

2ª ACTIVIDAD
Y JUBILACIÓN
EN LA
POLICÍA
VASCA

EUSKALGLASS

Cristalería para el automóvil

CRISTALERIA PARA EL AUTOMOVIL

cristalería del automóvil **EUSKALGLASS**

venta y colocación inmediata



Buen servicio

SAINT-GOBAIN
SEKURIT
CONCESIONARIO OFICIAL

902 220 240

Buen Servicio...

Seguro, rápido y fácil

- 100 centros de servicio en España.
- Centros concertados con Cías de Seguros.
- Colocación inmediata
- Servicio a domicilio
- Garantía demostrada durante años.
- Relación calidad-precio.

Sustitución...

EUSKALGLASS LE AYUDA !

- Si tiene contratada la garantía de rotura de cristales o lunas de su vehículo, con la sólo presentación del recibo al corriente de pago y póliza, será suficiente para efectuarle la reposición sin desembolso alguno.
- Servicio rápido.
- Personal especializado.

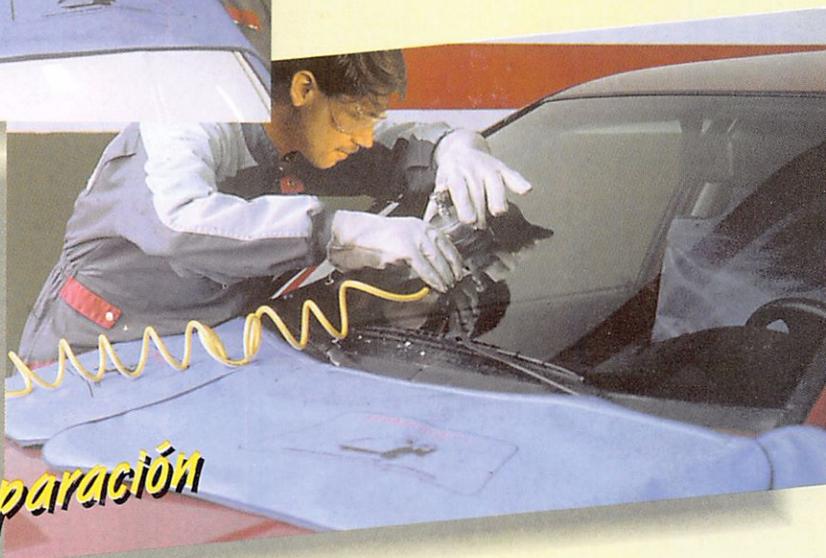


Sustitución

Reparación...

Somos especialistas!

- Nuestros centros están equipados con los últimos sistemas en reparación de lunas.
- Una vez producida la rotura por impacto, acudiendo a nuestros centros, en un plazo de 24 horas, un 30% es reparable.
- En 1 hora, podrá disponer de su coche.



Reparación

SAINT-GOBAIN
SEKURIT
CONCESIONARIO OFICIAL

EUSKALGLASS
Cristalería para el automóvil

TALLER CONCERTADO CON COMPAÑIAS DE SEGUROS

BILBAO-48012
Autonomía, 62
Telf. 94 470 19 01

DEUSTO-48014
Blas de Otero, 19
Telf. 94 447 71 66

TRAPAGARAN-48510
Pol. Ibarzaharra, Pab. 7
Telf. 94 472 24 47

BASAURI-48970
Camino Etxerre, 6 (Urbi)
Telf. 94 440 90 70

LEIOA-48940
Pol. Parque Empresarial
Ibarbarri, Nave 13 Edf. C
Telf. 94 472 24 47

EDITORIAL

En un momento de conflicto colectivo en la mayoría de los ámbitos laborales de la Policía Vasca, tanto en los Ayuntamientos como con la Consejería de Interior, en el caso de la Erzaintza, cabe realizar una reflexión sobre el futuro de un número elevado de trabajadores donde la edad y la salud juegan un papel vital para el sustento familiar.

En este sentido, Er.N.E. ha realizado un importante esfuerzo por comenzar un proceso de reivindicación tanto en asociaciones en Policía Local con otros sindicatos, como en la Ertzaintza con otras policías de nuestro entorno para exigir una negociación tanto de competencias autonómicas, como estatales, que establezcan un punto de partida a la solución de un problema que comienza a asomar como punta de iceberg de manera amenazante.

Er.N.E. llevó a cabo en Noviembre un simposio para intentar mostrar a todos los Policías Vascos la situación policial en Europa, los avances llevados a cabo por otras policías de nuestro entorno, las diferentes opciones de cobertura social que varias entidades aseguradoras pueden ofrecer, y la presentación de un completo estudio realizado por la Universidad de Cataluña a través del "Centre de Recerca Thomas Becket", que os ofrecemos en esta publicación.

Er.N.E. toma buena nota de todo lo aportado en las jornadas y solicita a todos los Policías Vascos una mayor implicación ante un problema que surge de situaciones imprevistas por salud o a través del paso de los años y que requiere una planificación o anticipación suficiente.

Un saludo.

Junta Rectora Er.N.E.

SUMARIO

Presentación de Simposio	4
Peter IBSEN (Dinamarca)	5
Sean BOLLON (Inglaterra y Gales)	6
Jan SCHONKEREN (Bélgica)	7
Policía Alemana	9
José M ^a BENITO (S.U.P.)	11
Emeterio SARO (A.U.G.C.)	14
Tomás GARCÍA (P.L.Zaragoza)	16
Emili CABEZAS (S.P.C.-CC.OO).....	17
J.L. Corral (Er.N.E.)	19
Antonio GÓMEZ (Ministerio de Interior).	30
Centre de Recerca Thomas Becket.....	34
Concurso FOTOGRÁFICO	48
ADIEU/GOOD BYE (E.L.V.).....	50
JUSTICIEROS (P.A.P.)	52
Página WEB	54
II Certamen PREMIO MELÓN	55

EDITA

Ertzainen Nazional Elkartasuna
DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN

Junta Rectora Er.N.E.

DISEÑO Y MAQUETACIÓN

afg - gsl (Er.N.E. Publicaciones)

PUBLICIDAD

Patxi García - Tel.: 944467369

Apdo. Correos: 4091 - 48004 Bilbao

DEPOSITO LEGAL

BI-2135-87

Er.N.E. Publicaciones

San Roque, 3 - 4º - 48007 Bilbao

publicaciones@erne.ws

Ke Pote Foro de libre expresión de la Policía Vasca. Ertzaintzaren adierazpen librearen aldizkaria.

SINPOSIO BIGARREN JARDUERA ETA JUBILAZIOA POLIZIAN



NOVIEMBRE 17-18
Salón de actos del Colegio de Abogados de Bilbao

PRESENTACIÓN

A las 09,30 horas del día 17 de Noviembre, comenzaron unas jornadas, organizadas por el sindicato Er.N.E, en las que se trataba de tener un conocimiento global de la Segunda Actividad y Jubilación en las diferentes policías de nuestro entorno y dentro de Europa, como punto de partida para reclamar a las instituciones implicadas una respuesta.

La apertura corrió a cargo de un miembro de la junta Rectora del sindicato Er.N.E. (M. Santos) junto a la Dra. Montserrat Nebrera en representación del "Centre de Recerca Thomas Becket", que presentaba un completo estudio realizado por la Universidad de Cataluña.

La intención del simposio era: trasladar a la clase política la necesidad de solucionar el problema de la Jubilación en la Policía e incidir en la peligrosa situación a futuro que conllevaría el llegar a la edad de jubilación, en numeroso grupo de trabajadores, que redundaría en una merma en la calidad del servicio.

Es de lamentar la falta de presencia en el Simposio de representantes del Departamento de Interior del Gobierno Vasco, como responsables directos de la situación en la Ertzaintza y, por extensión, de toda la Policía Vasca.

Montserrat NEBRERA, señaló el carácter de continuidad que representan estas jornadas con la formación recibida por parte de los Delegados de Er.N.E en Puente Viesgo, y apuntó el derecho que asiste a todos los Policías a la equiparación con el resto de países Europeos en materia de cobertura social.



PETER IBSEN (Dinamarca)
Vicepresidente de EUROCOP

Situación de la policía Danesa en relación a la Segunda Actividad y Jubilación.

Señala Peter IBSEN, la complejidad del sistema danés en materia de Jubilaciones por el sistema de cobertura que el propio estado ofrece a sus ciudadanos en diferentes materias como sanidad, educación, etc...., y debido a las aportaciones en materia de impuestos, superior a la media europea.

El sistema está basado en años de cotización, siendo la edad máxima de jubilación a los 63 años para los policías y de 70 (65) años para los demás funcionarios y empleados del servicio público

El sistema de cotizaciones se encuentra cubierto doblemente, por un lado la cantidad final a percibir dependiendo de las aportaciones durante los años de cotización, a lo que se añadiría una cantidad que se recupera en el momento de optar a la jubilación.

La pensión completa puede alcanzar el 57% en relación al último salario percibido.

A partir de los 25 años de edad, un empleado del servicio público gana con cada año de servicio una parte porcentual de su pensión (hasta 37 años de servicio abonables).

Debido a un convenio particular, los empleados del servicio público reciben una gratificación especial (Gratificación U-65, de 4.923€ al año) hasta llegar a la edad de jubilación.

A partir de los 65 años de edad reciben una gratificación que equivale a la renta básica de 7.502 € al año.

El 57% de la pensión es a condición de que el policía cotice entre unas franjas de 25 a 37 años como máximo, existiendo una media de cotización de 23,5 años

Existe la posibilidad de una jubilación anticipada a los 60 años, en que la pensión, en caso de accidente laboral o haber cumplido más de la mitad de los años de servicio en turnos permanece igual a la percibida a partir de los 63 años.

En principio, en estos casos, hay un descuento porcentual por cada año anticipado de jubilación del 4%.

Además de estas cantidades habría que sumar otras coberturas económicas cubiertas por múltiples seguros adicionales con los que cuentan los policías daneses que complementan la pérdida de poder adquisitivo que pudieran sufrir con la jubilación.

Otras posibilidades son:

- Pensiones otorgadas (en caso de contar por lo menos con tres años de servicio abonables, pero aún sin tener derecho a recibir una pensión).
- Pensión de supervivencia para los cónyuges (71% de la pensión completa).
- Pensión de supervivencia para los hijos (3.475 € al año).

Los retos del futuro son:

- El sistema de jubilación anticipada se encuentra bajo presión política para su supresión.
- El ministerio de Hacienda cuestiona el statu quo del servicio público.
- La inclusión de la Gratificación U-65 en el cálculo de las pensiones.

Sobre la especificación de las tareas a realizar llegado a una cierta edad, indica el ponente que, en teoría, hasta los 63 años puedes estar en la calle, si bien, a partir de la edad de 58 años, puede solicitar el no trabajar en el turno de noche o realizar ciertas tareas a determinar por las Jefaturas siempre que las necesidades del servicio lo hagan posible.

Sobre la aportación de entidades financieras ajenas al sistema estatal, opina que no quieren empresas privadas en el ámbito policial.



SEAN BOLLON

Policía en Inglaterra y Gales



El plan de pensiones de la Policía para Inglaterra y Gales está basado en dos indicadores:

- El tiempo de servicio
- La última paga con derecho a la jubilación

Los beneficios se acumulan a razón de un sexagésimo de paga con derecho a jubilación durante los primeros 20 años de servicio y, posteriormente, se continúa con el pago de una tasa de dos sexagésimas partes al año hasta un máximo de cuarenta sexagésimas partes, que se consigue después de 30 años de servicio.

La pensión de jubilación final está en relación con el sueldo recibo en los últimos 12 meses antes de la fecha de jubilación. Nunca se incluyen las horas extras o los gastos.

Hay tres tipos de pensiones

- Una pensión ordinaria
- Una pensión reducida
- Una pensión por enfermedad

Cuando la jubilación se adelanta como resultado de las lesiones ocasionadas por una acción relacionada con el servicio (accidente laboral), el policía cobra una pensión adicional.

La pensión ordinaria se aplica a un oficial de policía que se retira con al menos 25 años de servicio.

Como hemos indicado previamente las pensiones se acumulan a razón de una sexagésima al año para los primeros 20 años y dos sexagésimas partes al año hasta un máximo de cuarenta sexagésimas partes. Por consiguiente, un policía si se retira con 25 años servicio recibiría treinta sexagésimas partes (1/2) de su paga como pensión de jubilación. Esta fórmula determina que la pensión máxima de cuarenta sexagésimas partes (2/3) se logra después de 30 años de servicio.

Aunque un policía se puede retirar con 25 años o más servicio, la pensión ordinaria no se cobra hasta haber alcanzado la edad de 50, siempre y cuando no haya cumplido los 30 años de servicio, ya que en tal caso la pensión se paga sin dilación.

Una pensión reducida es cobrada por aquellos policías que habiendo alcanzado su edad de jubilación reglamentaria tienen menos que el servicio de 25 años. El cálculo de esta pensión se realiza de la misma forma que la pensión ordinaria.

Las edades de retiro obligatorio en las fuerzas policiales de Inglaterra y Gales son 55 para agentes y sargentos, 60 para superintendentes y 65 para Jefes policiales.

Una pensión por enfermedad se paga cuando la salud de un policía le impide realizar las tareas ordinarias del policía y, además, esta pensión es actualizada para compensar la jubilación permanente y anticipada. La base de compensación cambia según el período de servicio pero no puede pasar de cuarenta sexagésimas partes de la paga final. Este tipo de pensión se paga inmediatamente a pesar de la edad.

Los oficiales que han completado 30 años de servicio o más, han alcanzado su edad de jubilación reglamentaria, o bien, han sido jubilados por enfermedad pueden elegir cobrar una parte de su pensión en forma de pago único. Esto es conocido como abono. De tal forma, que hasta el veinticinco por ciento de la pensión del policía puede ser cobrada en un pago único. La cantidad es diferente en base a la edad y a unas tablas de compensación elaboradas por los actuarios del gobierno.

A modo de ejemplo, si un oficial se retira a los 50 años con los treinta años de servicio completados recibiría cuarenta sexagésimas partes de su paga como pensión. Y además, podría renunciar al veinticinco por ciento de esa pensión de tal forma que recibe 1500 Libras para cada £ 100 a las que ha renunciado.

Así pues, si este policía renuncia a £ 5,000 por año de su pensión recibirá £ 75,000 en un pago único.

El policía que deja el servicio antes de alcanzar la edad de retiro obligatorio y habiendo completado menos de 25 años acepta una pensión diferida que empezará a cobrar a partir de la edad de 60 años.

Los oficiales de policía contribuyen 11 % de su paga para el plan de jubilación, que tiene la fama de ser sustancialmente mejor que otros planes de jubilación en el sector público, y esto es así porque necesariamente debe reflejar la naturaleza única del trabajo de un oficial de policía.

En la actualidad hay un número importantes de asuntos en negociación en relación con los planes de pensión. En general esos son:

- En abril de 2006 un plan de jubilación nuevo será introducido para oficiales de policía reclutados después de esa fecha. El nuevo plan no será tan generoso como el actual y las pensiones serán inferiores.
- Las jubilaciones por razones de salud
- Las recompensas por los accidentes laborales y actos de servicio.

Finalmente abril de 2003 vio la introducción de un esquema conocido como el esquema de 30 ventajas.

Este esquema permite a los oficiales que han completado 30 años o más años de servicio y se ha retirado, además, de haber cobrado la paga del 25%; reincorporarse al servicio en su situación anterior. Existen una serie de criterios que deben cumplir estos policías, entre los cuales el estado salud es de los más importantes. Un número de oficiales ha optado por este plan, pero no es ampliamente usado hasta la fecha.

Jan SCHONKEREN (Bélgica) National S.L.F.P.-Police



El modelo de jubilación en Bélgica viene a resultar un modelo mixto entre el modelo inglés y el establecido en Dinamarca.

El método aplicable es de reciente aplicación (año 2000 - 2001) tras superar la unificación de toda la estructura policial, tanto a nivel estatal como local.

Existen tres tipos de jubilación:

- La jubilación de Oficio: Por límite de edad a los 65 años o por ausencia a causa de enfermedad.
- La jubilación a petición propia: A partir de una edad determinada y con un número de años de servicio admisible.
- La jubilación por inaptitud física: Concedida por razones médicas a un miembro del personal que ya no es apto.

1.- Jubilación de Oficio por límite de edad.

- El Trabajador puede ejercer su actividad profesional hasta la edad de 65 años. Cumplida esta edad, se jubila al trabajador de oficio.
la efectividad: se tendría como efectiva a partir del primer día del mes siguiente al cumplir los 65 años.

2.- Jubilación a demanda.

- El Trabajador pone fin a su carrera de manera voluntaria y no antes de los siguientes límites de edad:
 - . 60 años para oficiales y mandos superiores.
 - . 58 años para los mandos de base e intermedios.

La demanda anticipada debe ser dirigida a las autoridades 12 meses antes de la fecha de jubilación deseada.

3.- jubilación por inaptitud física.

En caso de accidente o enfermedad grave, la decisión será tomada por una "comisión de aptitud del personal policial", que pronuncia la inaptitud física definitiva de un miembro del personal.

No hay intervención de la comisión en dos casos:

- Después de la edad de 60 años (oficiales) y 58 años (otros mandos) cuando el trabajador está enfermo durante más de 365 días.
- Cuando el trabajador está en disponibilidad después de haber alcanzado el límite de edad a partir de la cual este miembro obtiene una pensión anticipada.

Para el cálculo de la cantidad a percibir por el trabajador será calculada por la comisión, teniendo en cuenta los últimos 5 años con una cantidad mínima a percibir.

Mínimo de años de servicio en calidad de Funcionario.

Para poder percibir una pensión de jubilación se tiene en cuenta un mínimo de años de servicio.

20 años - Para una jubilación alcanzado el límite de edad de 65 años.

5 años - Para una jubilación alcanzado el límite de edad de 60 años.

20 años - Para una jubilación anticipada antes de la edad de los 60 años.

0 - Ante una jubilación por ineptitud física.

La jubilación diferida exige por lo menos 5 años de servicio.

Se tendrán en consideración aportaciones anteriores, en caso de prestar servicios con anterioridad al nombramiento como policía, aquellos servicios prestados en la administración.

En caso de aportaciones en empleos privados tendría un tratamiento diferenciado y una pensión diferente a la obtenida en su calidad de funcionario.

Formula de cálculo

Partiendo de un sueldo de referencia habría que sumarle los años de servicio admisibles, más un porcentaje denominado "tantiémes" (fracción determinada por la naturaleza de los servicios admisibles en función de cada año de servicios admisibles).

El sueldo de referencia

El sueldo tomado en consideración para el cálculo de la pensión es el sueldo de los últimos 5 años, calculado sobre la base de las escalas de sueldo aplicables en la fecha del comienzo de la jubilación.

También se pueden tomar en cuenta los sueldos vinculados a la función en la que el trabajador ha sido nombrado a título definitivo, así como los suplementos de sueldo propios de su función o categoría.

Servicios y periodos admisibles

Además de los años de servicio efectivo y ciertos periodos de ausencia, también se tienen en cuenta las "bonificaciones de tiempo".

- La posesión de un diploma conlleva bonificaciones de tiempo en función del nivel de estudios = duración mínima de los estudios (estas bonificaciones se adjudican únicamente si la posesión del diploma fue necesaria para la contratación o nombramiento).

- Disminución de las bonificaciones en caso de:

. Prestación de servicios admisibles durante los estudios.

. Ejercicio de una profesión durante los estudios.

. Menos de 20 años de servicio admisibles.

Limitación del importe de la Pensión

El máximo absoluto es de 46.883€

Se obtiene una pensión completa después de 37,5 años de servicio admisibles con un "tantiéme" de 1/50 o después de 45 años con un "tantiéme" de 1/60.

En caso de carrera mixta con 1/50 y 1/60 se necesitará un cálculo adaptado.

En caso de no alcanzar el máximo pueden prolongar los servicios durante 7 años más.

También se permite la compatibilidad con otro tipo de actividad laboral siempre que no supere el máximo de cotización más el 15%.

La experiencia acumulada en el sector de la seguridad pública hace del trabajador jubilado un aspecto apreciable en el sector de la seguridad privada, suponiendo un porcentaje de activo del 40% por encima de la edad de 52 años.

Existen tantas opciones que llegado a los 58 años con un máximo de cotización, nadie continúa.

En Bélgica existe un gran debate por el aumento de las personas mayores en contra de los pocos nacimientos que se producen.

Licencia anterior a la jubilación

Hasta el 01/04/2006, los miembros del personal del estado pueden, si cumplen con ciertas condiciones, beneficiarse de una licencia anterior a la jubilación.

Para la policía local, esta posibilidad depende de una decisión anterior de las autoridades locales, respecto a las condiciones y el sueldo.

Por un lado se permite a partir de la edad de los 56 años, con la obligación de solicitar la jubilación en la edad más joven prevista por el estatuto, y durante este periodo el trabajador percibe un sueldo de espera hasta su jubilación final del 80% de su sueldo de actividad, tomando en consideración para el cálculo de la pensión con un "tantiéme" de 1/60.

A partir de los 50 años el policía puede solicitar el "no" trabajar noches siempre que por necesidades de personal lo haga posible y de manera voluntaria.

También, y siempre que se trate de problemas de salud, pueden solicitar un trabajo de despacho tras pasar por una "comisión de aptitud" interna, así como solicitar el no trabajar horas extras.

Sobre regulación de la Segunda Actividad, manifiesta que a partir de los 50 años no se trabaja en el turno de noche, siempre que sea posible y de manera voluntaria, pueden solicitar el no trabajar horas extras, o bien, si existen problemas de salud se puede solicitar un trabajo de despacho tras pasar un tribunal médico interno.

Sobre la aportación privada en la policía, indica la "no" conveniencia de la misma, puesto que la complejidad de nuestra tarea tiene que estar asumida por la cobertura del estado: durante 40 años cuidamos del Estado, lo cual, nos da derecho a exigir reciprocidad.



ALEMANIA

Ponente ausente por motivos de trabajo, pero que amablemente nos traslada la situación de la Policía en Alemania.

El sistema de pensiones a nivel policial se basa en dos conceptos: Años de Servicio y Edad.

La pensión más alta posible es del 75% en relación al último salario percibido, después de 40 años de servicio abonables.

La pensión mínima es del 35% del salario, con un mínimo de 1.278€.

Generalmente la edad de jubilación para policías sigue siendo de 60 años.

Baviera es el único estado federal que prevé un incentivo para los policías que quieran quedarse en el servicio hasta los 62 años de edad; en el caso de las personas o cargos cuya permanencia prolongada es solicitada, se les paga un sobresueldo de 7%.

La pensión normal para cubrir los accidentes en acto de servicio se basa en la tasa de jubilación alcanzada más un 20%.

Además hay una pensión calificada para cubrir los accidentes en acto de servicio (después de una actuación

consciente y arriesgando la vida), que asciende al 80% de las remuneraciones correspondientes al grupo en la escala salarial que está dos escalones más alto que el que haya alcanzado el policía que sufra un accidente en acto de servicio.

Si un policía se retira debido a un accidente en acto de servicio, no se le quita nada de su pensión. Por lo demás no está previsto que un policía se jubile antes de tiempo y si lo hace, pierde su derecho a pensión.

Generalmente la edad de jubilación es de 60 años, independientemente del rango. Varios estados federales han aprobado modificaciones (o las tienen en fase de proyecto), las cuales entrarán en vigor en el futuro.

En Renania Palatinado está planeado un modelo diferenciado según el rango.

En principio los agentes de policía se encuentran mejor que sus colegas del sector privado, lo cual tiene que ser así debido a la obligación de fidelidad y del deber de protección correspondiente, los cuales se deben a su vez a la calidad de funcionarios de policía.

El tema fundamental es la consideración del factor demográfico en el desarrollo futuro del sistema de pensiones en general.

Otros aspectos como las cargas, las reducciones de las pensiones o la creación de reservas de previsión

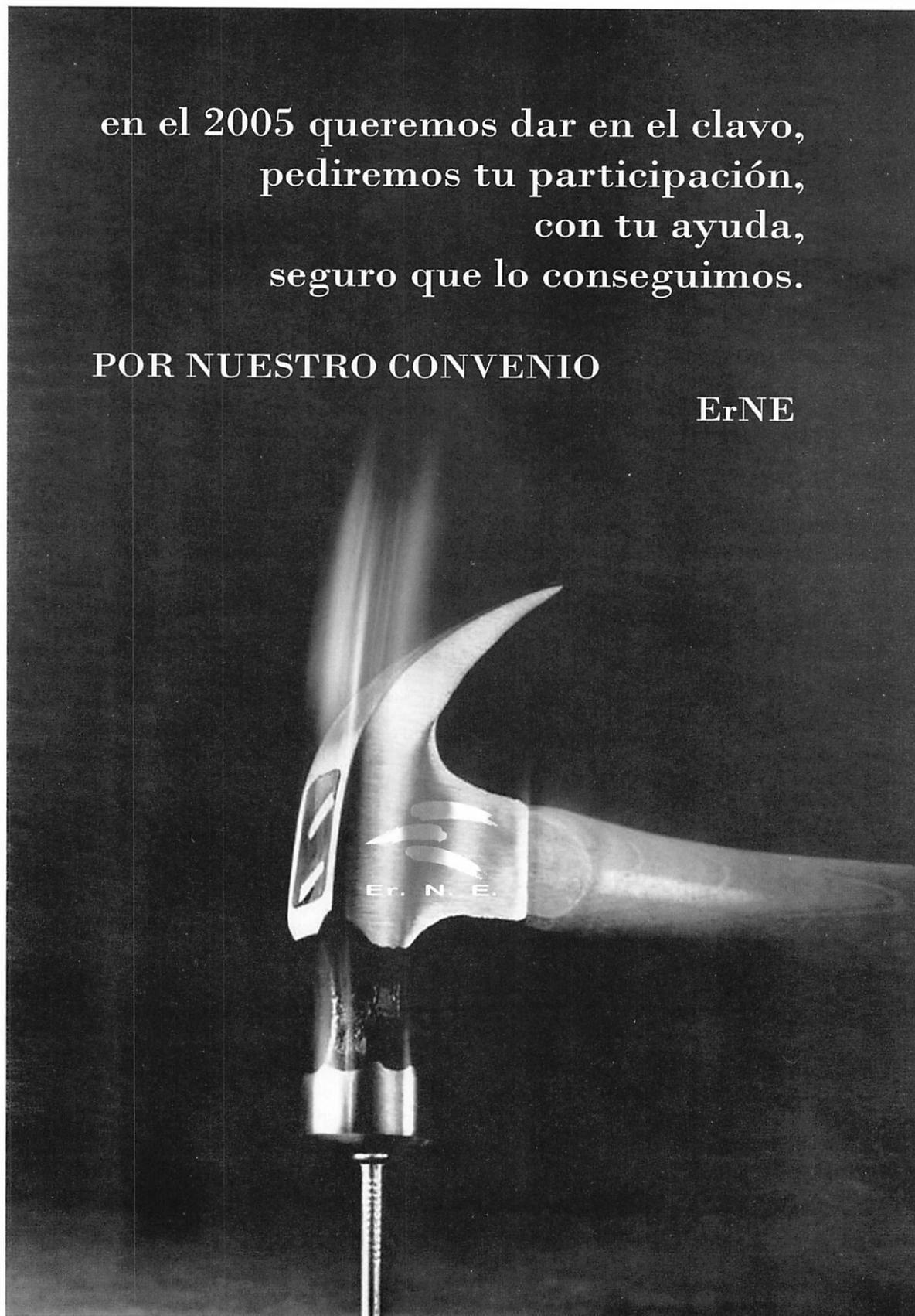
dependen todos de la evolución demográfica.

