíciles para las que no hemos recibido una formación adecuada, enfrentándonos no solo a eventuales delincuentes sino también a personas desesperadas o enfermas, muchas veces con recursos limitados. Esto nos afecta, también a nuestra salud y seguridad, y pone en riesgo al conjunto de la sociedad. Y cuando una eventual acción policial no resulta transparente cambia la percepción sobre nuestra labor, criminalizándose.

2. Las condiciones laborales en la Ertzaintza

Además de los desafíos sociales, observamos la precarización sistemática de nuestras condiciones Laborales y esto afecta a nuestra capacidad para realizar eficazmente nuestras tareas policiales.

- Falta de personal: Nos impide realizar nuestro trabajo como debemos y queremos. Se ven además comprometidas nuestra salud y la conciliación de la vida laboral y familiar (imposibilidad de libranzas, realización de horas extras, etc).
- Se nos niega el derecho a la negociación colectiva: La pérdida de poder adquisitivo en la última década es cercana al 20 % (solo en los tres últimos años es del 6 %). A esto hay que sumarle otros recortes como el de las primas de jubilación. Tampoco tenemos reconocido el derecho a la huelga, algo que nos iguala más al estamento militar.
- Los problemas de salud laboral, y sobre todo los riesgos psico-sociales aumentan porque aumentan las cargas de trabajo, falta personal, etc.

3. Problemas relacionados con la labor policial

Junto a esta problemática social y laboral, la labor policial padece igualmente problemas Específicos.

A. Complica el trabajo policial debido a la ausencia de guías claras para la actuación, lo que aumenta el riesgo de cometer errores y eleva los peligros tanto para los agentes como para los ciudadanos.

B. Incrementa el riesgo de que se produzcan actuaciones arbitrarias por parte de la policía y, potencialmente, de influencias políticas indebidas.

C. La falta de previsibilidad y claridad también dificulta la relación con la comunidad.

Se está adoptando un enfoque más coercitivo en la policía, en detrimento de las funciones asistenciales y preventivas.

4. Cómo defender la labor policial

Existe una paradoja en la forma con que algunos defienden la labor policial: a menudo, quienes afirman apoyarla no proporcionan los recursos necesarios; respaldan reducciones en el sector público y no reclaman mayor transparencia. Para nosotros, eso no representa una verdadera defensa de la labor policial.

La labor policial es un servicio público y como tal, debe ser civil y regirse por principios democráticos. La policía dispone de facultades excepcionales, como el uso de la fuerza y la capacidad de detener y arrestar, que son esenciales para cumplir con sus responsabilidades, como son la persecución de delitos o ejercer de autoridad. En una democracia, a estos poderes excepcionales deben corresponderles controles de actuación rigurosos. La efectividad de estos mecanismos es fundamental para generar y mantener la confianza de la sociedad en su policía.

Quienes abogamos por el correcto funcionamiento de los controles sobre la policía somos los verdaderos defensores de los agentes y su labor, la cual es realizada diligentemente por la gran mayoría. Por el contrario, creemos que la defensa incondicional de ciertas actuaciones policiales a menudo oculta intereses políticos o corporativos ajenos a la verdadera función policial.

ELAk herrialdeko polizia kidegoetan

(Ertzaintza, Foruzaingoa eta Udaltzaingoak) duen parte-hartzea funtsezko uste batean oinarritzen da: uste osoa dugu gorputz horien barruan badirela giza eskubideekin konprometitutako eta gure sindikatuak defendatzen dituen justizia- eta elkartasun-balioak irudikatzeko prest dauden gizon eta emakumeak. Demokraziarekin eta gizarte zintzo baten eraikuntzarekin konprometitutako gizonak eta emakumeak. Polizia horietan presente eta aktibo egotea da gure sindikatuak polizia-lanaren balioa eta beharra egunero adierazteko duen modua.



A modo de síntesis

Nuestro horizonte

ELAk funtsezko zeregina izan nahi du poliziek giza eskubideekin duten konpromisoa sustatzeko.

1. Promoción de una cultura de respeto y dignidad

Desde la crítica, la propuesta y la proactividad, podemos ayudar a fortalecer una Cultura policial que valore y respete los derechos humanos.

2. Protección contra abusos de autoridad

El compromiso con los derechos humanos ayuda a prevenir abusos de autoridad y conductas indebidas. Podemos ofrecer, en colaboración con la universidad, formación y orientación sobre cómo mantener un equilibrio adecuado entre el cumplimiento de la ley y el respeto a los derechos individuales.