Los retos a futuro consisten en mantener la edad de jubilación en los 60 años y la conservación de la tasa de jubilación en un nivel lo más alto posible.

en el 2005 queremos dar en el clavo,
pediremos tu participación,
con tu ayuda,
seguro que lo conseguimos.

POR NUESTRO CONVENIO

ErNE



Un poco de Historia

Desde el punto de vista legislativo, la segunda actividad es una situación heredada de la jubilación forzosa o retiro que tenían los entonces Cuerpos General de Policía y de Policía Armada.

Ya en el año 1.975 el Reglamento Orgánico de policía Gubernativa fijaba las edades de retiro para el cuerpo de Policía Armada de la siguiente manera:

- Cabos y policías	54
- Subtenientes y Brigadas	56
- Sargentos	54
- Tenientes	58
- Capitanes	60
- Comandantes	62

No obstante la norma decía que "los que al cumplir esa edad conserven la actitud física necesaria para el servicio y hubieran observado buena conducta, podrían obtener la continuación en el servicio activo hasta los 58 años mediante prórrogas anuales resueltas discrecionalmente por el Ministro de la Gobernación, de acuerdo con las necesidades del servicio y sin que contra su resolución quepa recurso alguno". Evidentemente eran otros tiempos.

Las edades de jubilación forzosa para los miembros del Cuerpo General de Policía quedaban fijadas en los 62 años, pudiendo solicitar prórroga hasta los 65 años.

Se producía la paradoja de que como la jubilación se producía a una edad inferior a los 65 años no se completaban los años mínimos de servicio para devengar una pensión ordinaria por lo que en muchos casos, las pensiones no alcanzaban ni las 35.000 antiguas pesetas.

En el año 1.978, la Ley de Policía del Gobierno de UCD creaba los cuerpos de Policía Nacional y el

Cuerpo Superior de Policía y anunciaba la creación de la situación de segunda actividad para los miembros del Cuerpo de Policía Nacional, hecho éste que no se produce hasta el año 1.982. Esta Ley no modificaba las edades de jubilación o retiro forzoso establecidos en el Reglamento Orgánico de Policía Gubernativa, pero sí que introducía importantes matices en sus disposiciones adicionales y transitorias.

Desaparecen las prórrogas de edad para los funcionarios del Cuerpo Superior de Policía, por lo que a partir de esa fecha, todos pasan a la situación de jubilado forzoso a los 62 años.

Como decimos es en 1.982 el año en el que se crea la situación de segunda actividad sólo para el Cuerpo de la Policía Nacional. Las edades que se establecían eran:

- Coronel	58 años
- Teniente Coronel	57
- Oficiales y Suboficiales	56
- Cabos y Policías	50

No obstante, establece una prórroga en el servicio activo hasta los 56 años para cabos y policías, previo reconocimiento médico y siempre que fuera acreedor a ello por sus antecedentes personales.

Se establece la edad de jubilación forzosa a los 65 años para suboficiales, cabos y policías y de 70 para jefes y oficiales, en aplicación de las normas que regían para los funcionarios civiles del Estado.

Se establece, además, el pase a la situación de segunda actividad a petición propia con los siguientes requisitos:

- El Ministerio de Interior convoque vacantes al efecto
- Se tengan cumplidos 25 años de servicio efectivo desde la toma de posesión del primer empleo de oficial o suboficial o 30 años de servicio efectivo desde el ingreso en el Cuerpo de la Policía Nacional.

La Ley Orgánica 2/86, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, unifica los dos cuerpos de policía estatales, uno civil, el Cuerpo Superior de Policía y otro militar, el Cuerpo de Policía Nacional en un nuevo cuerpo civil, el actual cuerpo Nacional de Policía y fija la edad de pase a segunda actividad para los funcionarios procedentes del Cuerpo Superior de policía en 62 años, manteniéndose las ya fijadas para los miembros procedentes de Policía Nacional. Esta misma Ley establece el imperativo de crear una Ley de Segunda Actividad para el nuevo cuerpo, que se produce ocho años después, en 1994.

Esta Ley, cuyo ponente como curiosidad fue el entonces Diputado y ahora Presidente del Gobierno José Luís Rodríguez Zapatero fue votada a favor por todos los



Grupos de la Cámara, incluido el PNV, y tuvo, siguiendo con las anécdotas, un solo voto en contra, precisamente de quien creó la situación de segunda actividad, Rodolfo Martín Villa, esta Ley como decimos, establece unas nuevas edades para todos los miembros del CNP provinieran del Cuerpo que provinieran, rebajando las edades de la Escala Superior, Ejecutiva y de Subinspección de 62 años para las dos primeras y 56 para la tercera, a 60, 56 Y 55 años respectivamente y aumentando la de la Escala Básica de 50 a 55 años

Para terminar este primer aspecto, sin duda un poco farragoso, la Ley de Medidas Económico-Administrativas y de Orden Social para el año 2002 modificaba nuevamente las edades de pase a la situación de segunda actividad, estableciendo la posibilidad de continuar voluntariamente en servicio activo hasta los 58 años para los miembros de la Escala Básica, de Subinspección y Ejecutiva del CNP y de forma obligatoria para los que accedieran a él.

En definitiva, desde el punto de vista político, se ha tratado por todos los medios de incrementar la edad en servicio activo y reducir la de segunda actividad, pasando de los 50 años de la primera norma a los 58 de la actual. Esto se entiende por la escasez de efectivos policiales y la reducción de los mismos provocada precisamente por el pase a la situación de segunda actividad, durante la segunda mitad de la década de los 90 y esta primera mitad de la actual década, de entre 3000 y 5000 funcionarios anuales, mientras que los ingresos en ese mismo período han sido de entre 800 y 1500 funcionarios anuales. A esto hay que añadir que somos el único Cuerpo de Funcionarios civiles que tiene éste, como veremos después, "privilegio". En la actualidad 16.406 funcionarios están en esta situación.

Por hablar de datos concretos y debido al pase a la situación de segunda actividad de los funcionarios, hemos pasado de 56.169 efectivos policiales del año 1986, año de la unificación a los 47.605 actuales; es decir, a pesar de los 13.000 policías que han ingresado en este periodo, hemos tenido una caída de 9.000 efectivos.

Si a esto añadimos que la edad media del Cuerpo Nacional de Policía es de 48 años y que el 60% de los efectivos del Cuerpo tienen más de 43 años, que se están batiendo constantemente records de criminalidad, que han aumentado los ciudadanos que disponen de escolta, que un gran número de mafias se han asentado en nuestro País y que hay problemas especialmente sensibles a los que hay que combatir desde el ámbito policial, tenemos la conjugación necesaria de factores como para presumir que se hará difícil mantener esta situación.

Desde el punto de vista económico-presupuestario, la situación de segunda actividad se hace en la actualidad insostenible. Para la Administración porque ha pasado de 25.000 millones de las antiguas pesetas (150 millones €) del año 96 a los -----actuales. Lo cual, desde un punto de vista estrictamente presupuestario y desde el

punto de vista político de pérdida de efectivos y aumento constante de la criminalidad, no tiene justificación posible.

Pero es que desde el punto de vista del propio funcionario que llega a esta situación, tampoco es sostenible. Cuando se creó la situación de segunda actividad se establecía que los funcionarios en segunda actividad percibirían el 100 por 100 del sueldo base y trienios y un complemento de disponibilidad que era fijado anualmente para cada escala y categoría.

Ya con la Ley de segunda actividad del año 94, el complemento de disponibilidad se fijaba sobre la base del 80% de las retribuciones complementarias de carácter general, es decir, complemento de destino y componente general del complemento específico. Esto suponía para los funcionarios que accedían en aquel momento a la situación de segunda actividad una pérdida de entre 120 y 180 € mensuales.

Pero como hemos dicho, esta situación a la Administración no le gusta y para evitar por una parte que los funcionarios continúen en activo y por otra no engordar el ya abultado presupuesto, desde el año 94, todos los incrementos retributivos que se han producido para los miembros del Cuerpo Nacional de Policía, lo han hecho en conceptos que no se tienen en consideración a la hora de realizar el cálculo de las retribuciones en segunda actividad, es decir, se han producido incrementos en productividad y en el componente singular del Complemento específico. Esto ha hecho que de los 120 € de pérdida del año 94 hayamos pasado a una pérdida real de retribuciones en la actualidad de entre 512 y 1.514 € mensuales.

Además la Dirección General de la Policía ha incentivado a aquellos funcionarios que se quedan en segunda actividad con destino con un incremento de las retribuciones, a través del Catálogo de Puestos de Trabajo, superior a la de los funcionarios en activo. .

Y con esto llegamos al tercer apartado de la situación de segunda actividad desde la óptica sindical.

Tengo que decir que para el SUP es una de sus dos prioridades; una os sonará, la equiparación salarial. La otra, mejorar la situación de segunda actividad a la que todos, más pronto o más tarde, llegaremos.

La situación de segunda actividad en el Cuerpo Nacional de Policía ha sido y es un constante problema para las organizaciones sindicales en general y para el SUP en particular, pero también en esto existe un antes y un después. Si al principio de la puesta en marcha de esta situación con las posteriores reformas en torno al incremento de edad, la principal reivindicación de los funcionarios es "me quiero ir cuanto antes", mostrándose así en contra de estos incrementos de edad, en la actualidad la reivindicación es "no me quiero ir" y esa diferencia en los postulados de los funcionarios no se deben a que ahora se trabaje menos que antes, que el trabajo sea más cómodo o que en su casa su pareja no les aguante. No,

es simplemente que en la actualidad como hemos visto, la pérdida económica que supone para un funcionario pasar a la situación de segunda actividad es equivalente a más de un tercio de su salario mensual. Y esta pérdida a estas edades en las cuales no se ha terminado de pagar la hipoteca o los hijos están en edad universitaria, no se puede asumir. En definitiva, lo que en principio era una situación de privilegio para los funcionarios policiales, se ha convertido en una situación de auténtico castigo para los mismos.

Esto ha hecho que también la acción sindical respecto a esta situación haya tenido que irremediablemente, variar. Hemos pasado de no permitir aumentos en las edades de pase a segunda actividad' a tener que solicitar, por paradójico que parezca, la desaparición de la situación de segunda actividad, es decir que a ningún funcionario policial se le "obligue" a pasar a segunda actividad si no es por su propio deseo y que pueda continuar en activo hasta la edad de jubilación.

Para finalizar, quiero hacer una breve referencia a una situación intermedia entre la situación de activo y la de segunda actividad y es la segunda actividad con destino. Esta situación que ya existía desde que se creó la situación de segunda actividad queda regulada en el actual Catálogo de Puestos de Trabajo de la Dirección General de la Policía. A partir de su entrada en vigor, en todas las Jefaturas Superiores existen relaciones de puestos de trabajo a desarrollar por funcionarios en segunda actividad agrupados en torno a la División de Personal cuando se trate de servicios centrales, Ceuta y

Melilla y en torno a las Jefaturas Superiores respecto de las Comisaría de su ámbito. Dentro de estas relaciones por Jefaturas Superiores se podrá asignar a cada plan tilla un número de plazas que no exceda del 30% de las plazas que existen en el Catálogo en cada escala para el personal en activo. Además, para la adscripción se tendrá en cuenta la necesidad de la plantilla y los intereses de los peticionarios.

Estos puestos de trabajo están retribuidos, para fomentar su ocupación, con unas cuantías superiores que para los funcionarios en servicio activo.

Son puestos de trabajo no operativos incardinados en el área de gestión. Desde el SUP hemos propuesto que se deben regular las funciones, no los puestos de trabajo, que deben o pueden realizar estos compañeros y como novedad ya puesta en marcha, aunque desvirtuada, compañeros en segunda actividad están realizando labores de protección a mujeres víctimas de malos tratos en el ámbito familiar, porque en nuestra opinión existen muchas funciones importantes que realizar en un colectivo como el nuestro para que estos compañeros se sientan realizados y bien remunerados para que no tengan, a los 58 años que andar mendigando o buscando una ocupación para recuperar, al menos, las retribuciones que deja de percibir.

Espero que tengáis suerte y que en la Ertzaintza, cuando consigáis la situación de segunda actividad sea en mejores condiciones que rigen en la actualidad para el Cuerpo Nacional de Policía. Estamos seguros que sí.



EMETERIO SARO ARCE ASOCIACIÓN UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES.AUGC.

En primer lugar, quiero agradecer a Er.N.E la amable invitación para participar en este Simposio "SEGUNDA ACTIVIDAD Y JUBILACIÓN EN LA POLICÍA", en nombre de la ASOCIACIÓN UNIFICADA DE GUARDIAS CIVILES.

Nosotros los Guardias Civiles nos sentimos policías y por ello compartimos idénticas preocupaciones que nuestros compañeros de otros Cuerpos de Policía.

Sin duda, todo lo relativo a situaciones administrativas por las que pueda pasar un funcionario de policía es uno de los aspectos que merecen un seguimiento continuo y una especialísima atención. En el ámbito de la Guardia Civil, esta situación administrativa no existe, al menos, con tal denominación.

Efectivamente, es en el artículo 80 de la ley 42/1.999., de 25 de noviembre, de Régimen del Personal del Cuerpo de la Guardia Civil, en donde aparecen reguladas las situaciones administrativas en las que puede incardinarse la vida profesional de un guardia civil. No se contempla la segunda actividad. Hay que decir que, en cierta medida, la regulación de las situaciones administrativas de los guardias civiles no es más que una regulación absolutamente condicionada por el marco regulador de estas mismas situaciones actualmente existente para las Fuerzas Armadas.

La situación administrativa que pudiera ser asimilada a lo que se conoce como "segunda actividad" podría ser la situación de reserva, regulada específicamente a lo largo del artículo 86 de la Ley Reguladora del Régimen de Personal de la Guardia Civil.

Una lectura del citado precepto permite evidenciar, en primer término, que no existe definición alguna de lo que ha de entenderse por "reserva". El precepto se limita a señalar causas diversas que habilitan a un guardia civil a ser posicionado en esa concreta situación administrativa. Se tienen en consideración factores como la edad, el empleo militar, o la decisión, para el caso de los Oficiales Generales, que puede adoptar el Gobierno, a propuesta del Ministro de Defensa, previo Informe del Ministro del Interior. Existe la posibilidad de pasar a la reserva a petición propia, pero esto depende del cupo que, en cada caso, se determine de manera conjunta por Defensa e Interior, para el personal que lleve más de veinte años de servicio.

Resulta curioso que los cupos para pasar a la reserva a petición propia, como he señalado, se fijen conjuntamente por los ministerios citados. Ello porque los criterios para establecer el número de funcionarios que podrán

acogerse a tal supuesto, es definido "de acuerdo con las previsiones de planeamiento de la seguridad ciudadana".

Puede pasarse a la reserva en los supuestos en que un guardia civil quede retenido o sean declarados no aptos para el ascenso, en ambos casos con carácter definitivo. Si se da este supuesto y el afectado no lleva 20 años de servicio, no pasará a la situación administrativa de reserva, si no que pasará directamente a retiro.

En la situación administrativa de reserva no se asciende. Desde esa situación el afectado podrá pasar a la de servicios especiales, excedencia voluntaria, suspenso de empleo y suspenso en funciones. No puede volver a la situación de servicio activo.

Respecto a la actividad que puede ser desarrollada en la situación de reserva, se ha de destacar que, con carácter general, el personal en esta situación estará a disposición del Ministro del Interior para el cumplimiento de las funciones policiales, en los términos que se determinen reglamentariamente. Respecto a los destinos que pueden prestarse por los Guardias Civiles en reserva son lo que viene establecido en el artículo 45 del Reglamento General de Provisión de Destinos, aprobado por Real Decreto 1.250/2.001., de 19 de noviembre.

Es este, sintéticamente, el marco normativo regulador de la situación administrativa de reserva. Ya hemos dicho que no se contempla la situación administrativa especial de segunda actividad, como hemos dicho que la reserva no está precedida de una definición conceptual concreta, lo que, desde nuestro punto de vista, es un grave defecto de técnica legislativa y puede, en algunos supuestos, quebrantar el principio de reserva de ley que afecta a las materias ligadas a la regulación de aspectos esenciales de la función pública.

Por lo pronto, quisiera aprovechar esta ocasión para señalar que existe otro supuesto que no es definido como una situación administrativa en sentido estricto, pero que, desde nuestro punto de vista - que coincide con la escasa doctrina que se ha dedicado al estudio de estas cuestiones - debería ser tenido como tal. Nos referimos a la situación o estado de APTO CON LIMITACIONES. No existe definición legal alguna de este supuesto. Estarían comprendidos en el mismo aquellos guardias civiles que han perdido parte de su aptitud psicofísica para el servicio, sin que tal pérdida sea susceptible de ser tenida como causante de inutilidad permanente para el servicio.

Estamos, por tanto, en un supuesto idéntico al que se define como causa de pase a la situación de segunda actividad en la Policía por "INSUFICIENCIA DE LAS

APTITUDES PSICOFISICAS PARA EL DESARROLLO DE LA FUNCION POLICIAL", a la que se refiere el artículo 3 de la Ley 26/1.994, de 29 de septiembre, por la que se regula la situación de segunda actividad en el Cuerpo Nacional de Policía.

La APTITUD CON LIMITACIONES de los guardias civiles no tiene desarrollo reglamentario alguno, de tal forma que si bien es capaz de alterar el estatus profesional del guardia civil, en aspectos sustanciadísimos, como el régimen de ascensos, destinos, cursos de perfeccionamiento y especialización, etc., de alterar, como decimos, su carrera profesional no ha sido definido en modo alguno.

Lo grave de esto es que la Ley 42/1.999., que regula el Régimen de Personal de los miembros de la Guardia Civil, tampoco determina, si quiera mínimamente, los límites precisos que pudieran permitir un desarrollo reglamentario respetuoso con el principio de reserva de ley. Ello además de los graves inconvenientes cotidianos y prácticos, supone un verdadero desapoderamiento del poder legislativo a favor del ejecutivo, de forma indiscriminada, al no fijarse aspectos esenciales como es la propia definición del supuesto de aptitud con limitaciones y la falta de conceptualización como situación administrativa con entidad propia y separada de las otras categorías establecidas por la Ley.

El caballo de batalla, si se me permite la expresión, está en la falta de regulación de la segunda actividad en la Guardia Civil, de tal forma que se integre la actual situación administrativa de reserva y la situación de aquellos guardias civiles declarados como aptos para el servicio activo con limitaciones, a modo similar a como se ha hecho con el Cuerpo Nacional de Policía.

La falta de regulación está produciendo grave incidencia personal en los guardias civiles afectados que ven truncada su carrera profesional y pasar a integrar una ya legión de funcionarios sin futuro administrativo, que no saben en qué destino serán radicados o a qué funciones serán destinados, y que desconocen si podrán ascender o no, cambiar de escala, pedir un determinado destino, percibir unas determinadas retribuciones, concurrir o no a cursos de especialización, usar o no un pabellón oficial, etc.

En definitiva, ésta es la situación en la que se encuentran los guardias civiles, funcionarios policiales tratados como soldados.

Desde AUGC propugnamos un acercamiento al marco regulador de los Cuerpos de Policía y un alejamiento rápido e inteligente, del ámbito de las Fuerzas Armadas, para prestar un servicio público de calidad, que es el que nos exige la sociedad española.



Causas que motivan la Segunda Actividad en el Ayto. de Zaragoza.

Por un lado los mismos argumentos que ya establece la Ley 26 del 94 Las misiones de la policía son:

- OPERATIVAS
- ARRIESGADAS
- PENOSAS
- MAYOR DESGASTE FISICO QUE OTROS COLECTIVOS

Y añadiríamos además otros componentes:

- Falta de agilidad en la respuesta dada a cierta edad.
- Imagen hacia el ciudadano.
- Mayor promoción en la carrera profesional.
- Fallecimientos a temprana edad.
- "Ocultación" de los policías mayores de edad o con deficiencias psico-físicas (se les busca destinos fuera del servicio de calle o fuera de la vista del ciudadano).

La gran cantidad de policías que tras la jubilación (algunos con mas de 30 años de servicio) y solían durar no más de 5 años, (acababan por encontrarse desplazados en su quehacer cotidiano por falta de adaptación a la situación de jubilado y por la cantidad de esfuerzos físicos y sobre todo psíquicos, además de la cantidad de enfermedades que aún no siendo reconocidas como profesionales sí son típicas de los policías columna desviada, varices, artritis, estomacales, circulatorias, pulmonares.

Esta visión de las labores de la policía local de Zaragoza que tenía nuestro sindicato vino a dar sus frutos cuando tras las elecciones municipales de 1995 en las que salió un nuevo equipo de gobierno que tenía entre sus prioridades la de establecer las policías de Barrio y de Proximidad.

EL MOMENTO OPORTUNO

Ellos querían sacar adelante su proyecto de Policía de Barrio, y CIPOL los suyos: un calendario mejor, reconocimiento del derecho a portar la segunda arma, y sobre todo la Segunda Actividad.

En las negociaciones de esta Segunda actividad no solo tuvimos que convencer a la Corporación con la Colaboración del Tte. de Alcalde delegado de Policía Local, sino que los propios sindicatos con representación en la Policía Local eran contrarios al establecimiento de la Segunda Actividad, así como los estamentos de Personal del Ayuntamiento.

Pero esta oportunidad no podíamos desaprovecharla y se hicieron asambleas, charlas y discusiones a todos los niveles de la negociación.

LOS SINDICATOS ESTABAN EN CONTRA

Los sindicatos estaban en contra:

- Porque no les cabe en su concepto de policía que se puedan marchar antes incluso de haber cumplido los 55 años
- Porque si se conseguía la Segunda Actividad eran un logro importante para CIPOL en el que ellos no habían participado.
- Porque se demostraba que habían perdido influencia en la representación sindical.

EL ESTABLECIMIENTO DE LA SEGUNDA ACTIVIDAD EN EL AYTO. DE ZARAGOZA

A pesar de todo pudimos confeccionar un reglamento de Segunda Actividad aprobado el 28 de Febrero de 1997 y publicada en el BOP el 23-05-1997, que mejoraba la propia Ley 26/94.

Por un lado se estableció que la aplicación se realizase en varios años, 1997-2000, de tal modo que de los aproximadamente 794 policías que éramos, correspondió pasar a segunda actividad en 1.997 a 87, de los cuales 57 solicitaron quedarse con destino ante la falta de credibilidad de que podían marcharse a casa y seguir cobrando hasta la jubilación.

Dado que la previsión de pase a la Segunda Actividad sin destino no fue masiva, en el segundo año de aplicación intentamos y conseguimos que compañeros que no habían cumplido los 55 años pudieran marcharse estableciendo una serie de plazas sin destino (1 del A, 3 del C y 14 del D) además de se marcharon sin destino 28 del los 35 que tenían opción por edad.

Además establecimos que la diferencia salarial entre los que se quedaban y los que se marchaban fuese menos de la establecida en la ley 26/94, ya que conseguimos



que del complemento de Destino se quitasen el 20 % pero se le añadieron 5.000 por 14 pagas.

SITUACIÓN ACTUAL

A día de hoy nos encontramos en un fase en la que por una parte se está complicando la segunda actividad sin destino y por otra se mejora la Segunda Actividad con destino (se hace una hora menos, se viste de paisano en algunos servicios y se va de mañana de lunes a viernes) al objeto que cada día mas compañeros elijan quedarse con destino, ya que la gran batalla que nos toca librar con los técnicos del Ayto. es el monto económico que supone la Segunda Actividad (unos 100.000 millones de pesetas, 600.000 €, al año.

Por otra parte en las Cortes Aragonesas se está

tramitando una nueva Ley de Coordinación de Policías Locales de Aragón y quieren modificar la situación de la Segunda Actividad proponiendo toda con destino.

Esta es una situación que desde CSL-CIPOL no vamos a consentir y es posible que todos tengamos que defender el reglamento que tenemos en Zaragoza y me refiero a todos los policías locales y autonómicos que queramos tenerla o la estemos disfrutando, dado que si consiguen quitarlo en Zaragoza donde hay un reglamento aprobado será difícil establecerlo en otros lugares. No es óbice el hecho de que desde CSL y otras organizaciones de policías estemos intentando la jubilación anticipada sin penalización económica para los policías locales el que no se defienda la Segunda Actividad desde los 55 años.

Emili CABEZAS S.P.C.- CC.OO. (MOSSOS D'ESQUADRA)

La situación actual de Segunda Actividad en el colectivo de Mossos D'Esquadra se encuentra en un proceso de reclamación sindical a los responsables políticos, en la que en reiteradas ocasiones se ha solicitado de los mismos un mayor apoyo y atención a los problemas aparejados a la Segunda Actividad.

La realidad es que ninguna instancia política ha contestado a ninguna oferta planteada por los sindicatos, que en varias ocasiones, han remitido propuestas de negociación a los responsables tanto políticos como a los gobiernos que han pasado por la Generalitat de Catalunya.

La única regulación establecida en relación a la Segunda Actividad es el aspecto de la edad, que se encuentra establecida en los 55 años, pero sin desarrollar las condiciones haciendo imposible su aplicación.

En el aspecto de la Jubilación, los Mossos D'Esquadra se encuentran recogidos en el régimen de la Seguridad Social, estableciendo la edad de jubilación obligatoria en los 65 años.

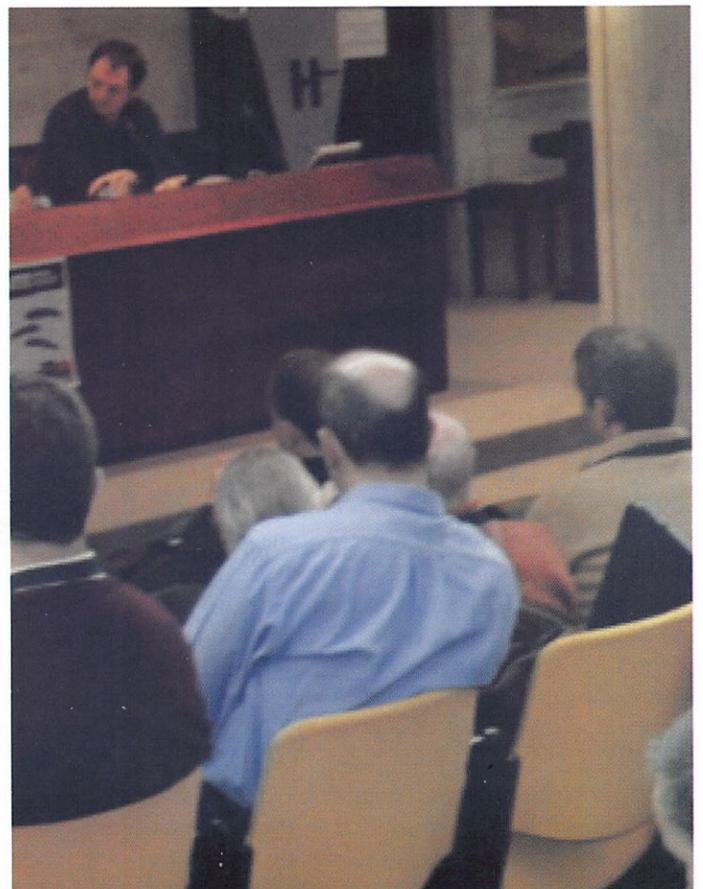
Tanto los gobiernos de C.I.U., como en la actualidad el PSOE., no han aceptado ninguna de las propuestas presentadas por los sindicatos, generando una gran decepción en el colectivo de Mossos D'Esquadra.

La propuesta presentada por S.P.C.- CC.OO. pasa por la reivindicación de rebajar la edad a los 50 años y 20 años de servicio de manera voluntaria, o de oficio a partir de los 55 años con el argumento de prestar una mejor calidad del servicio policial, y en el aspecto de Jubilación, rebajar la edad de pase a los 60 años.

La preocupación de regular la Segunda Actividad y

Jubilación en un colectivo relativamente joven que se encuentra entre los 25 y 40 años en actividad, no resulta ser una necesidad palpable por la lejanía en el tiempo, por lo que supone un esfuerzo importante de pedagogía sindical explicar esta necesidad.

Resulta envidiable la situación expuesta por los ponentes de otras policías Europeas, que pone de manifiesto la necesidad de regular un problema a futuro.



deber de esta sociedad el definir qué tipo de policía quiere, y si es factible tener una policía en la que un 80 % de sus miembros llegará a estar entre los 55 y 65 años.

Hay que buscar un equilibrio entre edad y experiencia, la creación de la Ertzaintza hace 22 años supuso para esta sociedad contar con una policía muy joven en todos los sentidos, pero con la carencia de falta de experiencia en todos los campos, ahora corremos el riesgo de encontrarnos con una policía experimentada pero envejecida y cansada.

Es el momento de encontrar este equilibrio entre edad y experiencia, porque es tan malo tener una Policía joven sin experiencia, como una envejecida y sin facultades para el trabajo que debe desarrollar, aún cuando tenga experiencia.

SEGUNDA ACTIVIDAD

Lo primero que hemos de decir acerca de la segunda actividad que en toda Europa no existe ninguna figura parecida, en el único lugar en que se produce esta figura es en España.

Hay dos formas, en teoría, de obtener una segunda actividad, según establece la ley de Policía del País Vasco. Por una insuficiencia física o psíquica (discapacidad) o por llegar a una determinada edad.

Y existen dos modalidades de segunda actividad, con destino o sin destino.

En la práctica tan solo podemos hablar de la situación administrativa de segunda actividad por discapacidad con destino, ya que no está señalada la edad de pase a la situación de segunda actividad por edad y si nos concediesen una segunda actividad sin destino nos encontraríamos en una situación muy delicada ya que la Ley de Policía establece como salario el 100% de las retribuciones básicas, es decir, salario base y trienios.

MARCO JURIDICO EN EUSKADI

Para entender qué es la 2ª actividad tenemos que hacer referencia a cuatro normas:

- 1 - Ley de Policía del País Vasco
- 2 - Decreto por el que se desarrollan determinados aspectos relativos al pase de la situación administrativa de 2ª actividad.
- 3 - Orden de 28 de septiembre de 2001, del Consejero de Interior de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.
- 4 - Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de la Ertzaintza de 1999.

Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco

Artículo 85.-

Los funcionarios de los Cuerpos de Policía del País Vasco, con excepción de quienes pertenezcan a la Escala

de Facultativos y Técnicos de la Ertzaintza, podrán pasar a la situación de segunda actividad por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la edad que se determine por ley del Parlamento Vasco para cada categoría.
- b) Insuficiencia apreciable, y presumiblemente permanente, de las facultades físicas o psíquicas necesarias para el eficaz desempeño de las funciones propias de la categoría, de conformidad con lo previsto en el artículo 87.

Artículo 86.-

1.- El pase a la situación de segunda actividad en razón de la edad se declarará de oficio, cualquiera que sea la situación administrativa en la que se encuentre el funcionario, sin perjuicio de que, si ésta fuera distinta a la de servicio activo, pueda continuar en la misma. En este último caso, el derecho a la reserva del puesto de trabajo, en aquellas situaciones que lo tengan reconocido, se entenderá condicionado a que el ocupado anteriormente resulte de susceptible desempeño en la nueva situación de segunda actividad.

2.- No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y atendiendo a las disponibilidades de personal existentes y a las necesidades orgánicas y funcionales del Cuerpo, el Departamento de Interior y los órganos competentes de las entidades locales podrán limitar, para cada año natural y categoría, el número máximo de funcionarios que puedan pasar a la situación de segunda actividad, prorrogando la permanencia en el servicio activo de quienes, en orden inverso al de la fecha en que cumplan la edad, excedan del cupo así fijado. Asimismo, podrá aplazarse el pase a la situación de segunda actividad, por sucesivos períodos de un año, cuando exista petición expresa del interesado y siempre que medie informe favorable del Tribunal Médico a que se refiere el apartado segundo del artículo siguiente.

Artículo 87.-

1.- Pasarán a la situación de segunda actividad aquellos funcionarios que antes de cumplir la edad reglamentariamente establecida, o cumplida ésta si hubieran obtenido la prórroga en la situación de servicio activo, tengan una disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas necesarias para el ejercicio de sus funciones que, sin impedirles la eficaz realización de las fundamentales tareas de la profesión policial, determine una insuficiente capacidad de carácter permanente para el pleno desempeño de las propias de su categoría. La declaración en segunda actividad, en el supuesto al que se refiere el presente artículo, únicamente podrá producirse desde la situación de servicio activo.

2.- El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia del interesado, y la evaluación de la incapacidad corresponderá a un Tribunal Médico compuesto por tres facultativos, que se designarán por el Departamento de Interior u órgano competente de la respectiva entidad local, uno de ellos a propuesta de representación sindical. El Tribunal podrá recabar la participación de aquellos especialistas que estime precisos para el correcto

que del complemento de Destino se quitasen el 20 % pero se le añadieron 5.000 por 14 pagas.

SITUACIÓN ACTUAL

A día de hoy nos encontramos en un fase en la que por una parte se está complicando la segunda actividad sin destino y por otra se mejora la Segunda Actividad con destino (se hace una hora menos, se viste de paisano en algunos servicios y se va de mañana de lunes a viernes) al objeto que cada día mas compañeros elijan quedarse con destino, ya que la gran batalla que nos toca librar con los técnicos del Ayto. es el monto económico que supone la Segunda Actividad (unos 100.000 millones de pesetas, 600.000 €, al año.

Por otra parte en las Cortes Aragonesas se está

tramitando una nueva Ley de Coordinación de Policías Locales de Aragón y quieren modificar la situación de la Segunda Actividad proponiendo toda con destino.

Esta es una situación que desde CSL-CIPOL no vamos a consentir y es posible que todos tengamos que defender el reglamento que tenemos en Zaragoza y me refiero a todos los policías locales y autonómicos que queramos tenerla o la estemos disfrutando, dado que si consiguen quitarlo en Zaragoza donde hay un reglamento aprobado será difícil establecerlo en otros lugares. No es óbice el hecho de que desde CSL y otras organizaciones de policías estemos intentando la jubilación anticipada sin penalización económica para los policías locales el que no se defienda la Segunda Actividad desde los 55 años.

Emili CABEZAS S.P.C.- CC.OO. (MOSSOS D'ESQUADRA)

La situación actual de Segunda Actividad en el colectivo de Mossos D'Esquadra se encuentra en un proceso de reclamación sindical a los responsables políticos, en la que en reiteradas ocasiones se ha solicitado de los mismos un mayor apoyo y atención a los problemas aparejados a la Segunda Actividad.

La realidad es que ninguna instancia política ha contestado a ninguna oferta planteada por los sindicatos, que en varias ocasiones, han remitido propuestas de negociación a los responsables tanto políticos como a los gobiernos que han pasado por la Generalitat de Catalunya.

La única regulación establecida en relación a la Segunda Actividad es el aspecto de la edad, que se encuentra establecida en los 55 años, pero sin desarrollar las condiciones haciendo imposible su aplicación.

En el aspecto de la Jubilación, los Mossos D'Esquadra se encuentran recogidos en el régimen de la Seguridad Social, estableciendo la edad de jubilación obligatoria en los 65 años.

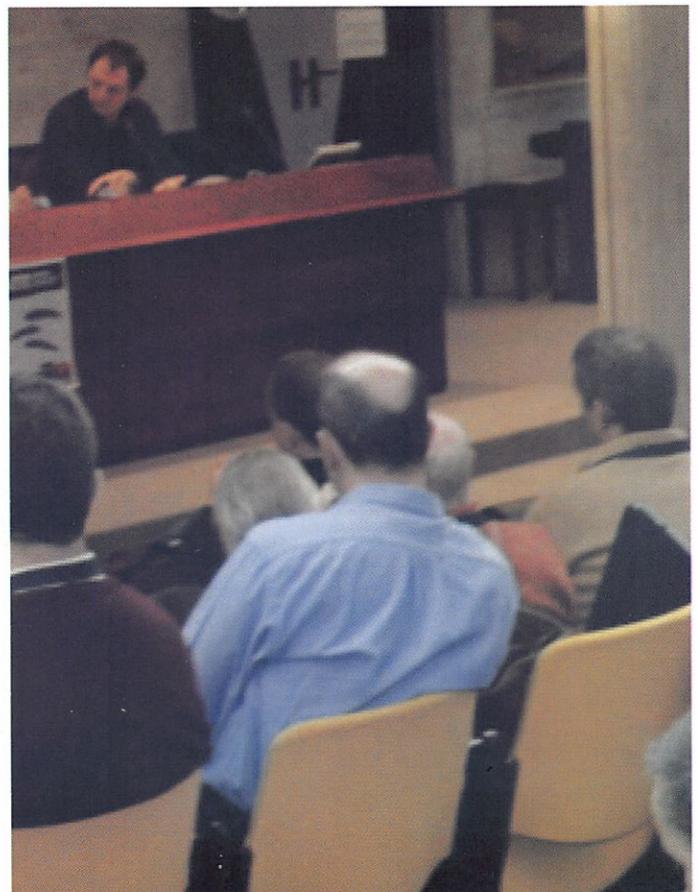
Tanto los gobiernos de C.I.U., como en la actualidad el PSOE., no han aceptado ninguna de las propuestas presentadas por los sindicatos, generando una gran decepción en el colectivo de Mossos D'Esquadra.

La propuesta presentada por S.P.C.- CC.OO. pasa por la reivindicación de rebajar la edad a los 50 años y 20 años de servicio de manera voluntaria, o de oficio a partir de los 55 años con el argumento de prestar una mejor calidad del servicio policial, y en el aspecto de Jubilación, rebajar la edad de pase a los 60 años.

La preocupación de regular la Segunda Actividad y

Jubilación en un colectivo relativamente joven que se encuentra entre los 25 y 40 años en actividad, no resulta ser una necesidad palpable por la lejanía en el tiempo, por lo que supone un esfuerzo importante de pedagogía sindical explicar esta necesidad.

Resulta envidiable la situación expuesta por los ponentes de otras policías Europeas, que pone de manifiesto la necesidad de regular un problema a futuro.



VALIUM
DORMODOR
TRANXILIUM
DORMIDINA
NOCTAMID
TRANKIMAZIN
STILNOX
ORFIDAL

Su solución para:

2a
ACTIVIDAD



Nuestra intención en esta ponencia es la de definir y diferenciar de manera clara que es la segunda actividad, qué es la jubilación, exponer la situación actual en la que nos encontramos, y cuál es el marco futuro que pretendemos en ambos conceptos (jubilación y segunda actividad).

JUBILACION

Prestación de carácter económico consistente en una pensión única, vitalicia e imprescriptible, que se concede al beneficiario, cuando a causa de la edad cesa en el trabajo, sea por cuenta propia o ajena.

Para poder acceder a la pensión de jubilación contributiva el beneficiario ha de estar afiliado a la Seguridad Social, y en alta o situación asimilada al alta, en el momento del hecho causante en la Seguridad Social.

Como norma general, la edad de jubilación se establece en 65 años. Haber cumplido esta edad, es requisito imprescindible para devengar la pensión de jubilación cuando no se está en alta en la Seguridad Social en el momento de producirse el hecho causante.

Periodo mínimo de cotización: Este periodo mínimo se establece en quince años.

Cuantía: Depende del tiempo de cotización, y de las cantidades cotizadas. En nuestro caso concreto, la cotización es sobre el máximo que se puede cotizar. Para este año la pensión máxima se sitúa en 2.029,27 € (337.642 pts).

Todos los policías afectados por la Ley de Policía del País Vasco estamos incluidos en el régimen General de la Seguridad Social, que señala como edad de jubilación, los 65 años.

La Jubilación anticipada: La Ley establece dicha posibilidad, con una pérdida de un 8% de la pensión por cada año de adelanto, es decir, para una persona que se jubile anticipadamente a los 61 años la pérdida de pensión es de un 40 %.

El Art. 13 del Acuerdo Regulador de la Ertzaintza establece unas primas por jubilación voluntaria.

Dentro de la Ley de Seguridad Social existen los denominados "Regímenes especiales", que tienen una bonificación por año trabajado, atendiendo a la penosidad de sus trabajos. Estos Regímenes Especiales los hemos elegido por la reducción de la edad de jubilación en función de la penosidad de los puestos de trabajo y son:

Minería y carbón, "la edad mínima de 65 años se rebaja al aplicar sobre el tiempo efectivamente trabajado en las diferentes categorías o especialidades profesionales de la minería del carbón, un coeficiente que oscila, dependiendo del puesto de trabajo, entre un 0,50 (picadores, barrenistas, etc.) y un 0,05 para trabajadores en el exterior".

Trabajo en la mar, "al considerarse la actividad de trabajo en la mar una actividad especialmente penosa y peligrosa, se han establecido unos coeficientes reductores en la edad de jubilación, que oscilan entre un 0,40 (petroleros, congeladores, balleneros, etc.) y un 0,10 (trabajo por cuenta ajena, a bordo de embarcaciones pesqueras de hasta 10 Tn. De registro bruto)".

Estos dos son los casos que contempla la Ley de Seguridad Social para aplicar un coeficiente reductor como consecuencia de la penosidad del propio trabajo realizado.

Clases pasivas, no está dentro de la Ley de Seguridad Social, es el seguro social de aplicación a la Policía Nacional. Tiene una edad de jubilación forzosa a los 65 años, pero también regula la jubilación voluntaria, "... un funcionario puede solicitar la jubilación voluntaria en cuanto tenga reconocidos treinta años de servicios al estado, y cumplidos 60 años de edad.

Esta modalidad de jubilación no da derecho a ninguna gratificación ni bonificación, aunque el jubilarse antes de los 65 años de edad tampoco da lugar a rebajas en la pensión, como ocurre en el régimen General de la Seguridad Social.

Todos los funcionarios incluidos en el régimen de clases pasivas, pueden acogerse a esta jubilación voluntaria."

LEY 24/ 2001, De 27 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas, y del Orden Social. Esta Ley introduce una importante novedad en su disposición adicional trigésima segunda (32). Jubilación de los funcionarios de los cuerpos de policía de las comunidades Autónomas..."El gobierno, en el plazo más breve posible, presentará un informe en el que se analizará la situación de los funcionarios de las Policías Autonómicas, en el nuevo marco de la jubilación gradual y flexible en función de la edad de jubilación, en comparación con el resto de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del estado"...

Somos conscientes de que al solicitar el adelanto de la edad de jubilación, estamos nadando "contra corriente", ya que la normativa en materia de jubilación en toda la U.E. tiene tendencia a aumentar dicha edad, pero es el

deber de esta sociedad el definir qué tipo de policía quiere, y si es factible tener una policía en la que un 80 % de sus miembros llegará a estar entre los 55 y 65 años.

Hay que buscar un equilibrio entre edad y experiencia, la creación de la Ertzaintza hace 22 años supuso para esta sociedad contar con una policía muy joven en todos los sentidos, pero con la carencia de falta de experiencia en todos los campos, ahora corremos el riesgo de encontrarnos con una policía experimentada pero envejecida y cansada.

Es el momento de encontrar este equilibrio entre edad y experiencia, porque es tan malo tener una Policía joven sin experiencia, como una envejecida y sin facultades para el trabajo que debe desarrollar, aún cuando tenga experiencia.

SEGUNDA ACTIVIDAD

Lo primero que hemos de decir acerca de la segunda actividad que en toda Europa no existe ninguna figura parecida, en el único lugar en que se produce esta figura es en España.

Hay dos formas, en teoría, de obtener una segunda actividad, según establece la ley de Policía del País Vasco. Por una insuficiencia física o psíquica (discapacidad) o por llegar a una determinada edad.

Y existen dos modalidades de segunda actividad, con destino o sin destino.

En la práctica tan solo podemos hablar de la situación administrativa de segunda actividad por discapacidad con destino, ya que no está señalada la edad de pase a la situación de segunda actividad por edad y si nos concediesen una segunda actividad sin destino nos encontraríamos en una situación muy delicada ya que la Ley de Policía establece como salario el 100% de las retribuciones básicas, es decir, salario base y trienios.

MARCO JURIDICO EN EUSKADI

Para entender qué es la 2ª actividad tenemos que hacer referencia a cuatro normas:

- 1 - Ley de Policía del País Vasco
- 2 - Decreto por el que se desarrollan determinados aspectos relativos al pase de la situación administrativa de 2ª actividad.
- 3 - Orden de 28 de septiembre de 2001, del Consejero de Interior de modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.
- 4 - Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo de la Ertzaintza de 1999.

Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco

Artículo 85.-

Los funcionarios de los Cuerpos de Policía del País Vasco, con excepción de quienes pertenezcan a la Escala

de Facultativos y Técnicos de la Ertzaintza, podrán pasar a la situación de segunda actividad por alguna de las siguientes causas:

- a) Cumplimiento de la edad que se determine por ley del Parlamento Vasco para cada categoría.
- b) Insuficiencia apreciable, y presumiblemente permanente, de las facultades físicas o psíquicas necesarias para el eficaz desempeño de las funciones propias de la categoría, de conformidad con lo previsto en el artículo 87.

Artículo 86.-

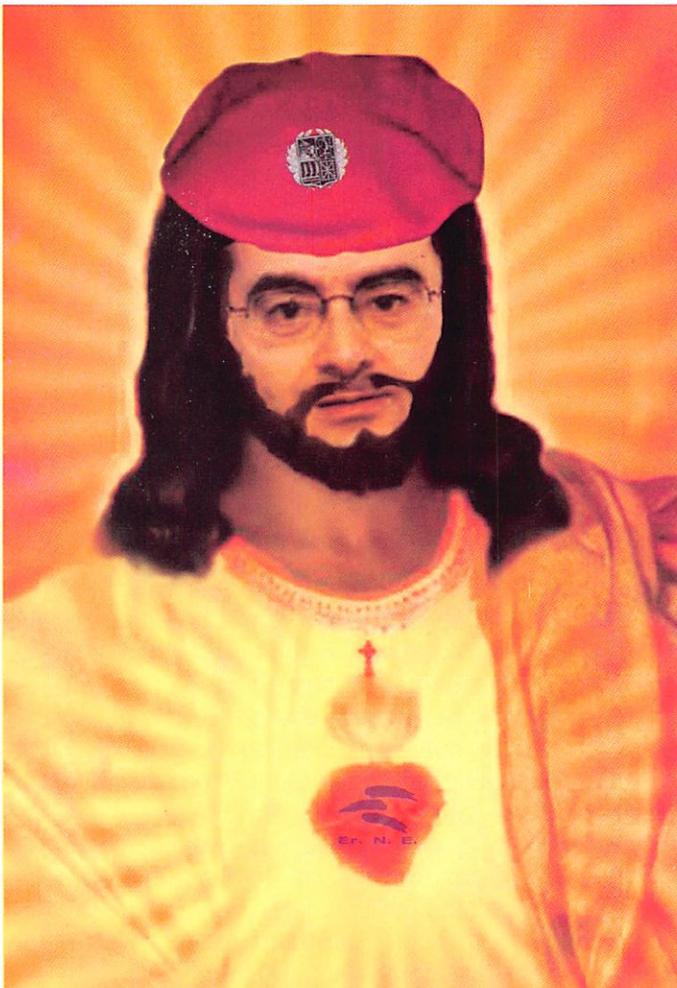
1.- El pase a la situación de segunda actividad en razón de la edad se declarará de oficio, cualquiera que sea la situación administrativa en la que se encuentre el funcionario, sin perjuicio de que, si ésta fuera distinta a la de servicio activo, pueda continuar en la misma. En este último caso, el derecho a la reserva del puesto de trabajo, en aquellas situaciones que lo tengan reconocido, se entenderá condicionado a que el ocupado anteriormente resulte de susceptible desempeño en la nueva situación de segunda actividad.

2.- No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, y atendiendo a las disponibilidades de personal existentes y a las necesidades orgánicas y funcionales del Cuerpo, el Departamento de Interior y los órganos competentes de las entidades locales podrán limitar, para cada año natural y categoría, el número máximo de funcionarios que puedan pasar a la situación de segunda actividad, prorrogando la permanencia en el servicio activo de quienes, en orden inverso al de la fecha en que cumplan la edad, excedan del cupo así fijado. Asimismo, podrá aplazarse el pase a la situación de segunda actividad, por sucesivos períodos de un año, cuando exista petición expresa del interesado y siempre que medie informe favorable del Tribunal Médico a que se refiere el apartado segundo del artículo siguiente.

Artículo 87.-

1.- Pasarán a la situación de segunda actividad aquellos funcionarios que antes de cumplir la edad reglamentariamente establecida, o cumplida ésta si hubieran obtenido la prórroga en la situación de servicio activo, tengan una disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas necesarias para el ejercicio de sus funciones que, sin impedirles la eficaz realización de las fundamentales tareas de la profesión policial, determine una insuficiente capacidad de carácter permanente para el pleno desempeño de las propias de su categoría. La declaración en segunda actividad, en el supuesto al que se refiere el presente artículo, únicamente podrá producirse desde la situación de servicio activo.

2.- El procedimiento podrá iniciarse de oficio o a instancia del interesado, y la evaluación de la incapacidad corresponderá a un Tribunal Médico compuesto por tres facultativos, que se designarán por el Departamento de Interior u órgano competente de la respectiva entidad local, uno de ellos a propuesta de representación sindical. El Tribunal podrá recabar la participación de aquellos especialistas que estime precisos para el correcto



SEGUNDA ACTIVIDAD Y JUBILACIÓN ¿NECESIDAD? ¿PROMESA? ¿MILAGRO? nuestro corazón alberga la esperanza mientras su cabeza nos engaña

ejercicio de su función, y disponer la práctica de cuantas pruebas, reconocimientos o exploraciones médicas considere necesarias a tal fin.

3.- Los dictámenes emitidos por el Tribunal Médico vincularán al órgano competente para declarar la situación de segunda actividad, sin perjuicio de que éste, si apreciara la existencia de alguna irregularidad invalidante, pueda proceder a su revisión conforme a las normas reguladoras del procedimiento administrativo.