3. Mejora de la relación con la comunidad

Los policías que están comprometidos con los derechos humanos tienden a generar más confianza y respeto dentro de la comunidad. ELA puede propiciar, a nivel local, el encuentro con agentes sociales y comunitarios también interesados en el bienestar de la ciudadanía y en los derechos humanos.

4. Defensa de los propios policías

Con este compromiso protegemos también a los agentes, luchando para que trabajen en condiciones justas y seguras, y que reciban el respeto y apoyo necesario para realizar su labor sin comprometer su integridad física o moral.

5. Refuerzo de la legitimidad

El compromiso con los derechos humanos refuerza la legitimidad de la policía ante la sociedad. ELA va a ser un agente que va a reivindicar sin descanso la transparencia de las actuaciones policiales.

6. Formación

Podemos proporcionar recursos y formación continua sobre derechos humanos y prácticas policiales éticas. Esto no solo mejora la profesionalidad y eficacia de los policías, Sino que también asegura que estén mejor equipados para manejar situaciones complejas de manera justa. En este horizonte podemos establecer contactos con instituciones y movimientos que velan por los derechos humanos, como el Ararteko o Amnistía Internacional.

7. Promoción de la justicia social

ELA, por su propia naturaleza, buscan promover la justicia y la equidad en el lugar de trabajo y en la sociedad. Fomentar el compromiso con los derechos humanos entre los policías es coherente con estos objetivos más amplios y ayuda a construir una sociedad más justa y equitativa.



ELA-Ertzaintzak modu oso aktiboan partehartzen ari da sektore publikoko greba eta mobilizazioetan

Nahiz eta legediak ertzainei ez dien uzten greba eskubidea egikaritzen, greben arrazoiekin eta aldarrikapenekin erabateko babesa adierazten ari dira ekitaldi desberdinetan eta ertzainei bertan egoteko deialdia berresten du.

ELA- ertzaintzak salatu nahi du gure agintari eta alderdi politikoek hartzen ari diren erabakien ondorioz langile publikoen lan baldintzetan eta herritarrei eskeintzen zaien zerbitzu publikoaren kalitatearen gainbehera ez daukala etenik. Horren adibide dira:

- Hamarkada luze daramagu bai ertzainek eta baita ere langile publikoak orokorrean hitzarmenik berritu gabe.
- Erosteke ahalmenaren galera metatua % 20koa izan da azken hamarkadan. Honi gehitu behar zaio erretiro primen eta Itzarriren murrizketa. Karrera profesional exkaxa eta diskriminatzailea.
- Honi gehitu behar zaio; plantilla exkaxia, plantillaren osasun fisikoari eta emozionalari kalte egiten dioten antolaketa-neurriak eta erabakiak, ordezkapenik ez egitea, belaunaldi-erreleboaren planifikaziorik eza, kontziliazio-neurriei heltzeko zailtasunak, artatu beharreko biztanleen gero eta aniztasun handiagoa, desberdintasun sozialak sortzen dituzten politikak. Horrek guztiak ondorio larriak ditu zerbitzuaren kalitatean.

ELA-Ertzaintzak argi dauka, ertzainek eta langile publikoek orokorrean bizi duten egoera hau iraultzeko mobilizazioak eta grebak ezinbestekoak direla, eta nahiz eta greba eskubidea egikaritzeko aukerarik ez eduki, grebari erabateko babesa adierazi eta greba eta mobilizazioen aldarrikapenekin erabateko adostasuna eta hauek lortzeko borrokan jarraitzeko konbentzimendu osoa adierazi nahi dute.

ELA- ertzaintzaren aldarrikapenak greba eta mobilizazio hauetan:

Aurrekontuetan:

- Gure herrian, langile publikoen enplegu beharrak eta soldatak hemen erabakitzea.
- Galdutako eros ahalmena berreskuratzea, lan baldintzak hobetzea eta zerbitzu publikoak indartzea ahalbideratuko dituzten aurrekontuak bermatzea.

Mahai negoziatzailean:

- Soldatak: % 10ko soldata igoera. 2021-2023 urteetan galdutakoa berreskuratzeko eta 2024koa bermatzeko.

> Aurretik galdutakoaren zorra onartu eta berreskuratzeko konpromisoa.

> Ertzain guztientzako lanpostu balorazio berria. Gutxienez Osakidetzako langileak duten karrera profesionala.

- Enplegua: 8.000 ertzain behar ditugu. Privatizaziorik ez!
- Lan kargak arintzeko neurriak. Lan osasuna bermatu!

> Lan kargak arintzeko neurri zehatzak adostu.

> Formakuntza egokia eta egokitua

> Ertzainen ongizate fisikoa eta emozionala bermatzekoa arrisku psikosozialen eta ergonomikoen ebaluazioak egin eta neurriak adostu.

- Ertzainak euskalduntzeko neurriak, formazioa eta baliabideak adostu.
- Jardunaldia murrizteko neurriak ezarri.
- Berdintasunaren bidean. Neurri feministak.





Kabina intsonorizatuen eskaera (VD-VG Deustu)

Joan den 2024ko maiatzaren 28an, ELA sindikatuak Idazkaritza Nagusiari bidalitako material-eskaera bati eman zion sarrera Erandion. Bertan, 2-3 kabina intsonorizatu eskatu ziren, Deustuko ertzain-etxeko hirugarren solairuan dagoen Genero Indarkeria Ikertzeko Atalaren bulegoan instalatzeko. Erantzunaren zain gaude.

Datozen egunetan eremu honetan egingo diren birmoldaketa-obrek egokiak dirudite tresna berritzaile hau instalatzeko. Horri esker, atal honetan lan egiten duten ertzainek modu pribatuagoan hitz egin ahal izango dute biktimekin, kanpoko zaratarik gabe.

Eskaera Bilboko Ikerketa Buruzagiekin eta unitateko ertzainekin adostu da, eta uste dugu berehala bete beharko litzatekeela.

ELA denuncia la situación de la Jefatura de Policía científica (JPC)



Este pasado 24 de junio de 2024, el Sindicato ELA ha dado entrada en Erandio a un extenso informe/denuncia dirigido a la Directora de la Ertzaintza Victoria LANDA en la que se enumeran 17 aspectos graves o muy graves que se han detectado en la estructura de personal y funcionamiento de esta unidad antes (UPC), ahora Jefatura (JPC) . Se ha solicitado una reunión urgente con ella y estamos a la espera de su respuesta.

La situación en esta Jefatura nos parece alarmante e insostenible, con laboratorios en riesgo inminente de cierre por incapacidad para superar auditorias obligatorias como las de ENAC, carencias de personal, materiales etc.

La Jefatura necesita una urgente remodelación, modernización y adaptación a las tipologías delictivas actuales en prácticamente todas sus áreas de trabajo, así como una digitalización en materia de informes como vienen exigiendo los Juzgados en Euskadi y ya funcionan otras policías a nivel Europeo.

Este trabajo se va a realizar en otras unidades que ya nos lo han solicitado y en caso de no recibirse respuestas adecuadas, procederemos a tomar medidas, tal y como denunciemos en su día a Salud Laboral la situación en el área de Investigación de las y los compañeros de la Ertzaintza.

Victoria judicial, reconocimiento suboficial

Va tocando a su fin un contencioso de un afiliado de ELA que data de 2008, cuando un agente 1º que se presentó al curso de suboficiales, fue excluido de manera injusta y privado, de la que sin duda, hubiera sido una carrera profesional exitosa y totalmente diferente al calvario que ha vivido desde entonces.

Finalmente se le ha reconocido judicialmente su condición de suboficial y aun estamos pendientes de reclamaciones de diferencias económicas de estos años.

El Departamento ha dado muestras durante estos 16 años de como a sabiendas que había cometido un error, ha decidido no enmendarlo hasta que un Juez se lo indicase.



Afiliazio-orria

Hoja de afiliación

**1. abizena:**

1º apellido

2. abizena:

2º apellido

Izena:

Nombre

Jaioteguna:

Fecha de nacimiento

Jaiotze herrialdea:

Lugar de nacimiento

Helbidea:

Dirección

Herria:

Localidad

Herrialdea:

Provincia

NAN/EIZ:

DNI/NIE

Emakumezkoa **Gizonezkoa**

Mujer

Hombre

Ez bitar

No binario

Telefona:

Teléfono

Mugikorra:

Movil

E-posta:

E-mail

Afiliatzeko arrazoiak: **Neg. Kolektiboa** **Kontsultak** **Gomendioa** **ELArekin bat** **Besterik**
Razón para afiliarse: Neg. Colectiva Serv. Jurídico Referencias Simpatizo Otros

Banku edo Aurrezki Kutxa:

Banco o Caja de Ahorros

IBAN zenbakia (banku kontua): /

Nº IBAN (cuenta bancaria)

Lantokia:

Empresa

Enpresaren G.S. ko zenbakia:

Nº Seg. Social de la empresa

Helbidea:

Domicilio

Herria:

Localidad

Lanbidea:

Dirección

Kategoria:

Categoría

Lan-hitzarmena:

Convenio

Sindikatuak betetzeko

A rellenar por el sindicato

Kuota mota:

Tipo de cuota

Arduraduna:

Responsable

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

Afiliatu



Afiliate

www.ela.eus