4.- Si, como consecuencia de los reconocimientos efectuados, el Tribunal apreciara en el funcionario un estado de imposibilidad física o de disminución de sus facultades que le incapaciten con carácter permanente para el desempeño de sus funciones, lo pondrá en conocimiento del órgano competente al objeto de que se tramite el oportuno expediente de incapacidad y, si así procede, su jubilación forzosa.

5.- El Gobierno Vasco determinará reglamentariamente para cada categoría el cuadro de incapacidades determinantes del pase a la situación de segunda actividad.

Artículo 88.-

1.- Los funcionarios declarados en situación de segunda actividad quedarán a disposición del Departamento de Interior u órgano competente de la respectiva entidad local, y deberán desarrollar funciones policiales ordinarias cuando razones de servicio lo requieran y mientras éstas persistan.

2.- Asimismo, podrán ocupar, con sujeción a las previsiones contenidas en el Capítulo II del Título III de esta ley, aquellos puestos de trabajo que resulten de susceptible desempeño por personal en situación de segunda actividad conforme a lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo.

3.- Durante la permanencia en la situación de segunda actividad, los funcionarios percibirán las retribuciones básicas correspondientes a su categoría y aquéllas de carácter personal que tuvieran reconocidas, incluidas las que correspondan en concepto de trienios, que continuarán perfeccionándose en dicha situación. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente, cuando ocupen un puesto de trabajo percibirán las retribuciones complementarias asignadas al mismo, y, si por razones de servicio tuvieran que prestar funciones policiales ordinarias, las propias del puesto al que éstas correspondan, en proporción al tiempo efectivo de prestación de las mismas.

4.- En aquellos supuestos en que el funcionario haya sido declarado en situación de incapacidad permanente por los órganos competentes de la Seguridad Social, sin que proceda su jubilación forzosa, las retribuciones complementarias que le correspondan se minorarán en la misma cuantía que importe la prestación de pago periódico que tenga reconocida en aquel concepto.

SEGUNDA ACTIVIDAD POR DISCAPACIDAD

Los artículos 85 B y 87 de la Ley 4/92 de Policía del País Vasco recogen la llamada segunda actividad por discapacidad, desarrollado mediante el Decreto 7/98.

DECRETO 7/1998, de 27 de enero, por el que se desarrollan determinados aspectos relativos al pase a la situación administrativa de segunda actividad de los funcionarios de los cuerpos de la Policía del País Vasco.

Las funciones legalmente atribuidas a los Cuerpos de Policía del País Vasco son eminentemente operativas y, en ocasiones, arriesgadas y penosas, por lo que su desempeño requiere determinadas aptitudes físicas y psíquicas en sus funcionarios; aptitudes que, siendo imprescindibles para una óptima realización de la función policial, normalmente se van perdiendo con la edad o por determinadas circunstancias, determinando en algunos

casos la imposibilidad de desempeñar plenamente las funciones propias de la categoría del funcionario, y en otros incluso la imposibilidad de desempeñar eficazmente las fundamentales tareas de la profesión policial.

Si bien no se ha promulgado aún por el Parlamento Vasco la Ley que establezca, para cada categoría, la edad de pase a la situación de segunda actividad, sí se considera necesario establecer, sin demora, tanto el procedimiento administrativo de declaración del pase a la situación administrativa de segunda actividad por insuficiencia o disminución de las facultades físicas y/o psíquicas, como el cuadro de incapacidades en base al cual declarar dicho pase, cuestión esta que exige una previa delimitación tanto de lo que ha de entenderse por fundamentales tareas de la profesión policial, como de cuál es la mínima capacidad exigible para considerar que el desempeño de esas tareas es eficaz; así como delimitar la composición y actuación del Tribunal Médico que ha de evaluar la incapacidad y dictaminar el pase a dicha situación.

Artículo 2.-

Pase a la situación de segunda actividad por la causa prevista en el art. 85.b) de la Ley 4/1992, de 17 de julio.

1.- Pasarán a la situación de segunda actividad aquellos funcionarios que, antes de cumplir la edad a que se refiere el Art. 85 de la Ley 4/1992, de 17 de julio, o cumplida ésta si hubieran obtenido la prórroga en la situación de servicio activo, tengan una disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas necesarias para el ejercicio de sus funciones que, sin impedirles la eficaz realización de las fundamentales tareas de la profesión policial, determine una insuficiente capacidad de carácter permanente para el pleno desempeño de las propias de su categoría. La declaración en segunda actividad, en el supuesto al que se refiere el presente artículo, únicamente podrá producirse desde la situación de servicio activo (artículo 87. 1 de la Ley 4/1992, de 17 de julio).

Conforme al Art. 85 de la Ley 4/1992, de 17 de julio, se excluyen del pase a la situación de segunda actividad a los funcionarios que pertenezcan a la Escala de Facultativos y Técnicos de la Ertzaintza.

2.- A los efectos previstos en el presente decreto se consideran tareas fundamentales de la profesión policial las relativas al mantenimiento y restauración del orden y la seguridad ciudadana, la prevención de hechos delictivos, su investigación, y la persecución de los culpables; tareas cuyo eficaz desempeño exige una elemental capacidad tanto para el uso y el manejo de armas de fuego y demás defensas reglamentarias, como para la conducción de vehículos en condiciones normales, así como una elemental capacidad motriz / motora.

Artículo 4.-

Efectos de la declaración de pase a situación de segunda actividad.

2.- Los funcionarios declarados en situación de segunda actividad quedarán a disposición del Departamento de Interior u órgano competente de la respectiva entidad local, y deberán desarrollar funciones policiales ordinarias cuando razones de servicio lo requieran y mientras estas persistan.

ORDEN de 28 de septiembre de 2001, del Consejero de Interior, de modificación de la relación de puestos de trabajo de la Ertzaintza.

Donde se recoge la existencia de diversas plazas de 2ª actividad en los diferentes centros policiales. Normalmente 5 plazas en comisarías pequeñas y medianas y 10 en las grandes, todas de agente de Seguridad Ciudadana.

PROBLEMÁTICA

El principal problema que se produce es de definición ya que mientras el Decreto de la Ertzaintza establece que pasarán a la situación de segunda actividad aquellos funcionarios que, antes de cumplir la edad a que se refiere el Art. 85 de la Ley 4/1992, de 17 de julio, o cumplida ésta si hubieran obtenido la prórroga en la situación de servicio activo, tengan una disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas necesarias para el ejercicio de sus funciones que, sin impedirles la eficaz realización de las fundamentales tareas de la profesión policial, determine una insuficiente capacidad de carácter permanente para el pleno desempeño de las propias de su categoría. Y que se consideran tareas fundamentales de la profesión policial las relativas al mantenimiento y restauración del orden y la seguridad ciudadana, la prevención de hechos delictivos, su investigación, y la persecución de los culpables; tareas cuyo eficaz desempeño exige una elemental capacidad tanto para el uso y el manejo de armas de fuego y demás defensas reglamentarias, como para la conducción de vehículos en condiciones normales, así como una elemental capacidad motriz / motora.

Es decir, para los dirigentes políticos de la Ertzaintza, un ertzaina en segunda actividad no se diferencia en nada de otro en servicio activo, ya que el primero debe ser capaz, al menos en teoría, de realizar las mismas tareas que el segundo.

Otros legisladores han sido mucho más realistas con la problemática que tenían entre manos, así la Orden de 30 de diciembre de 1998 por la que se determinan las funciones de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía en la situación de segunda actividad en su artículo primero dispone: Los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía que pasen a la situación de segunda actividad podrán desempeñar funciones instrumentales de gestión, asesoramiento y apoyo de la actividad policial, de acuerdo con su capacidad, formación, conocimientos, experiencia y las aptitudes necesarias que para cada específica función se deban acreditar, así como de la escala de pertenencia.



Posteriormente enumera las funciones y dice que se pueden concretar en los siguientes tipos de tareas o actividades:

a) Actividades docentes en centros de formación policial, excepto las que se refieran a materias específicas policiales para las que se requiera una directa interrelación con el servicio activo; interpretación de idiomas; tareas burocráticas de carácter informático; las propias del personal de la banda sinfónica del CNP, y las correspondientes a secretarios de expedientes disciplinarios.

b) Las propias de mecánicos de helicópteros, instructores de tiro, sistemas de telecomunicaciones y profesores de Seguridad Vial; las de control y mantenimiento de vehículos, y, en general, demás funciones auxiliares de automoción, telecomunicaciones, armamento, vestuario y equipo.

c) Tareas de estadística, análisis y estudio de datos y otras cuestiones auxiliares de interés relativas a la actividad policial.

d) Manejo, control y mantenimiento, en su caso, de máquinas, aparatos, utensilios, medios, equipos, instrumental y material en general, utilizables en el ámbito de la Dirección General de la Policía **que no implique el ejercicio de actividades operativas policiales.**

e) Tareas de reseña policial, fotografía y reproducción documental, realizadas en laboratorios y centros policiales.

f) Las propias de operadores de radio, telefonía y comunicaciones en general.

g) Control de entrada y seguridad interior de los edificios policiales.

h) Control de mantenimiento de edificios, instalaciones y demás medios policiales.

i) Cuidado y alimentación de caballos y perros utilizados en actuaciones policiales.

j) Venta, distribución y entrega de impresos, realización de funciones necesarias para la expedición de permisos, certificados y documentos en general e información y atención al público en las dependencias policiales.

k) En general, todas aquellas actividades técnicas, de asesoramiento, gestión y apoyo de la actividad policial o relacionadas con la misma, de características similares a las expresadas en los epígrafes anteriores, **siempre que no impliquen actuaciones policiales** operativas, ya sean desarrolladas por servicios ordinarios o por unidades especiales, en las áreas de Seguridad Ciudadana, policía judicial, información, policía científica y extranjería, ni mando, coordinación o control de unidades operativas en dichos campos.

Los problemas en la ertzaintza se producen fundamentalmente en tres frentes:

1.- La asignación de un número fijo de plazas (5-10) por cada Unidad se ha realizado sin ningún criterio serio, es más, en ninguna orden de relación de puestos de trabajo hay una memoria que explique bajo qué criterios se asigna ese número de plazas a cada unidad, teniendo las mismas plazas una Unidad con 100 agentes que otra con el doble de agentes, y todo esto enlaza con el siguiente problema.

Estas plazas son sólo de la categoría de Agente de Seguridad Ciudadana, es decir, si quien está en situación de Segunda Actividad es un ertzaina que no sea agente, o que tenga una especialidad, nos encontramos con un problema, ya que no existen plazas para él.

2.- No existe un **catálogo de puestos**, por lo que no tenemos determinadas las diferentes tareas que se deben desarrollar en cada puesto de trabajo, así por ejemplo dentro de la categoría de **agente de seguridad ciudadana** no se diferencia las funciones que desarrolla dicho agente, englobando dentro de esta denominación tareas tales como operador de radio, tareas administrativas (línea A ó B), vigilancia estática de centro de trabajo (pecera), vigilancia de cámaras, almaceneros, archivos, laboratorio fotográfico, etc. La mayoría de estos puestos nombrados, en nuestra opinión, debieran estar destinados al personal que se encuentre en situación de segunda actividad.

En el catálogo de puestos debieran quedar recogidos e individualizados todos los puestos existentes en la Policía Vasca, y todas las funciones y tareas a realizar en cada uno de ellos. De esta forma quedarían claros los puestos que pueden asignarse en atención a la disminución física/psíquica que presente el Agente en situación de segunda actividad.

El mantenimiento de esta situación, la falta de catálogo de puestos, da lugar a casos curiosos como es que en algunas unidades de la Ertzaintza los puestos de gestión administrativa están ocupados por agentes de la Ertzaintza en situación de servicio activo, es decir sin estar en situación de segunda actividad, (línea A). Este personal queda determinado a criterio de la Jefatura de cada Unidad, tanto en número como en tareas. Cuando a estas Unidades se incorpora personal en situación de segunda actividad, en vez de pasar a ocupar una de las plazas ya existentes, se inventa una plaza nueva, incrementándose de esta forma el personal en funciones administrativas, y detrayéndose por tanto este personal de las tareas propias de seguridad ciudadana.

3.- El otro gran problema que se plantea en la situación de segunda actividad, es de procedimiento, ya que el Art. 17, apartado 2 (procedimiento iniciado a instancia de parte), recoge..."deberá acompañar necesariamente a su solicitud copia de la resolución del expediente de incapacidad laboral por la Seguridad Social, caso de haberse emitido". En caso contrario deberá aportar certificado acreditativo de haberse iniciado el procedimiento de declaración de incapacidades laborales ante la Seguridad Social, es decir, nos encontramos

con personal que teniendo una clara discapacidad física o psíquica, no acude al tribunal de segunda actividad, ya que previamente se arriesga a que el tribunal de valoración de incapacidades (UMVI) le conceda una incapacidad permanente total (jubilación con el 55 % de la base reguladora) que en ningún caso desea, y al contrario personal que ve denegada en los tribunales su incapacidad permanente, ya que los jueces entienden que en la Policía Vasca existe una situación administrativa llamada segunda actividad, que está dedicada a estos puestos de trabajo. Igualmente, en las situaciones donde la discapacidad del agente es superior a lo señalado en el Decreto, pero no suficiente para el reconocimiento por la Seguridad Social de una incapacidad Permanente Total, se produce un vacío, que hasta ahora se soluciona caso por caso, quedando siempre a criterio del Departamento, y en última instancia en situación de Servicio Activo.

Más aún, la contradicción se produce en la propia Ley de Policía del País Vasco, una Ley de carácter administrativo, que incorpora artículos de ámbito social, como son los artículos 66 y 88.4

.. Art. 66 "cuando se trate de proveer puestos de trabajo de susceptible desempeño por personal en segunda actividad, gozarán de preferencia en su adjudicación los funcionarios declarados en dicha situación administrativa, y dentro de ellos, quienes se encuentren en situación de incapacidad permanente total, que derive de accidente de trabajo."

.... Art. 88, 4"en aquellos supuestos en que el funcionario haya sido declarado en situación de incapacidad permanente por los órganos competentes de la



Seguridad Social, sin que proceda su jubilación forzosa, las retribuciones complementarias que le correspondan se minorarán en la misma cuantía que importe la prestación de pago periódico que tenga reconocida en aquel concepto."

Dos reflexiones en cuanto a estos artículos, la primera que la Ley deja claro que el personal en situación de incapacidad permanente total que derive de accidente de trabajo tiene preferencia para ocupar las plazas de segunda actividad, como así reconoce también el Art. 88, 4, que al hablar de incapacidad permanente sin que proceda la jubilación forzosa, y de la minoración de retribuciones en la misma cuantía que importe la prestación de pago periódico, sólo puede estar haciendo referencia a un tipo de incapacidad permanente, la **Incapacidad Permanente Total**.

La segunda reflexión es que el Departamento de Interior vulnera su propia Ley, al **no haber, ni haber habido, nadie con una Incapacidad Permanente Total, ya sea por causas comunes o laborales, que se encuentre a su vez en situación de Segunda actividad**, siendo sistemáticamente denegadas todas las solicitudes realizadas por los afectados en ese sentido.

SEGUNDA ACTIVIDAD POR EDAD

Habiendo realizado la crítica a la segunda actividad por discapacidad, hay que decir que no todo es malo, ya que a pesar de estar mal regulado, al menos existe una regulación, esto nos sirve para introducir la segunda actividad por edad, y lo primero que debemos decir es

que a fecha de hoy no existe ningún tipo de regulación, y ya han pasado doce años y medio desde la aprobación de la Ley de Policía, Ley en la que se incorpora la segunda actividad por edad.

La Ley de Policía en su artículo 88.3 dice que durante la permanencia en la situación de segunda actividad (sin destino), los funcionarios percibirán las retribuciones básicas correspondientes a su categoría y aquellas de carácter personal que tuvieran reconocidas, incluidas las que correspondan en concepto de trienios. El salario base esta situado en 542,47 euros en la escala básica, que para una agente de seguridad ciudadana sin trienios supone un 27,30 % del total de sus retribuciones mensuales brutas.

De lo único que podemos hablar de lo hecho hasta hoy es de los incumplimientos que el Gobierno Vasco ha realizado a través de la Consejería de Interior en sus sucesivos mandatos.

Los más flagrantes son los del actual Consejero. Así en su comparecencia Inicial de Legislatura en sede Parlamentaria (en su primera legislatura), y en un contexto donde desarrolla los objetivos de incremento de la calidad en la ertzaintza, dice

..." en esta legislatura debe avanzarse significativamente en el desarrollo y previsión de la denominada segunda actividad, cuestión que en razón de la pirámide de edad de nuestra ertzaintza no puede aplazarse en el tiempo".

No contento con este flagrante incumplimiento, en la comparecencia inicial de su segunda legislatura, también en sede parlamentaria, promete lo siguiente:

..." Para finalizar el área de seguridad quiero citar algunas prioridades organizativas que abordaremos en el desarrollo de la legislatura:

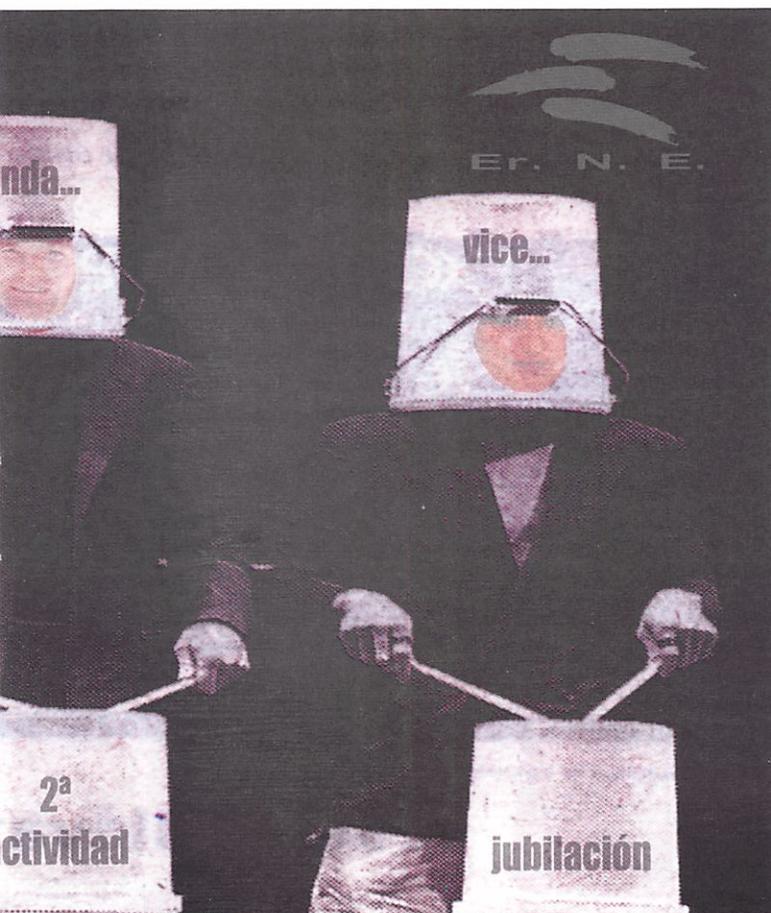
1.- Regulación Legal de la segunda actividad

En esta materia debe subrayarse que se asumieron compromisos concretos económicos en el Convenio Colectivo suscrito a tres años entre el Departamento y el Sindicato Er.N.E., vigentes en la actualidad (lo decía en el 2001, y sigue vigente en el 2004) hasta finalizar el presente ejercicio.

Así, desde 1999 y para el término del año 2001, se habrán reservado para esta finalidad, 3400 millones de pesetas, lo que supone un esfuerzo financiero nunca hecho hasta el momento por el Departamento.

También se presentará, de conformidad con la programación legislativa del Gobierno, el proyecto de Ley Regulador de la edad de paso a segunda actividad, previsto en la Ley de Policía"...

Como curiosidad y para comprobar el grado de los incumplimientos de este departamento hay que citar cuáles eran las cinco prioridades, especialmente las tres



primeras, que anteriormente hemos mencionado, y ser los ertzainak los que realicéis la valoración, ahorrándonos la acidez:

- 1.- Regulación legal de la segunda actividad
- 2.- Desarrollo de la formación permanente en la Ertzaintza.
- 3.- Planificación de la carrera profesional.
- 4.- Finalización del concurso despliegue.
- 5.- Proceso de selección y formación de la 17 promoción.

Como verán en la última comparecencia mencionada ante el Parlamento Vasco, el Consejero de Interior hace mención al Convenio colectivo suscrito a tres años (1999-2001) entre el Departamento de Interior y Er.N.E. y así introducimos el siguiente de los incumplimientos:

El artículo 55.-

Segunda actividad por edad.

1.- Los funcionarios de policía del País Vasco, podrán pasar a la situación de segunda actividad por cumplimiento de la edad que se determine por Ley del Parlamento Vasco para cada categoría, con derecho a las percepciones económicas que por Ley se determinen.

2.- Asimismo, y en el plazo de 6 meses a partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, el Departamento de Interior, previa negociación en la Mesa 103, aprobará un plan de bajas voluntarias al que podrán acogerse los funcionarios antes de alcanzar la edad de pase a la situación de segunda actividad. La baja en el Cuerpo en estas condiciones será incentivada de cara a satisfacer las percepciones económicas suficientes para los ertzainas que se acojan a dicha posibilidad.

Punto totalmente incumplido. A día de hoy no existe un plan de bajas voluntarias incentivadas.

3.- A efectos de dar cumplimiento real a los compromisos derivados de los apartados anteriores, el Departamento de Interior pondrá en marcha, en el ámbito temporal del presente Acuerdo, el instrumento jurídico adecuado, de conformidad con la legislación vigente, para tal fin.

El instrumento jurídico referido deberá tener como presupuestos básicos los siguientes:

- Constituirá una pre-financiación por parte del Departamento de los compromisos adquiridos en virtud del presente artículo.
- La aportación y riesgo serán por cuenta del Departamento de Interior.
- Permitirá la separación entre las coberturas básicas del sistema con prestaciones anticipadas, con prestaciones mejoradas, conforme con lo previsto en el apartado 4.

Punto totalmente incumplido. No existe ningún instrumento jurídico.

4.- Los compromisos recogidos en el apartado 3.-, en relación con las prestaciones que se dispongan en el marco del proceso negociado al que se refiere el apartado 2, podrán ser objeto de mejoras si así resultara

pactado, conforme a los siguientes requisitos:

- Articulación de un sistema de previsión complementaria adicional.
- Existiría una participación sustancial de los empleados en el control y en la financiación.
- Las imputaciones individuales generarán en todo caso un derecho consolidado para el socio.

Obviamente si el punto anterior está incumplido, difícilmente podrá existir un plan de mejoras voluntarias.

5.- A efectos de dar cumplimiento a los compromisos económicos contenidos en el presente artículo, el Departamento incrementará el Fondo creado en virtud de lo dispuesto en el artículo 40 del Acuerdo Regulador aprobado por el Decreto 297/1997, de 16 de diciembre, en 300 millones en el año 1999, 1.200 millones en el año 2000, 1.600 millones en el año 2001.

Las aportaciones a partir de dicha fecha serán negociadas en el marco de un futuro Acuerdo, manteniéndose para cada ejercicio presupuestario, como mínimo, en la cuantía fijada para el año 2001.

Según este apartado, a fecha de hoy la cantidad económica que debe de conformar el fondo al que hace referencia, deberá de ser de un mínimo de ocho mil doscientos millones de pesetas (8.200.000.000 de pesetas, o 50 millones de €). A tal efecto, en Noviembre de 2001, el sindicato Er.N.E realizó una consulta al Viceconsejero de Seguridad, pidiendo información si por parte del Departamento de Interior se ha procedido a cumplimentar los compromisos económicos asumidos en este artículo, la respuesta es el Departamento ha adoptado la medidas oportunas, al objeto de que las cantidades económicas comprometidas en el Acuerdo Regulador de condiciones de trabajo, se encuentren disponibles en un futuro, cuando sean regulados el Plan de Bajas voluntarias incentivadas y la edad de pase a la situación de segunda actividad.

6.- A efectos de informar en todo caso y acordar en su caso las propuestas que sobre el instrumento jurídico a poner en marcha, el régimen de sus aportaciones, así como las condiciones de incentivación de las bajas incentivadas y del plan complementario de mejoras del sistema básico a que se refieren los apartados anteriores, se constituirá en el plazo máximo de 3 meses desde la firma del presente acuerdo una Comisión Técnica constituida, a partes iguales por representantes de la Administración y de las centrales sindicales representadas en la Mesa Negociadora de la Ertzaintza.

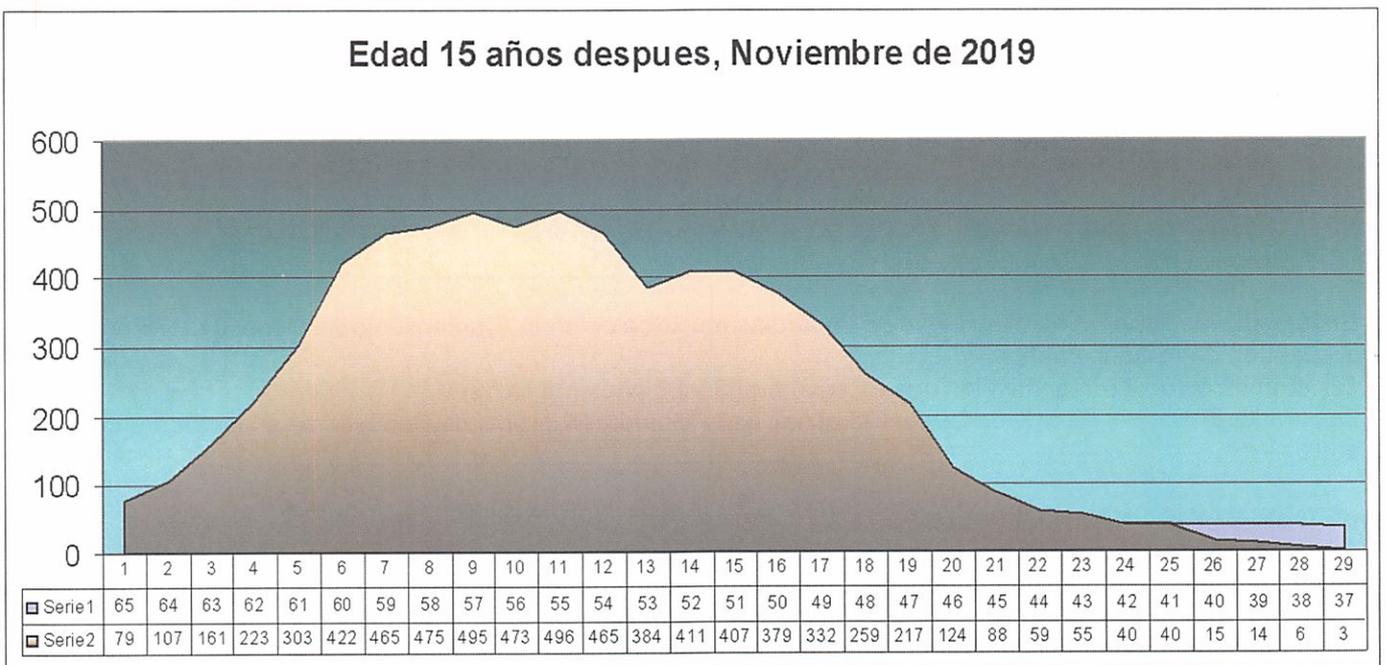
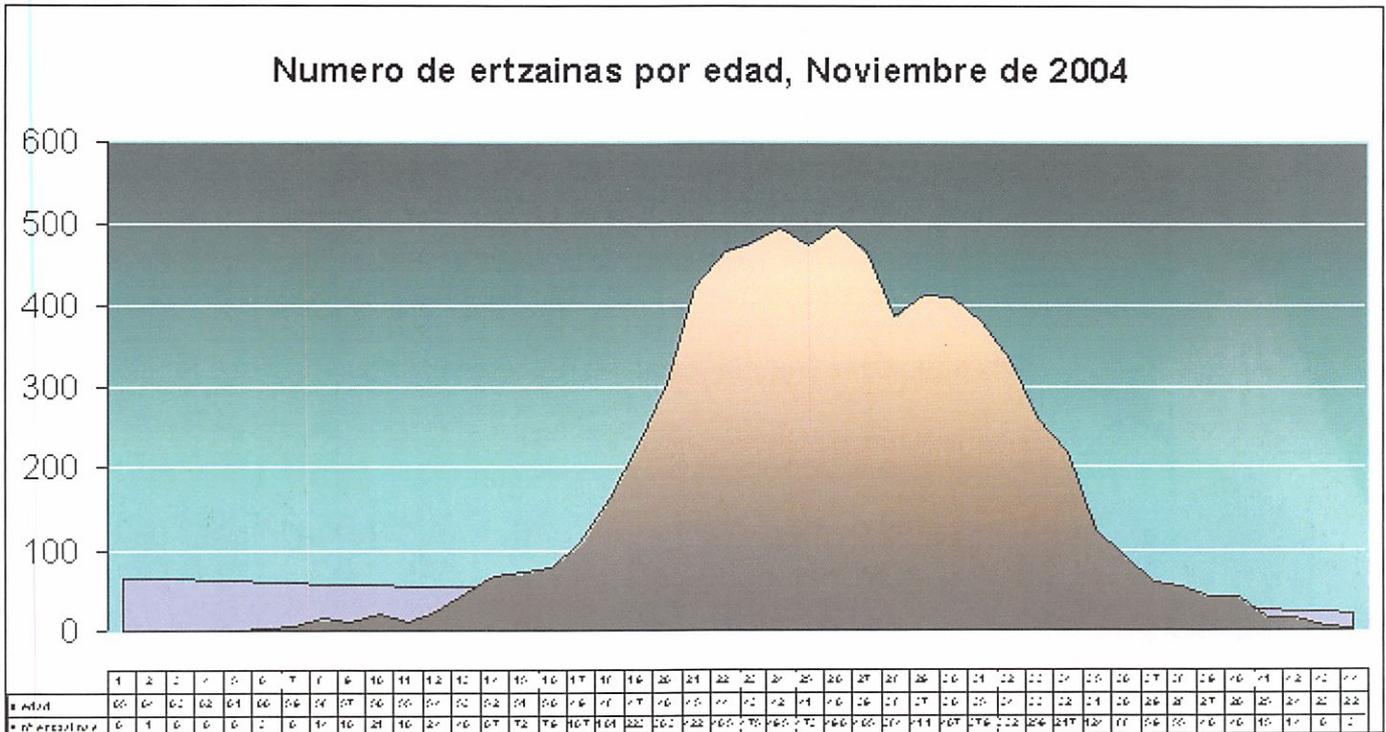
Serán los trabajos y acuerdos alcanzados en el seno de esta Comisión los que se presenten cuando proceda en la Mesa de negociación de la Ertzaintza.

Se constituyó en el año 2000, llegó a reunirse en dos ocasiones, en las cuales no hubo ningún tipo de avance, y hasta el día de hoy, en que estamos a la espera de la siguiente reunión.

7.- Asimismo, será la Comisión Técnica a la que se refiere el apartado anterior, quien analice antes de su presentación en la Mesa de negociación de la Ertzaintza, las propuestas de definición de la edad de pase a la situación de 2.^a. Actividad y determinación de las retribuciones correspondientes a dicha situación, así como los proyectos de desarrollo reglamentario de la Ley de Policía, en lo que se refiere a la segunda actividad.

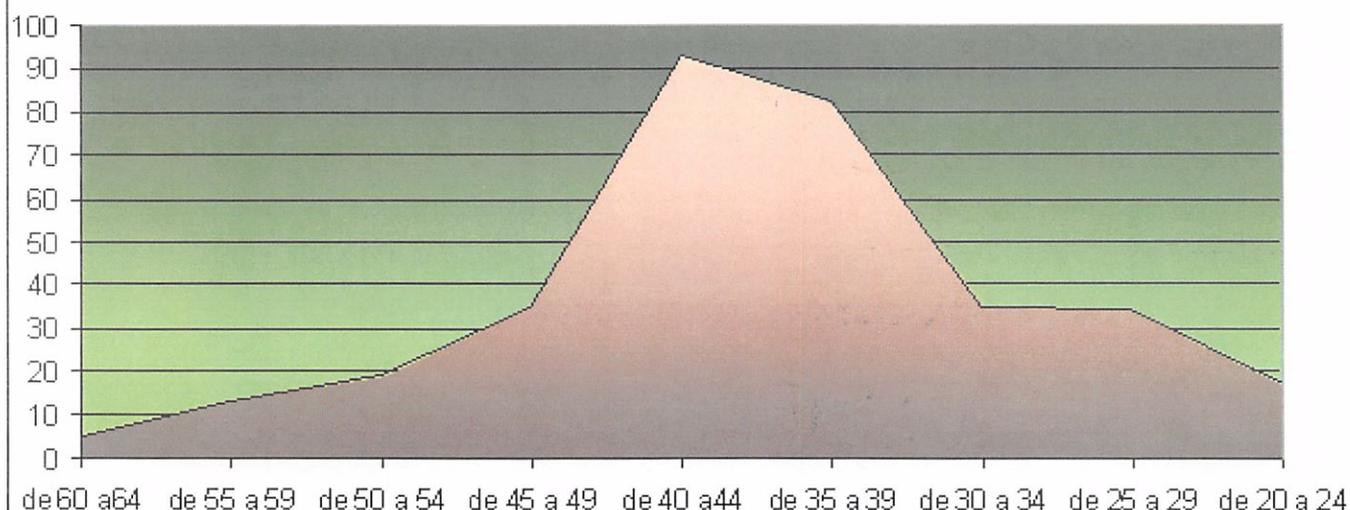
El Departamento presentará, ante dicha Comisión Técnica para su estudio, una primera propuesta en el plazo máximo de 6 meses desde la firma del presente Acuerdo.

El plazo máximo al que hace referencia este artículo expiró en Junio de 2000 sin que tengamos noticia de dicha propuesta.

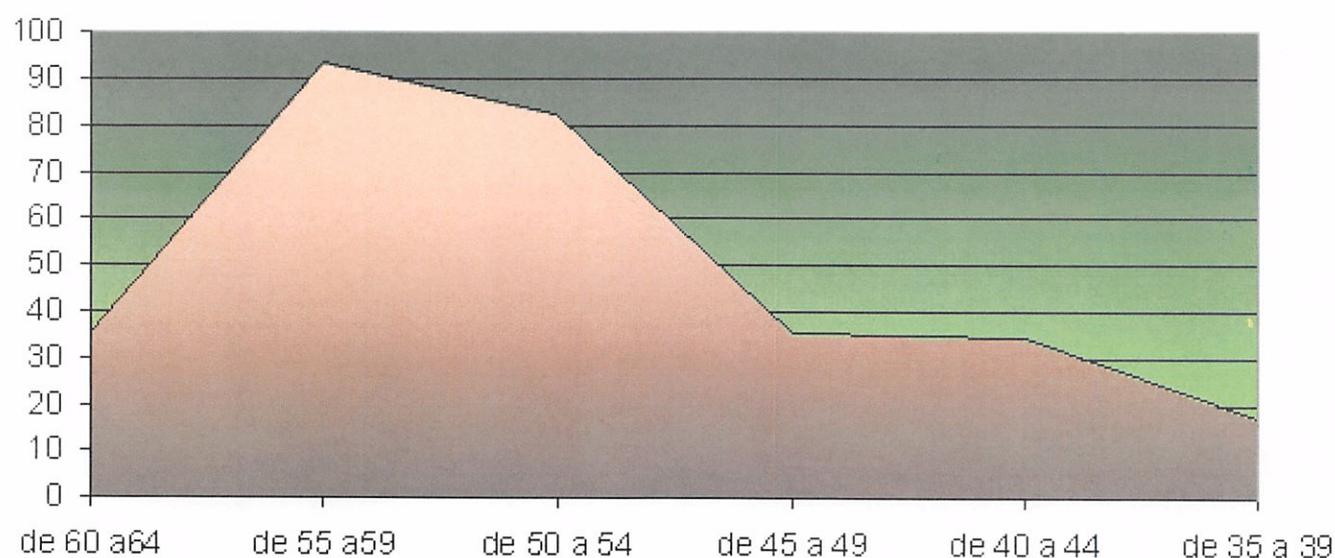


- 1 - En la actualidad hay 4872 Ertzainas entre 35 y 45 años, de una plantilla de 7271.
- 2 - De 55 a 65 años hay 65 Ertzainas.
- 3 - En 15 años 3699 Ertzainas (el 50,87 %) se encontrarán entre 55 y 65 años.
- 4 - Dentro de 20 años el 67% de la plantilla actual de la Ertzaintza se encontrará entre 55 y 65 años (4872) quedando por debajo de esa edad el 33% (2399 Ertzainas).

Edad Policia Local 2004



Edad plantilla policia local, en 15 años, 2019



- 1 - En la actualidad sobre una plantilla de 333 guardias municipales en el Ayuntamiento de Donostia, 175 policias se encuentran entre 35 y 45 años.
- 2 - En 15 años serán 128 agentes los que estén entre 55 y 65 años (38,44 %).
- 3 - Dentro de 20 años el 52,5 % de la plantilla actual de la Guardia Municipal de Donostia se encontrará entre 55 y 65 años.

¿QUE QUEREMOS EN Er.N.E?

1.- El desarrollo de la disposición Adicional trigésimo segunda de la Ley 24 /2001" de análisis de la situación de los funcionarios de las Policías Autonómicas en el nuevo marco de la jubilación gradual y flexible en función de la edad de jubilación en comparación con el resto de los cuerpos y fuerzas de Seguridad del Estado" ... Y mediante este estudio, conseguir el adelanto de la edad de jubilación en la Policía Vasca a los 60 años, sin pérdidas económicas.

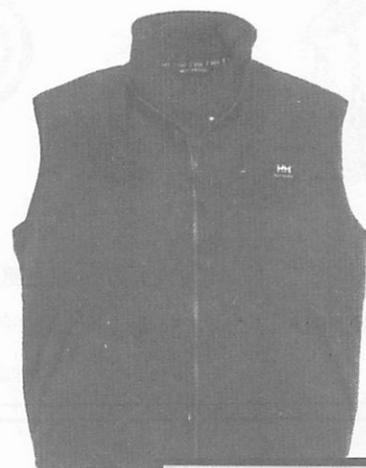
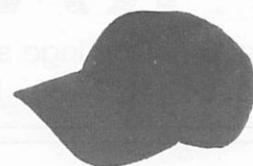
Este desarrollo normativo se debe producir en el Parlamento Español, ya que supondría la modificación de la Ley General de la Seguridad Social.

2.- El pase a situación de segunda actividad en razón de la edad a los 55 años, edad que debe ser señalada por Ley del Parlamento Vasco. La Ley de Policía del País Vasco, en su Art. 85 a, lo dice, debemos recordar que esta Ley data del 17 de Julio de 1992 (doce años de incumplimiento).

Servicios



Er. N. E.



CHALECOS DE TRAJE Y CAZADORAS ANTIBALAS

... estos son algunos ejemplos. Os podemos informar de productos y servicios que empresas y profesionales ponen a vuestra disposición a precios interesantes.

Para más información podeis consultar nuestra página web: <http://www.erne.ws>

IRATXE

SERVICIO PERMANENTE

RUAS



24 Horas

COCHE TALLER
REMOLQUE DE:
MOTOS
AUTOMOVILES
MAQ. INDUSTRIAL
FURGONETAS
CAMIONES HASTA 3500 Kg.
SERVICIO NACIONAL E INTERNACIONAL

Ctra. Sto. Domingo a Derio, 50
Tfno. 94 413 24 80 - Fax 94 413 24 81

48015 BILBAO



Centro Clínico Veterinario

INDAUCHU

Alda. San Mamés, 38
Tfno. 94 444 54 44
48010 BILBAO

HORARIO

Lunes a Viernes de 11 a 7,30 (Ininterrumpidamente)
Puede solicitar cita de 11 a 2
Sábados de 11 a 2 (Por orden de llegada)



Centro Veterinario

DEUSTO

Rafaela de Ibarra, 4 B
Tfno. 94 447 38 88
48014 DEUSTO - BILBAO

HORARIO

Mañanas: Lunes a Viernes de 11 a 1,30
Tardes: Lunes a Viernes de 4,30 a 7,30

ABIERTO 24 H. AL DIA

URGENCIAS 94 444 54 44

IGUALATORIO MEDICO QUIRURGICO

- Cirugía con Laser
- Odontología General
- Periodoncia
- Ortodoncia
- Cirugía maxilofacial
- Implantología
- Odontopediatría
- Estética dental
- Endodoncia

SERVICIO DE EMERGENCIAS DE 8 a 21 H.

CLÍNICA ADAPTADA PARA LA ATENCIÓN DE MINUSVÁLIDOS
ODONTOLOGÍA DOMICILIARIA

LAGUN-ARO - PLAN DE ASISTENCIA DENTAL INFANTIL OSAKIDETZA (Niños nacidos de 1989 a 1997)

Simón Bolívar, 7 (Plaza de Indauchu) - 48010 BILBAO
www.clinicabilbao.com

☎ 94 410 06 06

R.P.S. 491/95

CLÍNICA ODONTOLÓGICA INTEGRADA
Centro integrado dental y maxilofacial

Clínica Bilbao

Director Médico: Dr. Zamacona (I.M.Q.)
ESTOMATÓLOGO

CARROCERIAS BONAPARTE RENT. A. CAR.

Alquiler de turismos y furgonetas

Venta de vehículos de segunda mano con garantía de un año

Reparación en general • Chapa • Pintura • Mecánica y neumáticos

Precios especiales
para la Ertzantza



OFICINA: Luis Luciano Bonaparte, 10 - Tfnos: 94 473 37 56 - 48004 BILBAO

Email: autobonaparte@terra.es

TALLERES: Luis Luciano Bonaparte, 15 - Tfno: 94 473 14 72 - Tfno./Fax: 94 411 15 17 - 48004 BILBAO

Pol. L. Leguizamón, c/B, nº 10 - Tfno. 94 449 66 53 - Tfno./Fax: 94 426 07 34 - 48450 ETXEBARRI (Vizcaya)

ZS

ZARTRANS SERVICIOS, S.L.

Licenciado Poza, 55 - 5.º Dpto. 9
Teléfono 94 441 45 30
48013 BILBAO

TRANSDECO, S.L.



DEPÓSITO CONTENEDORES
DEPOT CONTAINERS
ALMACENAMIENTO &
CONSOLIDACIÓN DE MERCANCÍAS
CARGO STORAGE &
CONSOLIDATION

Bº Salcedillo, s/n
48510 VALLE DE TRAPAGA
Bizkaia

Tfno. +34 4 4 486 26 43
Fax +34 4 4 486 27 68

GOITEL VISION, S.L.



Telsan Electrónica

Instalación,
reparación y
mantenimiento.
Instalador distribuidor
de CANAL SATÉLITE
DIGITAL V 8867 y de
VÍA DIGITAL vd 20028

Parabólicas Digitales - Analógicas • Antenas de TV Terrestre
Tele Bilbao • Canal Bizkaia • Tele 7

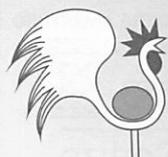
Porteros Automáticos • Video Porteros • Pararrayos

MANTENIMIENTO DE TODOS LOS SISTEMAS

Zurbaranbarri, 22 • 48007 BILBAO (Bizkaia)

Tel.: 94 446 46 11 • Fax: 94 446 56 84

Empresa inscrita en el reg. Nac. de Ins. de Telec. Nº 0055



CARROCERÍAS

EL GALLO, S.A.

Bº Mendieta, 3
48330 LEMONA
(Vizcaya)

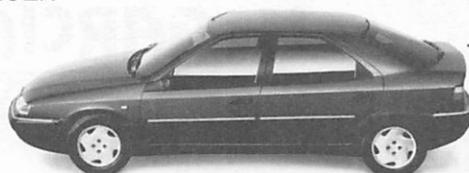
Tfnos. 94 631 42 70 - 94 631 43 67
Tel./Fax: 94 631 41 33
e-mail: analor@facilnet.es



CITROËN

GARAJE BARAZAR, S.A.

AGENCIA CITROËN



Portal de Betoño, 10
01013 VITORIA (Gazteiz)

Tfnos.: 945 28 76 88
945 28 76 99
Fax: 94 25 41 15

DECOLETAJE Y TORNEADO DINET S.A.L.

Urtia - Ctra. Mallabia, s/n
Apartado 109
48260 ERMUA (Vizcaya)

Tfno. 943 17 07 64
Fax 943 17 07 65



Eneperi Jatetxea

San Pelaio, 89
48130 BAKIO (Bizkaia)

Tfno. 94 619 40 65
Fax 94 619 34 17



videcor

Cristalerías Mentxaka, s.a.

TALLERES y OFICINAS: CARMELO GIL, 8
TFNO. 94 422 32 00 - 94 443 56 66
FAX: 94 421 00 85 - 48012 BILBAO
EXPOSICION: ALDA. RECALDE, 55
TFNO. 94 443 18 88 - 48010 BILBAO

**CONSTRUCCIONES
Y
CONTRATAS**

**SERVICIO
COMPLETO A
COMUNIDADES**

M. GARCIA

**REFORMAS
DEL HOGAR**

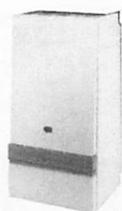
**15 AÑOS DE EXPERIENCIA
AVALAN NUESTROS
TRABAJOS**

Urioste, 91
48530 URIOSTE - ORTUUELLA

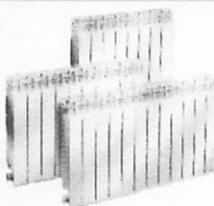
Tfno. 94 664 05 08
Tfno. Móvil: 657 79 29 50

Igasnor, S.L.

INSTALADORES DE GAS DEL NORTE, S.L.



**CALEFACCIÓN
GAS
FONTANERÍA**



Plgno. Aurrera, Pabellón 25
48510 VALLE DE TRAPAGA (Bizkaia)

Tfnos.: 94 472 15 94
94 472 14 99
Fax: 94 472 14 99



**AUTOCARES
LARREA**

**TRANSPORTE ESCOLAR - DE EMPRESA - UNIVERSIDAD
VIAJES NACIONALES E INTERNACIONALES**

Bº Ibarra, Polígono Condor
48340 AMOREBIETA (Bizkaia)

Tfno. 94 673 00 21
Móvil: 616 92 83 26

**CONSTRUCCIONES
Y MINIEXCAVACIONES**

Manuel Alfaro

- FACHADAS, TEJADOS
- CIMENTACIONES
- OBRA CIVIL



**Móviles: 655 749 130
656 706 695**

Tfno. y Fax: 94 673 65 29

Garbe, 13
48140 IGORRE

SUPERMERCADOS Y CONFECCIONES

TOTORICAGUENA

servicio a domicilio

Juan Kaltzada, 70
Tfno. 94 627 00 60

Iparragirre, 18
Tfno. 94 627 00 76

ALMACEN: Txaporta, s/n - Tfno. 94 627 00 90

TEXTIL: Adolfo Urioste, 3 - Tfno. 94 625 11 89

48300 GUERNICA-LUMO
Vizcaya



**Excmo. Ayuntamiento
de ABADIÑO**

Con simpatía al
colectivo

GRUAS AUTO



**SERVICIO DE GRÚA Y SERVICIO DE
MECÁNICA EN CARRETERA 24 HORAS**

Móvil: 629 27 95 02

Serapio Múgica, 25
Tfno. 943 39 82 10

SAN SEBASTIAN



**CARPINTERÍA
METÁLICA**

rasan, s.l.

- VENTANAS CON ROTURA TÉRMICA
- TERRAZAS
- MAMPARAS: BAÑO, DUCHA
- PERSIANAS "MONOBLOCK" PVC, ALUMINIO
- CIERRES COMERCIALES

Carretera Larraskitu, 35 (Trasera)
Tfno. 94 410 28 82 - Fax 94 410 59 58



**P.V.C. "KOMMERLING"
Nº 1 EN EUROPA**

VENTANAS MADERA / ALUMINIO

**CLASIFICACION
A-3
CERTIFICADO
AENOR**



**Cortizo
Sistemas A.**

- ANODIZADOS ESPECIALES
AZUL, BURDEOS, INOX.,
NEGRO, ORO, VERDE, ETC.
- DOBLE ACRISTALAMIENTO
"CLIMALIT"
- AISLAMIENTO TERMOACÚSTICO

48002 BILBAO

902
401
101



**USABIAGA
CARGO**

TRANSPORTE DE VEHÍCULOS
TRANSPORTE DE MAQUINARIA
SERVICIO PERMANENTE

 **902 401 101**

Ctra. Zaldibia, s/n • 29240 ORDIZIA (Guipúzcoa)
Tfno. 943 16 40 98 - Fax 943 16 13 00
Móvil 629 279 015
E-mail: cargo@usabiaga.com



Transportes

J. P. LARRASQUITU ETXEANDIA S.L.

Kuribilanda Ibaia, 2
Polígono Neinver
48160 DERIO - Bizkaia

Tfno. y Fax: 94 452 13 22
94 454 10 25
Móvil: 659 94 84 44



BANQUETES DE BODAS - COMUNIONES
COMIDAS DE EMPRESA - ETC.

Murrieta, 7. (Frente a la Estación)
Tfnos. 94 438 10 03 - 94 438 39 01

BARAKALDO
Bizkaia

PORTUMETAL, S.L.



**CASQUILLOS, CORONAS
FUNDICION DE BRONCES**

Barrio Pando, s/n - Apto. 28
Tel.: 94 495 31 61*
Fax: 94 495 47 95
48920 PORTUGALETE

DELEGACIÓN:
Avda. de la Constitución, 160
Tel.: 96 365 42 54
Fax: 96 365 10 57
46009 VALENCIA

**HILARIO MARTINEZ
ESTIBALIZ**

Tfno. 945 41 01 23

Ctra. Vitoria - Estella, s/n

01120 ARRAIA-MAEZTU
Alaba



Bar - Restaurante

LA PARRA - Loizaga

Ugarte, 17
Tfno. 94 499 60 23

VALLE DE TRAPAGA

**Revelado en 1 Hora de
Fotos y Diapositivas
Fotos Carnets
Fotografía Digital**

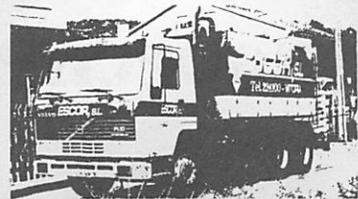
Grupo
**Euskal
Color**



Monte Gorbea, 8
ROMO - LAS ARENAS

Tfnos. 944 633 233
944 633 077

CONTENEDORES ESCOR, S.L.



LIMPIEZA DE FOSAS SÉPTICAS Y BOMBAS DE ACHIQUE

Zorrolleta, 6 - Pab. 3-A
Tfno. 945 29 03 90

**SERVICIO
24 HORAS**

01195 VITORIA
Alava

**CONSTRUCCIONES
FRIXI, S.L.**

(ENCOFRADOS, URBANIZACIONES, ETC...)
MANTENIMIENTO DE EMPRESAS

C.I.F. B-20650859

Aranburuzabala, 56 - 1.º Izqda.
20540 ESKORIATZA (Gipuzkoa)

Tfno. 943 71 55 15
Móvil: 629 51 39 22

**CONSTRUCCIONES
BARACONS, S.L.**

**TEJADOS
TERRAZAS
FACHADAS
PROYECTOS
REFORMAS**

Economía, 42
48902 BARAKALDO (Vizcaya)

Tfno. / Fax 94 485 09 73
Tfno. 94 499 17 08

E-mail: baracons@euskalnet.net

**PANADERÍA
POTERO**



**ESPECIALIDAD EN:
PANES RURALES Y COMUNES**

Barrenkale, 7
Tfno. 943 604 512

20830 MUTRIKU
Gipuzkoa

BODEGAS:



**P E R E Z
I R A Z U**



Somillo, 32
Tfnos. 945 60 40 38 - 945 60 41 23
Móvil: 689 80 66 48

01309 ELVILLAR
Alava

GARAJE MURILLO

REPARACIÓN GENERAL DEL AUTOMÓVIL
"SERVICIO OFICIAL IVECO"



Pol. Ind. San Lorenzo
Calle Leizeaga, 4
Tfno. 943 76 13 84

BERGARA
Guipúzcoa

**Carrocerías
SEILAN, S.A.L.**



Polig. Masu-Loidi, pab. 3-A
Juanto al caserío Arramendi
20100 RENTERIA

Tfno. 943 51 61 96
Fax 943 51 76 91

ESTACIÓN de SERVICIO
BENGOECHEA



Bº Bengoechea, 9
Tfno. 94 661 03 91

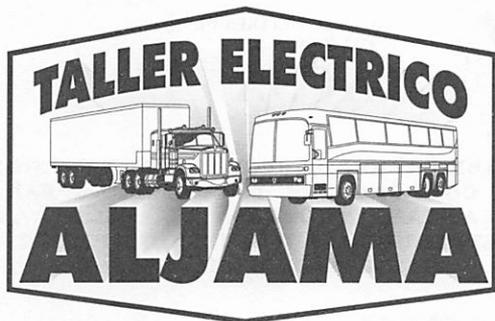
48401 OROZKO

CASA 
MANOLO

**SOMOS ESPECIALISTAS EN
CABRITO, TOSTÓN Y CHULETAS**

Bº Amute, 39
Tfno. 943 64 27 92

20280 HONDARRIBIA



Zaballa, 5 - 48510 TRAPAGARAN
Carretera San Vicente, El Valle

Tfno.: 94 492 46 53
Fax: 94 492 46 50
Móvil: 670 42 29 99

Elaborados



Polígono TXAKO - Pabellón, 5
Tfno. 94 671 34 44

48480 ARRIGORRIAGA

**Leandro
Gómez, S. L.**



Excavaciones y
replantaciones forestales

Excavación general de obra pública • Explanaciones
Movimiento de tierras • Alquiler de maquinaria

Askatasun Bidea, 24 entplta.. - Plaza Gonzalo Nardiz - 48370 BERMEO
Tfno. 94 618 77 37 - Fax 94 688 44 61 - Móvil 699 467 185 - 86
Pab.: B.º La Flecha - Bolumburu, 18 - 1, Bajo 2 - 48330 LEMONA - Tfno. 94 631 25 26
E-mail: excgomez@euskalnet.net

**CONTENEDORES
URDULIZ S.L.**

Gatzarriñe, s/n
Tfno. 94 676 20 65

48600 SOPELANA
Vizcaya



APON, S.L.

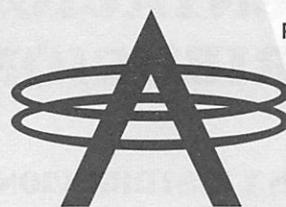
aluminios, PVC

POLIGONO EITUA, S/N

Tfno. 94 622 56 13
Fax 94 682 43 28

48240 BERRIZ
(Vizcaya)

aros



Diseño anteproyectos
y proyectos

Proyectos y Construcción
llave en mano

Reformas y reconversión
de instalaciones

Diseño y decoración
interiores

ESTARTETXE, 19 - Entreplanta Izqda.
94 431 50 69 - Fax: 94 431 51 68
48940 LEIOA

Diseño y decoración
montaje Stands

ESTUDIO DE
ARQUITECTURA

Gestión,
coordinación y
Control gremios



SUPERMERCADOS

BASAURI, S.A.

SUPER OTXARKOAGA
Camino Arbolancha, 10
Tfno. 94 412 18 29

Carmelo Latorre, 4
Tfno. 94 440 04 50
BASAURI - Bizkaia

CENTRO COMERCIAL C
Tfno. 94 412 33 91
BILBAO

**ALIMENTACIÓN
CHARCUTERÍA
CARNICERÍA
FRUTERÍA**

AUTOESCUELA



ARANTZA



**Colaborador
R.A.C.**

Lekaenea, 14
(Pol. Anzarán)
Tfno./ Fax 943 61 47 56
20301 IRUN

Mármoles Ipñarrieta

Santa Luzi, s/n
29079 EZKIO

Tfno. / Fax: 943 72 23 53
GUIPÚZCOA

ALIMENTACIÓN DISTRIBUCIÓN

EXCLUSIVAS Y DISTRIBUCIONES
BIDASOA, S.L.

Amute Alde auzoa, 9
Tfno. 943 64 14 51

20280 ONDARRIBIA
(Guipúzcoa)



EXBASA

EXCAVACIONES BARANDA, S.A.
DERRIBOS Y RECUPERACIÓN DE RESIDUOS

Pól. Ind. El Campillo, Parcela A-G
48500 GALLARTA

Tfnos.: 94 636 17 03
94 636 18 31

PERSIANAS HOGABESA

SOCIEDAD COOPERATIVA

CONSTRUCCIÓN Y REPARACIÓN
DE TODO TIPO DE PERSIANAS Y PUERTAS METÁLICAS
AUTOMÁTICAS Y MANUALES
PUERTAS DE BALLESTA, REJAS Y BALCONES DE HIERRO

Polig. Aurrera, Fase 3 - Pab. 39-40
Taller 94 472 19 22

48510 TRAPAGARAN
Bizkaia



TÉCNICAS AUXILIARES DE
CALIDAD, S.A.

TACSA

FABRICACIÓN DE RECIPIENTES A PRESIÓN
Y COMPONENTES DE CALDERAS PARA
PLANTAS INDUSTRIALES, QUÍMICAS,
PETROQUÍMICAS Y CENTRALES TÉRMICAS
CALDERERÍA MEDIA Y PESADA

Avenida Bilbao, s/n
Polígono Granada, Manzana G
Apartado 13
48530 ORTUELLA - Bizkaia (Spain)

Tfno.: 34-946354849
Fax: 34-946353517

g.s. hard INFORMÁTICA



ALMACENES
SERVICIO TÉCNICO
ATENCIÓN A EMPRESAS

Tfno. 94 472 07 33
Fax 94 472 13 58

Pól. Aurrera
Pabellones 31-32 - 3.ª Fase
TRAPAGARAN

HIERROS ENCARTACIONES

COMPRA - VENTA DE HIERROS Y
METALES AL POR MAYOR
DESGUACES INDUSTRIALES
CONTENEDORES

Ctra. Bilbao-Balmaseda, Km 9
48810 ALONSOTEGI (Bizkaia)

Tfnos.: 94 669 31 76
94 427 35 12

Automóviles

GORLIZ



Areatza Kalea, 9
Tfno. 94 677 16 79

GORLIZ
Vizcaya

02087
 CON SIMPATIA
 A LA
 ERTZAINZA



RESTAURANTE
AMBOTO

COCINA TÍPICA VASCA

DESPEDIDAS, BODAS,
 BAUTIZOS, COMUNIONES,
 CONVENCIONES EMPRESARIALES
 MARISCO DE ENCARGO

Jardines, 2
 Tfno. 94 415 61 48

48005 BILBAO
 Bizkaia



HOTEL

**RESTAURANTE
 CAFETERIA**

Servicio a la carta
 Menús concertados y de fin de
 semana
 Salones privados para banquetes

Antonio Alzaga, 51
 Tfno. 94 483 93 93 - Fax 94 483 93 75

48980 SANTURTZI
 Bizkaia

ASESORIA SIRIUS, S.L.

GESTORIA
 GUEREDIAGA



FONTANGUER
 ASESORES, S.L.



ALFA INMOBILIARIA

Capitán Mendizabal, 18 - 20 Lonja • 48980 SANTURTZI
 Tfno. 944 937 401 • Fax 944 839 251 • Móvil 649 983 585
 e-mail: luismaria.presa@iaalfa.es • e-mail: a.sirius@infonegocio.com
 Webs: www.asesoriasirius.com • www.alfainmo.com/sirius



SIDRERIA
 TRADICIONAL
 Y
 PARRILLADAS

Monte Arraiz, 116
 Tfno. 94 443 19 19

48002 BILBAO

CONFITERIA
 PASTELERIA



OBRADOR:
 Pol. Ind. Aurrera, Pab. 8 - 1ª fase
 Tfno. 94 495 92 68
TRAPAGARAN

DESPACHO:
 c/ Kasune, 14
 Tfno. 94 430 21 82
ALGORTA

**BAR
 RESTAURANTE**



"Asador"

CARNES de BUEY
 CORDERO AL BURDUNTZI



MENÚS
 BODAS
 BANQUETES
 COMUNIONES

Avda. Cervantes, 51
 Tfno. 94 440 67 58

48970 BASAURI
 Bizkaia



JUBEDI, S.L.

COMERCIALIZACION DE PLASTICOS

Barrio Bañales, s/n
 48530 ORTUUELLA (Vizcaya)

Tfno. 902 190 457
 Fax: 94 635 38 91



Arberas

SERVICIO OFICIAL CITROËN

- MECÁNICA - ELECTRICIDAD - CHAPA Y PINTURA
- ALINEACIÓN Y CONTRAPESADO DE DIRECCIÓN
- NEUMÁTICOS Y EQUILIBRADO - FRENOMETROS
- COMPROBACIÓN Y AMORTIGUACIÓN
- EQUIPO DE DIAGNOSIS Y PRE-ITV
- ACONDICIONAMIENTO DE VEHÍCULOS PARA MINUSVÁLIDOS
- CARROCERÍA: HORNO Y TRATAMIENTOS ANTICORROSIVOS
- BANCADA - BANCO DE SUSPENSIÓN
- COCHES DE OCASIÓN



VEHÍCULO DE CORTESÍA

TALLERES SERVICIO GRUA Y EXPOSICIÓN

Emilio Arrieta, 3
Carmelo Gil, 7
48012 BILBAO

Tfnos. 944 223 031 - 944 221 146
Tfnos. 944 442 593 - 944 442 078
Fax: 944 223 031



AUTO BRIÑAS

NEUMATICOS DE TODAS LAS MARCAS

TALLER ESPECIALIZADO EN:
DIRECCIONES - EQUILIBRADO - FRENOS - AMORTIGUADORES

DESCUENTOS ESPECIALES
PARA EL COLECTIVO

Luis Briñas, 37
Teléfono 94 441 79 50

48013 BILBAO

Cafetería Restaurante

Isla de Loto

Gran Vía, 19
Tfno. 94 416 72 16
48001 BILBAO

COMERCIAL YONTXA, S.A.

MAQUINAS RECREATIVAS

CENTRAL:
Nicolás Alcorta, 1 y 3, 2º
48003 BILBAO
Tfnos. 94 470 00 08
Fax: 94 470 24 80
yontxa@rfranco.com

DELEGACIONES:
Avda. Añorga, 14
20009 SAN SEBASTIAN
Tfno. 943 47 38 92
Gorbea, 39
01012 VITORIA
Tfnos. 945 22 93 88

CHOYMO - CONFOR

GRAN EXPOSICION EN:



- Sofás de tela y piel
- Sofás Cama
- Sillones Relax
- Colchonería y Colchones
- Camas articuladas a motor y manivela

CONDICIONES ESPECIALES

C/ Ripa, 1 y 2
(Junto al puente del Arenal, paralelo C/ Navarra) 48001 BILBAO
Tfno. 94 423 38 25

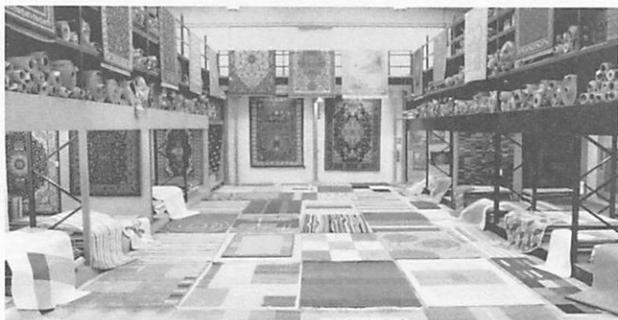
PINTURAS

ANA, s.l.

Reparaciones generales

Paseo Campo Volantín, 34 - Lonja
Tfno./Fax 94 446 51 84

48007 BILBAO
Bizkaia



ALMACEN DE MOQUETAS Y ALFOMBRAS

GARCOSA, S.L.

Pgno. Leguizamon - c/ Guipuzcoa, 3
Tfno. 94 440 03 64 - Fax 94 440 07 69

www.alfombrasgarcosa.com
e-mail:garcosa@alfombrasgarcosa.com

48450 ETXEBARRI
Vizcaya

CASA RUFO



Hurtado de Amézaga, 5
Tfno. 94 443 21 72

BILBAO



arrate hnos., s.l.

VINOS





BODEGAS ARACO Bodegas Olarra

RIOJA

OFICINA - ALMACENES:
Gatzelondo - Rekaldeberri (Nueva Alhóndiga) PLANTA EMBOTELLADORA:
Tfnos: 94 421 97 00 - 94 444 24 35 Ibarra, 8 - 9, Políg. Ind.
48002 BILBAO Tfno. 94 625 11 26 - GERNIKA

SINO ARKO, S.L.

Construcción y Arquitectura Interior
Construcción en General - Reformas de Viviendas
Locales Comerciales
Restauración y Rehabilitación de Fachadas

Berriz Kalea, 40 BIS Tfno. 94 457 13 13
48960 GALDACANO (Vizcaya) Fax 94 457 17 17



PRESECOM 99, S.L.

Empresa de servicios auxiliares
de seguridad e investigación
judicial

Murillo, 4 - Lonja Tfno. 94 418 02 65
48902 BARAKALDO Móvil 605 75 80 10
Bizkaia Fax 94 418 01 72



I.C. CALVO CONSTRUCCIONES, S.L.

PROYECTOS, CONSTRUCCIONES
Y REHABILITACIÓN

Calixto Díez, 9 - Lonja
Tfno. 944 439 850 - Fax 944 438 111
48012 BILBAO

Comercial MAR'O

- VENTANAS DE P.V.C. CON PERSIANAS MONOBLOCK
- VENTANAS CON ROTURA DE PUENTE TÉRMICO
- CARPINTERÍA DE ALUMINIO EN GENERAL
- VENTANA MIXTA MADERA - ALUMINIO
- MAMPARAS PARA BAÑO Y DUCHA
- MAMPARAS DIVISORIAS PARA OFICINAS - TECHOS FALSOS

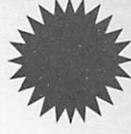



KÖMMERLING
SISTEMAS CARPINTERÍA PVC

EXPOSICIÓN Y OFICINA: PÉREZ GALDÓS, Nº 3 LONJA
☎ y Fax: 94 410 04 62

TALLER: 48016 SONDIKA - Pol. Sangroniz, Pangroniz, Parcela nº 2 - Nave 12
☎ 94 453 28 10

RESTAURANTE Teide



CAFETERIA

BODAS, BAUTIZOS y COMUNIONES

Avda. Gasteiz, 61
Tfno. 945 22 10 23

01008 VITORIA

LAS PARRILLAS DE DEUSTO

Cervecera
Restaurante
Asador




Trav. de los Espinos, 6 48014 LA RIBERA DE DEUSTO
Tfno. 94 447 68 00 Bilbao



Excmo. Ayuntamiento de ATXONDO

Con simpatía al
colectivo

KANALA DEIRE

CON SIMPATIA
A LA
ERTZAINZA

DATLAN, S.L.

Estudios de mercado

Hurtado de amezaga, 14 - 3º drcha.
Bilbao-Vizcaya

YESOS PROYECTADOS ALAVESES, S.L.



Voluntaria Entrega, 38
Tfno. / Fax 945 257 276

ALAVA

jatetxea - restaurante



Servicio de Menús y Carta

Menús del día • Menús Especiales • Menús Degustación

Pol. Lezama - Leguizamón
48450 ETXEBARRI (Bizkaia)

Reserva:
94 426 22 24



ALQUILER DE MAQUINARIA PARA OBRAS



LANDABASO

25 aniversario: 1978-2003

- MINIEXCAVACIONES
- TRANSPORTES CON GRÚA
- CANALIZACIONES
- VENTA Y RECOGIDA DE SACOS
- CONTENEDORES
- CONTENEDORES PARA ESCOMBROS

TRABAJOS EN ESPACIOS REDUCIDOS



☎ 94 664 15 74 - Fax 94 664 07 58

Oficinas y Almacén: Pol. Ind. GRANADA M5 - 1 • 48530 ORTUUELLA (Bizkaia)
www.landabaso.com e-mail: info@landabaso.com



Astola, 14
Tfno.-Fax 94 681 71 25
48220 ABADIÑO
Bizkaia

BELATEGUI

▲ R M E R I ▲
D E P O R T E S

CARROCERIAS

SAN BERNABE



REPARACION DE AUTOMOVILES EN GENERAL
PINTURA AL HORNO - SERVICIO DE GRUA

Plaza Arechavaleta, 41
Tfno. 94 664 16 98 - Móvil 608 67 05 80

URIOSTE - Ortuella
Bizkaia

COMERCIAL YONTXA, S.A.

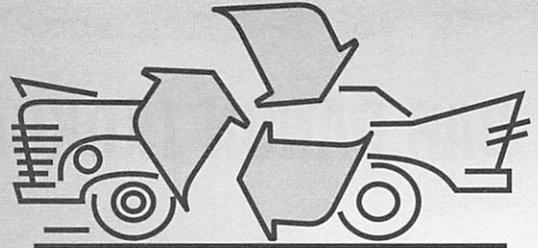
MAQUINAS RECREATIVAS

CENTRAL:

Nicolás Alcorta, 1 y 3, 2º
48003 BILBAO
Tfnos. 94 470 00 08
Fax: 94 470 24 80
yontxa@rfranco.com

DELEGACIONES:

Autonomía, 14 - Bajo
20006 SAN SEBASTIAN
Tfno. 943 47 38 92
Gorbea, 39
01012 VITORIA
Tfnos. 945 22 93 88



ORTUELLA CAR RECICLYNG, S.L. URTUELLA AUTO BIRZIKLAPENA

Avda. Bilbao, 15
48530 ORTUELLA (Bizkaia)

Tfno. 94 632 10 60
Fax: 94 632 10 61

VINOS Y LICORES

D. Perfecto Fernández de Ortega

☎ 945 268 806

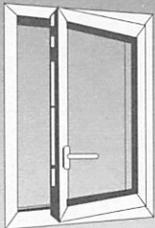
Los Herrán, 37 • 01002 VITORIA (Alava)



- MECÁNICA EN GENERAL
- ALINEACIÓN DE DIRECCIONES
- PRE-I.T.V. ELECTRÓNICA
- NEUMÁTICOS
- LIMPIEZA INYECCIÓN
- TUBOS DE ESCAPE
- MANTENIMIENTO
- PINCHAZOS

Pol. Indus. ABB, Pabellón 1A
Barrio Galindo, s/n
48510 TRAPAGARAN

Tfno. 94 472 40 84
Fax 94 472 36 62
Móvil 629 15 39 49



PERFIL THERMIK



SILES

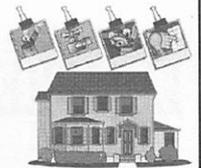
VENTANAS EN PVC, POLIURETANO
CON REVESTIMIENTO INTERIOR DE MADERA
DOBLE ACRISTALAMIENTO

José Gurruchaga, 2 lonja
Tfno. 94 483 61 12 Fax: 94 483 61 12

SANTURCE

CTL

Construcciones TRIGAS LOPEZ, S.L.



REFORMAS DE FACHADAS - CUBIERTAS - CHALETS
REFORMA DE PORTALES "MODIFICACION DE ASCENSOR"
ALBAÑILERIA EN GENERAL

Zubibarri, 9 Pab. 6 - C
Tfno. 629 435 695

01013 VITORIA
GASTEIZ

LINEA

mobiliario de cocina y baño

Aquilino Arriola, 4
Teléfono 94 676 27 40

48600 SOPELANA
Bizkaia

CARROCERÍAS



SANCHO

ESPECIALIDAD EN CHAPA Y PINTURA
SERVICIO DE GRÚA PERMANENTE

Tfnos. 94 480 19 38 - 94 485 01 20
Fax: 94 480 19 82

Lope de Vega, 4
48930 ROMO - Las Arenas

Iparraguirre, 80-82
48940 LEIOA

BAR DANON TXOKOA

Euskal Herria, 12
Tfno. 943 673 994

20400 IBARRA
Gipuzkoa

Juan Ignacio Legarreta

**DECORACIÓN DE PINTURA Y PAPEL - LACADOS
PATINADOS - DORADOS EN ORO FINO,
BRUÑIDO BARNIZADO.
RESTAURACIÓN DE TODO TIPO DE ANTIGÜEDADES**

Tfnos. 944 123 463 - 608 577 211

P. Esteban Pernet, 13 - 4.º C

Tfno. Taller: 944 112 639 - Cocherito de Bilbao, s/n
48004 BILBAO (VIZCAYA)

LUMBRERAS MANGADO, A.L.

- LABORAL
- FISCAL
- CONTABLE

José M.ª Salaverría, 25
Tfno. 943 45 75 77

20011 SAN SEBASTIAN
Gipuzkoa

RESA GUIPUZCOANA, S.A.

IVECO

El mundo del Transporte

N-1, Km. 444 - VILLABONA

ASESORÍA FISCAL
LABORAL Y CONTABLE

ORGANIZACIÓN DE
EMPRESAS

SERVICIOS
FINANCIEROS

SEGUROS
GENERALES

Avda. Navarra, 69
Tfno. 943 517 645
Fax 943 528 254
20100 RENTERIA
a.elicegui@i2000.es

Alfonso VIII, 3 - 2.º dcha.
Tfno. 943 458 276
Fax 943 456 621
20005 SAN SEBASTIAN
julene@i2000.es



Asesoría
Elícegui, s.a.

METALIZACIÓN CON METALES FÉRRICOS Y NO FÉRRICOS
RECUBRIMIENTOS CON POLIESTER Y FIBRA DE VIDRIO
TRATAMIENTO ANTICORROSIVO EN GENERAL
EQUIPOS MÓVILES PARA TRABAJOS "IN SITU"
RECUPERACIÓN DE PIEZAS EN GENERAL
CHORRO DE ARENA SECO Y HÚMEDO
APLICACIÓN DE PINTURA INDUSTRIAL
RECARGA DE EJES Y RODILLOS
LIMPIEZA DE FACHADAS



REINNOR S.A.

RECUBRIMIENTOS INDUSTRIALES DEL NORTE

CHORRO Y PINTURA INDUSTRIAL

Pol. Zudibiarte, 5 - Pab. E
01409 OKONDO (Alava)

Tfno. 945 89 80 00
Fax: 945 89 80 01

CENTRO DE EDUCACIÓN VIAL



CURSOS DE MATERIAS PELIGROSAS
CURSOS DE CONSEJERO M.P.
CAPACITACION PROFESIONAL DEL TRANSPORTE

SESTAO
Iparraguirre, 4
Tfno. 94 483 49 76

PORTUGALETE
Gral. Castaños, 9
Tfno. 94 495 27 78

BARAKALDO
C/ Portu, 5
Tfno. 94 478 12 24

SANTURTZI
Virgen del Mar, 5
Tfno. 94 483 49 76

Móvil: 609 43 23 33

BILBAO
Juan de Garay, 55
Tfno. 94 421 13 34

Rótulos Zabaleta

Pol. Ind. San Lorenzo - C/ Amillaga, 21
Tfno. 943 765 734
20570 BERGARA
Guipúzcoa



PALACIO, S.L.
CONSTRUCCIONES PALACIO

CONSTRUCCIONES Y REFORMAS

TEJADOS - ANDAMIOS DE CREMALLERA
MINIEXCAVACIONES CON MÁQUINISTA - FACHADAS

Polígono Erletxe, PI-k, Nave 16
Tfno. 94 633 4047 - Fax 94 633 4048
48960 GALDAKAO



FUNVISA, S.A.

**INYECCION DE METALES
NO FERRICOS**

LATON ALUMINIO
Y ZAMAK



Barrio San Antolín, 21 - Bajo
Pgno. Ind. Ugaldeguren III
48170 ZAMUDIO (Vizcaya)

Tfnos. 94 452 34 70
Fax 94 452 16 51

Motocicletas **MENDIVIL**

MOTOCICLETAS - GENERADORES
RECAMBIOS Y ACCESORIOS

EXPOSICIÓN:
Nicolás Alcorta, 4 (Centro Com. Zabálburu)
Tfno. 94 444 10 91

TALLERES Y RECAMBIOS:
Avda. Zuberoa, 6 (detrás Cent. Zabálburu)
Tfno. 94 421 09 16 - Telefax: 94 443 25 81
48012 BILBAO

Distribuidor para Vizcaya



YAMAHA



RENAULT

Carrocerías ZALAMA, S.L.

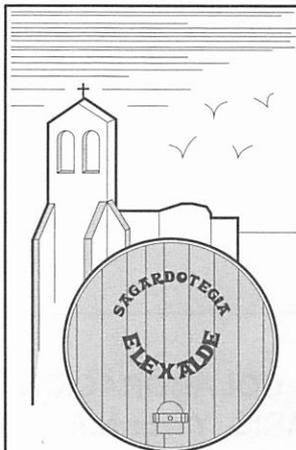
Larrasquitu, 35 • Tfno. 94 444 85 29 • Fax 94 470 02 23
48002 BILBAO



MASAJE
LANGO
REHABILITACION

- Rehabilitación Terapéutica
- Rehabilitación Deportiva
- Reflexoterapia Podal
- Masaje Deportivo
- Drenaje Linfático
- Hidroterapia
- Quiromasaje
- Osteopatía
- Shiatsu

Iparraguirre, 10 - 48910 SESTAO
Tel.: 944 72 31 79 - Movil: 607 465 879
<http://www.gaztenet.com/masajelango>
e-mail: lango@euskalnet.net



**SAGARDOTEGIA
ELEXALDE**

B.º Elexalde, s/n
Tfno. y Fax 94 456 38 67
Tfno. 94 457 16 14
GALDAKAO
Bizkaia

N Limpiezas
NERVION S.A.

RECOGEDOR OFICIAL DE ACEITES USADOS

- INDUSTRIALES
- AUTOMOCION
- MARINOS

CON EXPEDICION
CERTIFICADOS COMUNIDAD
AUTONOMA VASCA
Y M.O.P.U. (MARPOL)

Las Viñas, 24 - lonja
Tfno./Fax: 94 483 67 26

48980 SANTURCE

MARBAIDA Kubota
SERVICIO OFICIAL

Alquiler y Venta de Miniretros



- CORTA ASFALTOS, ETC.
- DUMPER
- COMPACTADORES
- PALAS EXCAVADORAS

94 674 41 27 - 94 674 48 66

Fax: 94 615 54 50

TRASLADOS y MANTENIMIENTO de MAQUINARIA 24 HORAS

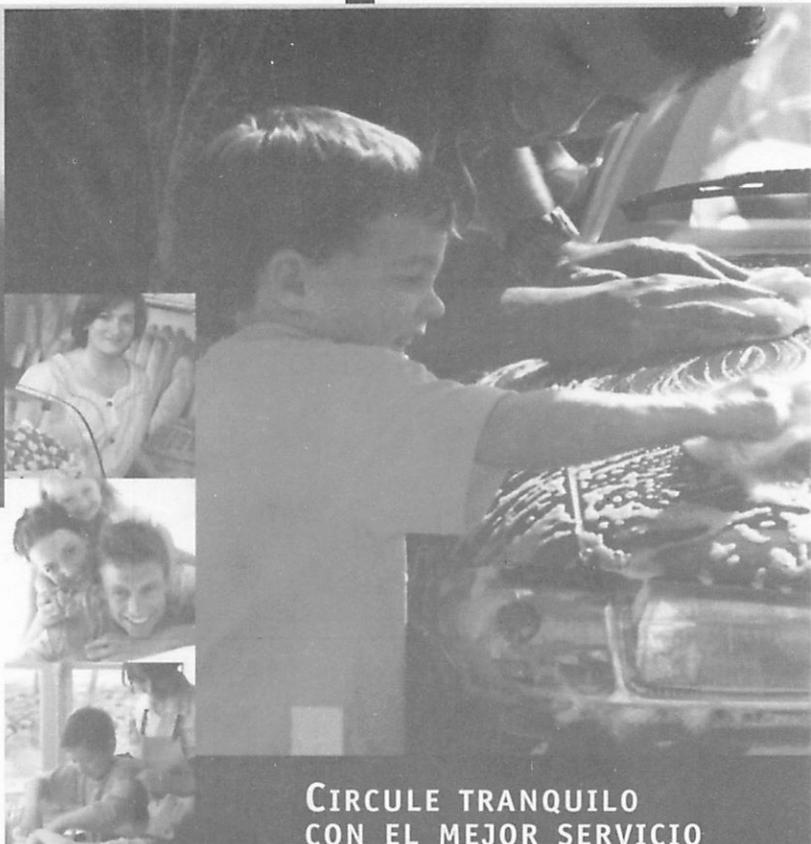
Beko Kalea, 11

48110 MUNGIA
Bizkaia



aranda&paris s.l.
CORREDURÍA DE SEGUROS

Cuidamos de su seguridad



CIRCULE TRANQUILO
CON EL MEJOR SERVICIO

ACUERDO DE COLABORACIÓN ARANDA&PARIS Y Er.N.E.

SEGUROS DE VIDA*

A partir de 230 euros de prima anual por un capital de 90.000 euros, cubriendo el fallecimiento por cualquier causa y la invalidez absoluta y permanente.

SEGUROS DE HOGAR*

Para un piso de 80 m., 24.000 euros de contenido y 31.000 euros de continente, una prima anual de 106,34 euros aprox.

SEGUROS DE VEHÍCULOS

Consultar precios para cualquier tipo de vehículo, y cualquier tipo de cobertura (a todo riesgo, con y sin franquicia y a terceros con lunas, robo e incendio). Precios muy competitivos.

Atención y consultas:
Tel.: 944130194
servicios@erne.ws

* Precios orientativos

3.- Retribuciones. Modificación del Art. 88-3 de la Ley de Policía del P.V. que señala "durante la permanencia en situación de segunda actividad, los funcionarios percibirán las retribuciones básicas correspondientes a su categoría, y aquellas de carácter personal que tuvieran reconocidas, incluidas las que correspondan en concepto de trienios, que continuarán perfeccionándose en dicha situación"..., es decir, se cobran las retribuciones básicas (salario base más antigüedad) y se dejarían de percibir las complementarias (complemento de destino y complementos específicos).

Las retribuciones en situación administrativa de segunda actividad deberán recoger el 100 % de todos los conceptos retributivos y cantidades.

4.- Si se estableciese un Instrumento Jurídico para la financiación de la segunda actividad sin destino, este deberá recoger dos condiciones:

- a.- Que el riesgo corre por cuenta del Departamento.
- b.- Participación de los representantes de los trabajadores de la Policía Vasca en el control del mismo.

5.- Las cotizaciones a la Seguridad Social hasta la edad señalada de jubilación (60 años) deberán ser por cuenta del Departamento, o del Instrumento Jurídico que se cree.

6.- Se garantizará la modificación de la Ley de Policía, para que los funcionarios en situación de segunda actividad sin destino no puedan ser requeridos para realizar funciones policiales ordinarias (Art. 88-1), o extraordinarias.

7.- Elaboración de un catálogo de puestos de trabajo.

8.- Singularización en la RPT de todos aquellos puestos de trabajo, que según el catálogo, sean de susceptible realización por personas en situación de segunda actividad con destino.

En definitiva, sabemos que de lo que estamos hablando es de un problema de financiación de la jubilación - 2ª actividad en la Policía Vasca y quién paga.

Si hablamos de jubilación la que se hace cargo es la Seguridad Social, es decir, el Gobierno Central.

Si hablamos de 2ª actividad quien se hace cargo es el Gobierno Vasco.

Nosotros proponemos que sea un pago compartido, de tal forma que de los 55 a los 60 años sea 2ª actividad sin destino (Gobierno Vasco) y a partir de los 60 años jubilación (Gobierno Central).



≠ 2ª
ACTIVIDAD

Er. N. E.

NORMATIVA REGULADORA SEGUNDA ACTIVIDAD

Ley 26/1994, de 29 de septiembre, por la que se regula la situación de segunda actividad en el Cuerpo Nacional de Policía.

Real Decreto 1556/1995, de 21 de septiembre, de desarrollo y aplicación de la Ley 26/1994, de 29 de septiembre, que regula la situación de segunda actividad en el Cuerpo Nacional de Policía.

Orden de 30 de diciembre de 1998, del Ministerio del Interior, por la que se determinan las funciones de los miembros del Cuerpo Nacional de Policía en la situación de segunda actividad.

DEFINICIÓN

La situación de segunda actividad es una situación administrativa especial de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, que tiene por objeto fundamental garantizar una adecuada aptitud psicofísica mientras permanezcan en activo, asegurando la eficacia en el servicio.

CARACTERÍSTICAS

En la situación de segunda actividad se permanecerá hasta el pase a la jubilación o a otra situación que no podrá ser la de servicio activo, salvo que la causa de pase a la situación de segunda actividad haya sido la insuficiencia de aptitudes y la misma haya desaparecido.

En función de la disponibilidad de personal y de las necesidades orgánicas y funcionales de la organización policial, los funcionarios que pasen a la situación de segunda actividad podrán ocupar, hasta alcanzar la edad de jubilación, aquellos puestos de trabajo que se señalen en la relación de puestos de trabajo de la Dirección General de la Policía.

Con carácter general, los funcionarios que pasen a la situación de segunda actividad quedarán hasta alcanzar la edad de jubilación a disposición del Ministro del Interior para el cumplimiento de funciones policiales cuando razones excepcionales de seguridad ciudadana lo requieran.

En la situación de segunda actividad se ostentará la categoría que se poseía en el momento de producirse el pase a dicha situación.

CAUSAS DE PASE A LA SITUACIÓN DE SEGUNDA ACTIVIDAD

- Por edad.
- A petición propia.
- Por insuficiencia de aptitudes.

POR EDAD

Se declaraba de oficio al cumplimiento de las siguientes edades:

Escala Superior: Sesenta años.

Escala Ejecutiva: Cincuenta y seis años.

Escala de Subinspección: Cincuenta y cinco años.

Escala Básica: Cincuenta y cinco años.

Estas edades de pase han sido modificadas por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, quedando establecidas en:

Escala Superior: Sesenta y dos años.

Escala Ejecutiva: Cincuenta y ocho años.

Escala de Subinspección: Cincuenta y ocho años.

Escala Básica: Cincuenta y ocho años.

No obstante, la modificación indicada establece que aquellos funcionarios que a fecha 31 de diciembre de 2001 se hallasen en servicio activo, podrán optar por pasar a segunda actividad, en cualquier momento, a partir del cumplimiento de la edad que para cada Escala venía establecida en la normativa anterior, o permanecer en servicio activo hasta el cumplimiento de las nuevas edades establecidas.



Esta norma general de pase por razón de edad tiene una excepción y afecta a quienes en el momento de cumplir la edad que determina su pase a segunda actividad, se hallasen en una situación administrativa distinta a la de servicio activo, que continuarán en la misma hasta que cesen las causas que la motivaron.

Para la primera categoría de la Escala Ejecutiva, Inspectores Jefes, la ampliación de la edad de pase a segunda actividad no empezará a regir hasta el uno de enero del año dos mil seis.

Tramitación administrativa: La modificación de las edades de pase a segunda actividad obliga a que, con la antelación suficiente, se dirija comunicación individualizada a cada funcionario sobre el cumplimiento de la edad que para cada Escala venía establecida en la normativa anterior, al objeto de que pueda optar por pasar a segunda actividad en cualquier momento, desde esa fecha hasta el cumplimiento de las nuevas edades.

La Dirección General de la Policía autoriza la continuidad en servicio activo, previa solicitud expresa de los funcionarios interesados, siempre que concurren los siguientes requisitos:

- a) Que a la fecha del cumplimiento de la edad se hayan superado las pruebas de acceso que correspondan, dentro del proceso de promoción interna de que se trate.
- b) Que, de producirse el ascenso, la Escala a la que se accede tenga fijada una edad de pase a la situación de segunda actividad superior.

A PETICIÓN PROPIA

Esta causa de pase exige haber cumplido 25 años de servicios efectivos en las situaciones de servicio activo, servicios especiales o excedencia forzosa en el Cuerpo Nacional de Policía o en los Cuerpos en él integrados.

Mediante resolución del Secretario de Estado de Seguridad se fija, antes del 31 de diciembre de cada año, el número máximo de funcionarios, por categorías, a los que se autoriza el pase a la situación de segunda actividad de forma voluntaria durante el año siguiente. Si quedasen plazas desiertas, el plazo de presentación podrá abarcar todo el período por el que se establezca el cupo, resolviendo las solicitudes siguiendo el orden de presentación.

POR INSUFICIENCIA DE APTITUDES

Pasarán a la situación de segunda actividad por esta causa los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía que, antes de cumplir las edades de pase por edad, tengan disminuidas de forma apreciable sus aptitudes físicas o psíquicas de modo que les impida el normal cumplimiento de sus funciones profesionales, siempre que la intensidad de la referida disminución no sea causa de jubilación por incapacidad permanente para el servicio.

Tramitación administrativa: Se efectúa mediante instrucción de un procedimiento administrativo, que puede ser incoado de oficio o a instancia de parte. Iniciado el procedimiento, el funcionario, previa citación,

es evaluado por el Tribunal Médico del centro directivo, que emite Acta y Dictamen.

La situación de segunda actividad por insuficiencia de aptitudes psicofísicas es susceptible de revisión cuando las circunstancias que motivaron el pase hayan variado, ya sea por disminución o incremento de las insuficiencias, previa la tramitación de un expediente administrativo, que puede ser incoado de oficio o a instancia de parte, a fin de determinar si procede el reingreso del interesado al servicio activo, la instrucción de un expediente de jubilación por incapacidad o la continuidad del funcionario en aquella situación.

ADSCRIPCIÓN Y DOMICILIO

Los funcionarios que pasen a la situación de segunda actividad quedarán adscritos a la Comisaría Provincial correspondiente a su domicilio, a través de la cual mantendrán las relaciones funcionariales con la Dirección General de la Policía.

TRIENIOS Y DERECHOS PASIVOS

El tiempo transcurrido en la situación de segunda actividad será computable a efectos de perfeccionamiento de trienios y de derechos pasivos.

REGIMEN DISCIPLINARIO Y DE INCOMPATIBILIDADES

Los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía en situación de segunda actividad ocupando destino estarán sujetos a idéntico régimen disciplinario y de incompatibilidad que los funcionarios en servicio activo. Los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía en situación de segunda actividad sin ocupar destino estarán sometidos al régimen general disciplinario de la función pública.

El ejercicio de actividades conexas con las competencias atribuidas al Cuerpo Nacional de Policía en el artº 12 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, quedará sometido a la previa autorización del Director General de la Policía durante un plazo de dos años, a contar desde el pase a la situación de segunda actividad sin destino.

RETRIBUCIONES

Segunda actividad sin destino.- A partir de los veinte años de servicios efectivos en las situaciones de servicio activo, servicios especiales o excedencia forzosa en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, se percibe la totalidad de las retribuciones básicas correspondientes a su antigüedad y categoría de pertenencia, así como un complemento de disponibilidad de una cuantía igual al 80 por 100 de las retribuciones complementarias de carácter general (complemento de destino y componente general del complemento específico). Además se percibe, en su caso, la totalidad de las retribuciones personales por pensiones de mutilación y recompensas.

Segunda actividad con destino.- Se percibe la totalidad de las retribuciones generales del personal de su categoría en activo, las de carácter personal que tenga reconocidas o perfeccionadas, las específicas inherentes al puesto de trabajo que desempeñe y, si procede, el complemento de productividad. Si las retribuciones totales fuesen

inferiores a las percibidas en el momento del pase a segunda actividad por el desempeño de puestos ocupados en virtud de concurso general o específico de méritos, se percibirá un complemento personal y transitorio para igualar las retribuciones hasta alcanzar aquéllas.

Peculiaridades retributivas.- Los funcionarios que al pasar a segunda actividad no completen al número de años de servicio efectivos necesarios para causar derecho a pensión ordinaria de jubilación (15 años), percibirán las retribuciones básicas minoradas en un 5 por 100 por cada año completo o fracción que le falte para alcanzarlos.

Los que superen los 15 años pero no alcancen los 20, percibirán la totalidad de las retribuciones básicas y será el complemento de disponibilidad el que será objeto de reducción en función del tiempo que les falte para alcanzarlos.

JUBILACIONES

El régimen de jubilación de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía es el mismo que el del resto de los funcionarios de la Administración Civil del Estado.

NORMATIVA REGULADORA

Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

Resolución de 29 de diciembre de 1995, de la Secretaría de Estado para la Administración Pública, por la que se modifican los procedimientos de jubilación del personal civil incluido en el ámbito de aplicación del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

CAUSAS DE JUBILACIÓN

- Por edad.
- Voluntaria.
- Por incapacidad permanente para el servicio.

JUBILACIÓN POR EDAD

La Ley 13/1996, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social, que modifica el Texto Refundido de Ley de Clases Pasivas, contempla la posibilidad de que los funcionarios puedan ampliar a voluntad la edad de jubilación desde los 65 hasta los 70 años, quedando exceptuados de esta posibilidad aquellos funcionarios pertenecientes a Cuerpos o Escalas que tengan normas específicas de jubilación. Los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía, al establecer la Ley Orgánica 2/1986, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en su artículo 16.3, la edad de jubilación a los 65 años, quedan por tanto excluidos de dicha posibilidad.

Procede declarar la jubilación forzosa por cumplimiento de la edad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía que en dicho momento se encuentren en otras situaciones administrativas, tales como excedencia, servicios especiales o servicio en Comunidades Autónomas.

Procedimiento: El procedimiento de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad se inicia siempre de oficio, seis

meses antes del cumplimiento de la edad establecida, mediante la elaboración de una propuesta de jubilación que se notifica al funcionario para alegaciones. Una vez devuelta la documentación notificada y cumplimentada, con dos meses de antelación se remite a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Economía y Hacienda para el reconocimiento y concesión de la pensión correspondiente.

JUBILACIÓN VOLUNTARIA

Requisitos:

- 60 años cumplidos a la fecha de la jubilación.
- 30 años de servicios efectivos al Estado.

Procedimiento: El procedimiento se inicia siempre a instancia de parte, debiendo consignarse en la misma la fecha en que el funcionario desea ser jubilado, que necesariamente habrá de ser 3 meses posterior a la fecha de presentación de la instancia. Comprobada la concurrencia de los requisitos, se elabora propuesta de resolución, dando trámite de audiencia por un plazo de quince días.

JUBILACIÓN POR INCAPACIDAD PERMANENTE

Procede declarar la jubilación por incapacidad permanente para el servicio cuando el funcionario venga afectado por una lesión o proceso patológico, somático o psíquico, que esté estabilizado y sea irreversible o de remota o incierta reversibilidad, cuya lesión o proceso le imposibilite totalmente para el desempeño de las funciones propias del Cuerpo, Escala, plaza o carrera.

Procedimiento: El procedimiento puede iniciarse tanto de oficio como a instancia de parte, formalizándose resolución del Director General de la Policía acordando la incoación, que es comunicada simultáneamente al funcionario afectado y al Tribunal Médico de la Dirección General de la Policía para que proceda al reconocimiento y emisión del preceptivo Acta y Dictamen.

REHABILITACIÓN

Los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía que hubieran perdido dicha condición por causa de jubilación por incapacidad permanente para el servicio, podrán solicitar su rehabilitación cuando desaparezca la incapacidad que motivó la jubilación y así quede acreditado mediante el oportuno dictamen médico.

El funcionario repuesto en su condición de tal en virtud de rehabilitación, deberá tomar posesión en el puesto de trabajo adjudicado en el plazo de un mes, contado a partir del día siguiente al de la notificación. Si así no lo hiciere, pasará a la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular.

ÁMBITO DE COBERTURA

Incluye no sólo a los funcionarios de carrera, sino también a los funcionarios en prácticas, si bien respecto a éstos únicamente tiene incidencia en los supuestos de incapacidad física o fallecimiento.

CÁLCULO DE LA CUANTÍA DE LA PENSIÓN

El período de carencia para causar derecho a pensión ordinaria de jubilación es de quince años de servicios efectivos al Estado. A partir de los 35 años de servicios se percibe el 100 por 100 de la pensión.

Cómputo especial.- En el caso de jubilación por incapacidad permanente para el servicio, se computa hasta los 65 años del funcionario como si hubiese completado su vida profesional hasta la edad de jubilación forzosa. Se exceptúa de este cómputo especial de servicios los supuestos en que el funcionario, al tiempo de la declaración de jubilación, se hallase en situación de excedencia voluntaria, suspensión firme o separado del servicio. Igual cómputo se efectúa en caso de fallecimiento.

La cuantía exacta de la pensión de jubilación se determina por la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas en función de los años de servicios y del grupo de clasificación en que dichos años han sido prestados, teniendo en cuenta las bases reguladoras aplicables a cada grupo de clasificación que se establecen en Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico.

El límite máximo para las pensiones públicas se establece anualmente por la Ley de Presupuestos, siendo para el corriente año de 2004 de 2.086,10 euros mensuales más dos pagas extraordinarias de igual cuantía.

Pensiones extraordinarias.- Están exceptuadas de este límite máximo las pensiones extraordinarias de jubilación por incapacidad como consecuencia de actos terroristas, en las que se percibe el 200 por 100 de la pensión. Las pensiones extraordinarias de jubilación por incapacidad permanente causadas en acto de servicio o como consecuencia del mismo, aún cuando también tienen señalado el percibo del 200 por 100 de la pensión, quedan sujetas al límite máximo mencionado.

PENSIÓN DE VIUDEDAD

Tienen derecho quienes sean o hayan sido cónyuges legítimos del causante, en proporción al tiempo que hubieran vivido con él, y siempre que no hayan contraído matrimonio posterior con otra persona.

La cuantía de la pensión es del 50 por 100 de la pensión señalada, o de la que le hubiera correspondido al causante al tiempo de la jubilación forzosa, si el fallecimiento se produce con anterioridad al cumplimiento de la edad correspondiente.

Si el fallecimiento se produce tras haber sido declarado el causante incapacitado en acto de servicio o a consecuencia del mismo, la cuantía de la pensión será del 25 por 100 de la pensión extraordinaria.

Las pensiones de viudedad y orfandad derivadas de acto terrorista tienen también la consideración de pensiones extraordinarias.

PENSIÓN DE ORFANDAD

Tienen derecho los hijos del causante menores de 21 años y los que estando incapacitados para todo trabajo, antes del cumplimiento de dicha edad o de la fecha del fallecimiento del causante, tuvieron derecho a la asistencia jurídica gratuita.

A estos efectos se considera tanto la relación paterno-filial matrimonial como la no matrimonial y la adoptiva, siendo necesario en este último caso que el adoptante haya sobrevivido dos años al menos desde la fecha de la adopción.

La cuantía será del 25 por 100 de la pensión de jubilación si existiera un sólo hijo. De existir más de un hijo, la cuantía sería de un 10 por 100 más el prorrateo por cabeza de un único 15 por 100 del regulador.

PENSIONES EN FAVOR DE LOS PADRES

Tienen derecho el padre y la madre del causante, siempre que dependan económicamente de éste al momento del fallecimiento y que no exista cónyuge superviviente o hijos del fallecido con derecho a pensión.

Se contempla también la relación paterno-filial matrimonial, no matrimonial y adoptiva, siempre que el adoptado haya sobrevivido al menos dos años desde la fecha de la adopción.

La cuantía es del 15 por 100 de la pensión de jubilación del causante para cada una de las pensiones.



Efectos sobre la salud del trabajo de Policía

Su incidencia en la carrera laboral



Introducción

Los profesionales de los servicios de policía forman parte de un grupo laboral con alto riesgo de exposición a múltiples incidentes traumáticos y al desarrollo de secuelas posteriores. Su trabajo les lleva a tener que hacer frente a acciones criminales, conflictos sociales o masacres humanas, lo que puede ir seguido de consecuencias físicas y psicológicas o incluso, en determinados casos, el fallecimiento. Estas situaciones extremas van mucho más allá de lo que puede experimentar de manera habitual un ciudadano normal.

Quienes trabajan en servicios de seguridad y atendiendo a situaciones de emergencia deben hacer frente a circunstancias de carácter excepcional que, con frecuencia, representan riesgos importantes. Aunque cada profesión tiene sus riesgos y peligros singulares, todas comparten algunas características:

Disponen de períodos prolongados de relativa tranquilidad o rutina, interrumpidos bruscamente por períodos de gran tensión psicológica.

Tienen períodos largos de relativa inactividad, interrumpidos de manera inesperada por momentos de intensa actividad física.

Unos estrictos códigos de conducta y exigencia de niveles altos de rendimiento, que se acompañan de instrucciones precisas acerca del modo de realizar el trabajo, y de sanciones en caso de incumplimiento.

Un riesgo personal significativo.

Tienen la misión primordial de rescatar o proteger a quienes no pueden salvarse por sí mismos.

Además han de evitar daños o destrucción de las propiedades.

Suelen trabajar en equipo y en condiciones de tensión.

Se encuadran en una jerarquía o "cadena de mando" rígida, diseñada para evitar inseguridad o dudas, y asegurar la observancia de los procedimientos establecidos.

En comparación con otros sectores de actividad y tipos de trabajo, las características propias del trabajo de policía hacen que entren en conflicto con algunas normas de la legislación sobre salud y seguridad en el trabajo. La falta de comprensión de estas particulares circunstancias hace complicada su aplicación práctica.

En los siguientes apartados se presentan algunos de los efectos que sobre la salud pueden tener determinadas actuaciones y características propias del trabajo de policía.

Centre de Recerca
Thomas Becket
(Universitat de Catalunya)

EFFECTOS SOBRE LA SALUD DEL TRABAJO DE POLICÍA

1. Incidentes que implican lesiones o violencia.

La violencia es el riesgo más común para la policía puesto que su misión consiste precisamente en controlarla. No obstante, al margen de ella existen los riesgos de sufrir accidentes traumáticos resultado de accidentes de circulación, por el manejo incorrecto de armas, o lesiones debidas a la realización de operaciones de apoyo.

En Estados Unidos, la tasa de homicidios de policías es más del doble de la de la población general. Las agresiones recibidas en el desempeño de las tareas es algo común. El tipo de violencia que amenaza a los funcionarios de policía varía de un país a otro. En una clasificación reciente de las actividades que encierran un mayor riesgo de provocar agresiones se mencionaron: en primer lugar el arresto y control de personas sospechosas; en segundo lugar, los atracos, y en tercer lugar, las disputas domésticas.

Los agentes de policía deben mantener un elevado nivel de aptitud física y en su formación se debe incluir los distintos medios de control físico de los sospechosos. En algunos lugares es necesario el uso de equipo de protección individual del tipo del chaleco blindado. También es importante contar con un sistema de comunicación que permita la petición de ayuda. Sin embargo, lo más importante de la formación es la

prevención de la violencia. La filosofía dominante en la actuación policial hace hincapié en el concepto de vigilancia de la comunidad y en la integración del funcionario de policía en la vida de la comunidad.

Las secuelas de la violencia no siempre son físicas, pues los actos violentos son extremadamente estresantes, en especial si el incidente se ha saldado con lesiones graves, derramamiento de sangre o muerte. Particular importancia reviste la posible evolución hacia un trastorno por estrés postraumático (TEPT) después de tales incidentes.

Tener datos seguros sobre los incidentes de violencia en el trabajo en el caso de la policía ha sido en muchos casos difícil. Los problemas más habituales son la dificultad para establecer la definición de violencia en el puesto de trabajo, un inadecuado registro de las incidencias, o la falta de información de los casos. Ha habido períodos en los que los ataques a la policía se consideraban como parte del trabajo y no se mantenían estadísticas sobre estos sucesos. La mayor sensibilidad sobre la violencia en el puesto de trabajo y la tendencia a no aceptar estos asaltos como parte del mismo puede conducir al incremento de la percepción de una mayor violencia.

La muerte por homicidio es más común entre los policías que hacen trabajos encubiertos, realizan detenciones, participan en operaciones antidroga, atienden disputas domésticas o persiguen motoristas. Los accidentes en vehículos policiales suelen causar más muertes. Entre los



factores de riesgo que inciden en la conducción se incluyen la oscuridad, la reducción de la visión periférica cuando se va a gran velocidad, las consecuencias emocionales de las descargas de adrenalina, y el conducir muy deprisa por carreteras no conocidas y con condiciones climatológicas adversas.

El número de asaltos excede como mucho a otro tipo de accidentes y parece aumentar con el tiempo. Las siguientes características son comunes a lesiones relacionadas con los asaltos:

- La mayoría son leves y no requieren períodos de baja.
- Ocurren con más frecuencia en los fines de semana y por la noche.
- Son comunes durante un arresto o mientras se escolta a sospechosos.
- La mayoría de las lesiones son en la cabeza, en la cara, las extremidades superiores o el torso.
- La mayoría de los policías asaltados son jóvenes, con siete años o menos de experiencia.
- Las mujeres policía tienen menos lesiones serias posiblemente debido a las diferentes tareas que se les asignan.
- La fuerza física es la causa más común de la lesión, seguida por el contacto con fluidos corporales (por ejemplo, sangre), impacto contra una pared o con el suelo, los instrumentos romos o bien objetos puntiagudos (una uña); los cuchillos y armas de fuego son raramente utilizados.

Las características de los asaltantes son similares en todos los países occidentales: varones, afectados por el alcohol o las drogas, de entre los 15 y 29 años edad, solteros, con antecedentes penales, desempleados o trabajando en oficios de bajo estatus, han tenido poco contacto con sus padres, proceden de hogares en los que se utiliza la violencia para resolver las disputas, o cometen robos para mantener su drogadicción.

Existe además una amplia gama de otro tipo de lesiones y enfermedades. Los policías implicados en las investigaciones de incendios provocados, explosiones por bombas, y fraudes pueden verse expuestos a productos químicos y gases venenosos, a edificios poco seguros, explosiones, o asaltantes desequilibrados o sin escrúpulos. Otro riesgo, aunque infrecuente, es el que los policías sean tomados como rehenes.

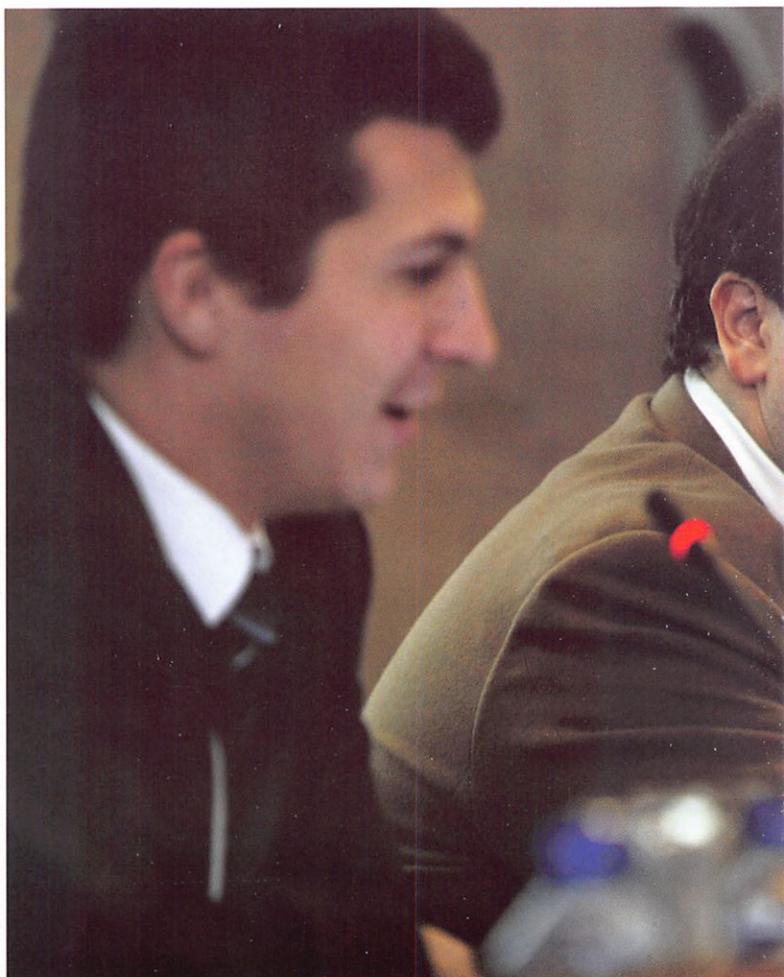
Otro riesgo creciente es el derivado de los laboratorios clandestinos establecidos para fabricar drogas ilegales. El policía puede verse expuesto a tóxicos químicos, sub-productos inflamables o explosivos, a altas concentraciones de productos corrosivos y concentraciones de gases tóxicos. La exposición puede ocasionar disnea, mareos, náuseas, vómitos, dolor torácico y pérdida de conciencia.

La tecnología moderna ha generado de manera inadvertida otros riesgos. Por ejemplo, los punteros láser; el de diodo, menos sofisticado y más barato puede causar lesiones oculares. Continúa el debate sobre el riesgo potencial de cataratas y cáncer relacionado con las exposiciones a los radares de los coches.

2. Riesgos químicos.

Un incidente o situación de emergencia producida por una sustancia peligrosa se suele corresponder con un vertido incontrolado o ilegal, real o potencial, de una sustancia peligrosa o de alguno de sus subproductos. Los incidentes se producen durante el transporte, como resultado de accidentes terrestres, navales o aéreos, o en una instalación fija. Éstas pueden ser edificios industriales, de oficinas, escuelas, explotaciones agrarias o cualquier otra que albergue materiales peligrosos.

La policía y los bomberos suelen ser los primeros profesionales en responder a estas situaciones de emergencia. Tienen como responsabilidad principal el impedir la exposición del público al vertido tóxico, tratando de mantenerlo alejado del lugar del siniestro. Lamentablemente, estos policías no suelen adoptar medidas especiales de contención o control del vertido. Por tanto, suelen correr mayores riesgos de exposición a las sustancias peligrosas. Esta labor puede entrañar serios riesgos si en el siniestro intervienen explosivos, o sustancias muy tóxicas como el gas cloro.



3. Riesgo de enfermedades infecciosas.

Los policías pueden verse expuestos a organismos infecciosos durante la investigación de crímenes, la toma de muestras, o el arresto de sospechosos. En el registro de un drogadicto o de su domicilio, siempre existe el riesgo de recibir una herida por punción de agujas escondidas y que pueden estar contaminadas con el virus del VIH, hepatitis B u otros virus o bacterias. En un estudio reciente sobre agentes de policía se observó que el 29,7% había experimentado lesiones por pinchazos de aguja durante la realización de las actividades del servicio. El policía puede también contraer la hepatitis B por la saliva de agresores infectados, por sus vómitos o heces en las celdas, o por la mordedura de un sospechoso al que intenta detener. También se puede contraer la tuberculosis por gotas transmitidas por el aire.

VIH-SIDA

En el caso del SIDA y con el virus VIH, la percepción del riesgo es muy superior a la probabilidad de ser infectado. Como no existe curación para el SIDA, ni una vacuna que prevenga la enfermedad, la mejor defensa de un policía contra esta infección es la prevención. Siempre que sea posible, los agentes deben utilizar guantes de látex cuando deban exponerse al contacto con sangre u otros elementos de prueba contaminados con ella.

Mientras esté de servicio, el agente de policía debe cubrirse cualquier herida o llaga abierta en la piel con un

apósito oclusivo. Debe ponerse especial cuidado en la manipulación de agujas. Hay que evitar el contacto con los bordes afilados y poner especial cuidado en la manipulación de los objetos cortantes recogidos como prueba, en especial si se encuentran contaminados con sangre fresca. A ser posible, deben recogerse con la ayuda de instrumentos mejor que con las manos.

Algunas técnicas tradicionalmente utilizadas por la policía deben evitarse. Por ejemplo, el cacheo manual es peligroso; muchos policías se han pinchado con agujas al emplear este procedimiento. Igualmente peligrosa es la costumbre de registrar recipientes, bolsas e incluso bolsillos revolviendo su contenido con la mano. El contenido de los recipientes tiene que vaciarse en una superficie lisa y examinarse claramente a la vista. Por el mismo motivo, hay que evitar la búsqueda a ciegas debajo de los asientos de los coches y entre el asiento y el respaldo de sillas y sofás.

Hepatitis

Se conocen numerosos casos de hepatitis de origen laboral entre los miembros de las fuerzas de orden público. Los asaltantes infectados con hepatitis B y hepatitis C representan un riesgo significativo. La hepatitis B es altamente infecciosa, ocasionando probablemente un contagio de cada tres exposiciones. Los policías pueden infectarse si una persona que padezca Hepatitis tipo B escupe o muerde a un agente, o si un instrumento contaminado ocasiona cortes en la piel, o mediante pruebas contaminadas de la escena del crimen.

Los síntomas de la hepatitis B se corresponden con una fiebre similar a la de una gripe, dolores musculares, pérdida de apetito, náuseas y vómitos prolongados, e ictericia. Quienes han sido infectados pueden permanecer asintomáticos durante semanas, y por tanto capaces de transmitir a otros esta contagiosa enfermedad.

Los policías con más riesgos son aquellos que trabajan en unidades antidroga, realizan chequeos corporales a los asaltantes, trabajan en servicios de vigilancia, o en comisarías sin procedimientos adecuados para el control de infecciones, o bien se desenvuelven habitualmente entre comunidades de personas de origen oriental, debido a la extremadamente alta prevalencia de esta enfermedad en estos grupos.

4. Riesgos derivados de la organización del trabajo.

La organización del servicio en turnos se acepta ya como parte del trabajo. Si bien se reconocen los efectos negativos que sobre el organismo tiene el trabajar en distintos turnos horarios, es escasa la información que se proporciona a los agentes acerca de estos efectos.

El ser humano es por naturaleza diurno (orientado a la actividad durante el día) lo que significa que nuestras funciones fisiológicas están más ajustadas a la actividad del día que al tiempo de reposo de la noche. Se sabe que



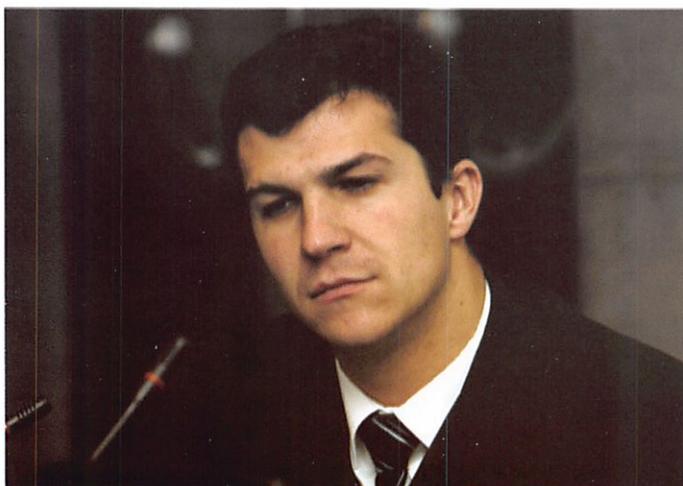
nuestras funciones fisiológicas fluctúan en ciclos, o ritmos, que están regulados por un reloj biológico interno en el cerebro. Estos ritmos tienen una duración que oscila desde minutos, por ejemplo las fases del sueño, a días, como es el caso del ciclo menstrual femenino.

Las funciones fisiológicas principales, como la temperatura corporal, la producción hormonal, el latido cardíaco, la presión sanguínea, la actividad gástrica, y el ciclo de sueño/vigilia, tienen ciclos o ritmos de aproximadamente de veinticinco horas. Estos ciclos son conocidos como ritmos circadianos. Normalmente nuestros ritmos circadianos están sincronizados unos con otros mediante el reloj biológico interno, y se ajustan (diariamente) al ciclo de 24 horas día/noche, mediante elementos de referencia externos como son la variación en la luz solar y el incremento de la actividad en el entorno social y familiar.

El realizar trabajos en turnos de noche ocasiona trastornos en los ritmos circadianos al exigir el permanecer activos y en alerta durante la noche. La pérdida de sueño conduce a la fatiga, irritabilidad, letargo, y a una disminución del rendimiento que se manifiesta en una peor concentración, pérdida del estado de alerta y dificultad para la toma de decisiones. Esto a su vez incrementa el riesgo de cometer errores que pueden afectar no sólo a la propia seguridad sino a la de los compañeros de trabajo.

La rapidez con la que los ritmos circadianos se ajustan al nuevo ciclo de sueño/vigilia depende de factores internos, como la edad, el género, la salud física y el cronotipo del individuo, y de factores externos, cómo el patrón que sigue el turno, la carga de trabajo, y las circunstancias familiares y sociales.

Si se cambia de un turno a otro antes de que los ritmos circadianos hayan tenido tiempo de ajustarse al ciclo de sueño/vigilia, entonces estos ritmos pueden quedar en una situación perpetua de falta de sincronización interna, en la que nunca acaban de estar completamente sincronizados unos a otros. Aunque no pueden eliminarse de manera completa los efectos adversos del trabajo en turnos sobre los ritmos circadianos, pueden tratar de introducirse algunos cambios a nivel organizativo e individual para minimizar dichos efectos.



Se ha observado que, en comparación con quienes hacen turnos de día, los de horario nocturno sufren trastornos digestivos de dos a cinco veces superiores; tienen un 40% de mayores probabilidades de sufrir de enfermedad cardiovascular; desarrollan úlceras pépticas a una edad más temprana; padecen con más frecuencia ansiedad y depresión; es más probable que mueran a una edad más joven.

Cada vez hay más evidencias que indican que conforme aumenta la edad, particularmente entre los 40 y los 45 años de edad, se producen cambios en el reloj biológico interno que afectan a la coordinación entre los diversos ritmos circadianos, cómo la temperatura corporal, los niveles hormonales y el ciclo de sueño/vigilia, lo que ocasiona que el sueño se vuelva más ligero y se interrumpa con más facilidad, particularmente si siguen turnos de noche. Por ello se recomienda que después de los 40 años de edad, si todavía se trabaja en turnos rotativos que incluyen turnos de noche, sea aconsejable el realizar una valoración de estado de salud cada año.

5. Riesgo de estrés emocional y psicológico.

a) Estrés.

Los peligros asociados con el trabajo de policía no son sólo físicos. El policía debe estar preparado para responder a una agresión en cualquier momento, procedente de un enemigo desconocido. Debe alternar cada día la violencia en la calle con la normalidad de la vida civil. Cuando alguien decide hacerse policía sabe del peligro al que habrá de enfrentarse en la calle, pero desconoce los otros peligros con los que habrá de luchar. Nadie le preparará para el estrés del trabajo, ni le alertará sobre la elevada incidencia de divorcios, alcoholismo, enfermedades varias, o de suicidio. Tampoco será consciente de la vigilancia diaria a la que le someterá la sociedad o los compañeros de asuntos internos, ni de la dificultad de hacer compatible el trabajo con la vida familiar.

El policía, o en general cualquier agente de seguridad, sufre de estrés debido a su constante exposición a peligros, a circunstancias traumáticas, a las amenazas de prisioneros, a tener que realizar diversas tareas contradictorias entre sí, en comisarías con limitaciones de personal, teniendo que acudir a juicios (en los que con frecuencia se le requiere una descripción detallada de acontecimientos que pasaron años antes), investigaciones internas, o por realizar su trabajo en zonas aisladas. El sistema de trabajo por turnos, unido a la incertidumbre sobre lo que puede acaecer durante el turno, contribuye a intensificar el estrés. En períodos de restricciones presupuestarias, estos factores de estrés se exacerban por la escasez de personal y la insuficiencia del equipo.

Las situaciones susceptibles de degenerar en violencia son intrínsecamente estresantes, y el estrés se agudiza significativamente si la escasa dotación de personal complica la prestación de apoyo o si el policía afronta una sobrecarga de trabajo notable. Muchos agentes perciben

también el exceso de trabajo administrativo, que los distrae de la actividad de vigilancia directa, como un factor de estrés importante. Además, se ha achacado a los elevados niveles de estrés que el trabajo policial puede causar, problemas como las desavenencias conyugales, el alcoholismo y el índice de suicidios registrados entre los funcionarios de policía. Los riesgos del estrés pueden verse incrementados en las mujeres policía debido a la necesidad de tener que adaptarse a una profesión predominantemente masculina.

Este estrés se reconoce por síntomas como el absentismo y la irritabilidad, dificultad para la concentración, insomnio, fatiga general, la reclamación de indemnizaciones por bajas laborales, por estrategias inadecuadas para afrontar dicha situación (como por ejemplo, caer en el alcoholismo), y por una amplia gama de trastornos psicosomáticos.

La fatiga crónica es una consecuencia habitual de los turnos de trabajo de muchas horas. Los efectos negativos del trabajo en turnos están bien documentados e incluyen alteraciones gastrointestinales, trastornos psicosomáticos, aumento de peso y complicaciones importantes a largo plazo como la patología coronaria.

Un caso particular y causante de estrés adicional al policía es el del "suicidio ocasionado por el policía". Éste se da cuando algunos individuos con tendencias suicidas manipulan la situación de manera que provocan un disparo mortal. La mayoría de ellos tienen una historia personal de problemas con el alcohol, abuso de drogas, y enfermedades mentales; suelen estar bien armados, y actuar de forma calmada y metódica. En un estudio de 123 "suicidios" ocasionados por policías en los Estados Unidos, se comprobó que la mayoría de los suicidas apuntaron o dispararon su arma contra un policía (89%) y amenazaron al policía o la gente que le rodeaba (56%). En sólo 22 casos no hubo peligro real, por ejemplo, por utilizar el agresor utilizó un arma descargada. Otro estudio confirmó que más del 90% de estos disparos de los policías estaban justificados por haberse mostrado ineficaces otro tipo de actuaciones.



b) Estrés crónico.

El estrés del policía no es siempre único ni obvio. Casi cualquier factor estresante identificable en el trabajo de policía puede encontrarse también en otras ocupaciones. Lo que es ciertamente singular es tener todos los factores estresantes en un mismo trabajo. Muchas personas reconocen los peligros de los factores estresantes agudos, tales como el trauma después de un tiroteo y tienen programas para darle solución. Estos factores estresantes son fáciles de reconocer por la intensa tensión emocional que sufre la persona. Pero el problema está en qué hacer cuando los factores estresantes no son tan obvios y además se manifiestan de forma crónica.

Las lecciones aprendidas de los crímenes de guerra cometidos en MyLai en la guerra de Vietnam ayudan a responder a este problema. En 1972, el Dr. M. Scott Peck dirigió un comité de tres psiquiatras para estudiar este incidente y recomendó poner en marcha una investigación para comprender sus causas. ¿Qué llevó a 200 soldados norteamericanos a matar de 500 a 600 civiles desarmados? Se piensa que el estrés crónico tuvo un factor importante para llevar estos soldados a cometer esa atrocidad.

El estrés crónico tiene al menos dos efectos sobre las personas. En primer lugar, el estrés prolongado causa regresión en las personas. Su crecimiento psicológico se invierte y se vuelve más inmaduro. Rápidamente se hace más infantil y primitivo. Un ejemplo habitual es el de una persona enferma que pasa varios días padeciendo un dolor. Cualquier esposa reconocerá que su marido se vuelve egoísta, irritable; que exige una atención y cuidados constantes. Pasa a comportarse como un niño mimado. Las personas experimentan esta regresión de manera natural cuando padecen unas molestias crónicas.

En segundo lugar, un estrés crónico anula la sensibilidad a las personas. No pueden soportar el ser testigos de manera continuada de la miseria humana. Se ha de dejar de sentir en esa situación o no se sobreviviría. La mente tiene este mecanismo de defensa, de manera que las personas puedan continuar trabajando incluso en situaciones muy desagradables. Si mantienen su sensibilidad normal, se desmontan. Conforme se vuelven insensibles al propio sufrimiento, se vuelven insensibles también al sufrimiento de los otros. Cuando se les trata de manera indigna pierden no sólo el sentido de la propia dignidad, sino también el de la dignidad de los demás. El dolor de otros deja de molestar y ya nunca les preocupará el daño que puedan causar a otros.

Los miembros de la compañía Charlie sufrieron un estrés crónico durante meses antes de llegar a MyLai. Sus actos fueron primitivos y egoístas; el barniz de civilización había desaparecido. Mataron a civiles desarmados con total insensibilidad y sin sentimientos de culpa. Los efectos del estrés eran obvios en su comportamiento. El estrés crónico no es el responsable de todo lo que ocurrió en MyLai, pero contribuyó de forma importante. El paralelismo con el trabajo de policía es obvio y muy importante para los agentes de policía.

El policía se encuentra con factores estresantes en cada llamada de auxilio lo que acaba por agotar su fortaleza. La debilidad ocasionada por este estrés diario se acumula lo que hace que los agentes sean más vulnerables a incidentes traumáticos y a las presiones normales de la vida diaria. Este proceso de debilitamiento es con frecuencia demasiado lento para ser apreciado; ni la propia persona ni sus compañeros son conscientes del daño que se está experimentando.

Los programas diseñados para dar respuesta al estrés de presentación aguda son importantes pero de limitado valor aquí por dos razones. En primer lugar, constituyen una reacción a un trauma que ha tenido lugar; el policía ya está sufriendo. Se le puede dar un soporte importante al policía, pero no puede hacerse casi nada para prevenir el incidente que causa el trauma. ¿Cómo puede un policía impedir que un compañero a su lado sea asesinado?

En segundo lugar, son pocos los policías implicados en incidentes traumáticos en un año, comparado con el conjunto de la institución que se enfrenta a un estrés continuado en cada una de las actividades o llamadas de asistencia. Si pudieran identificarse los agentes estresantes crónicos, entonces los policías podrían emprender acciones preventivas. Podría hacerse algo antes de que un policía cometa otro suicidio "estadístico". La Institución policial debería parar de realizar la distinción entre los problemas personales y los relacionados con el trabajo. Los dos tipos de problemas están interrelacionados y se influyen mutuamente. El resultado final es un grupo de personas que se enfrentan a uno de los mayores niveles de estrés que pueden encontrarse en cualquier trabajo.

c) Trastorno por Estrés Post-Traumático (TEPT).

Abraham Kardiner (1941) definió por primera vez de forma sistemática el TEPT y señaló que las personas que lo padecen siguen viviendo en el ambiente emocional del acontecimiento traumático. Este investigador consideró que la persistencia del reflejo de sobresalto en las personas traumatizadas constituía el elemento central de la reacción de estrés postraumático, y la relacionó con el desarrollo de irritabilidad y de sintomatología psicósomática en estos pacientes. Estudios posteriores comprobaron científicamente estos conceptos, y confirmaron que las personas afectadas con TEPT siguen reaccionando, tanto fisiológica como hormonalmente, frente a estímulos pequeños como si constituyeran situaciones de emergencia.

Las respuestas al estrés traumático han sido etiquetadas de muy diversas formas a lo largo de los años. Algunos términos diagnósticos utilizados han incluido los de Neurosis de Guerra, Neurosis Traumática, síndrome Post-Vietnam o Fatiga de Batalla (Meichenbaum, 1994)

El Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales (DSM-III) reconoció por primera vez el TEPT como una entidad diagnóstica diferenciada en el año 1980. Fue categorizado como un trastorno de ansiedad

por la característica presencia de ansiedad persistente, hipervigilancia y conductas de evitación fóbica. Inicialmente fue creado para describir el comportamiento gravemente alterado de soldados americanos traumatizados que habían actuado en zonas de combate. A este reconocimiento siguió pronto la observación de que otros profesionales también trabajan en puestos de alto riesgo en los que de manera rutinaria podrían verse expuestos a incidentes traumáticos, como los agentes de policía.

La caracterización de un acontecimiento como traumático se aplica a los incidentes que en, la mayoría de las ocasiones, se presentan de forma inesperada, son incontrolables, y afectan de manera intensa la sensación de seguridad y auto-confianza del individuo, provocando intensas reacciones de vulnerabilidad y temor hacia el entorno.

Entre los ejemplos de este tipo de situaciones se mencionan las siguientes:

- Accidentes.
- Desastres naturales como huracanes, terremotos, inundaciones, avalanchas, erupciones volcánicas...
- Muerte inesperada de familiares o amigos.
- Asaltos, delitos, violaciones
- Abusos físicos o sexuales en la infancia.
- Torturas.
- Secuestros.
- Experiencias de combate.

A pesar de la heterogeneidad de los sucesos traumáticos,



se reconoció que los individuos que directa o indirectamente habían experimentado esas situaciones mostraban un perfil psicopatológico común que debía etiquetarse como Trastorno por Estrés Post-Traumático, y que en algunas ocasiones podría presentarse asociado a otros trastornos como depresión, trastorno de ansiedad generalizada, ataques de pánico o abuso de sustancias. La sintomatología asociada más común se agrupa en tres grandes bloques:

A.- Vuelta a experimentar el acontecimiento traumático.

- Retroceso al pasado. Sentimientos y sensaciones asociadas por el sujeto a la situación traumática
- Pesadillas. El acontecimiento o imágenes asociadas al mismo reaparecen con frecuencia en los sueños.
- Reacciones físicas y emocionales desproporcionadas ante acontecimientos asociados a la situación traumática.

B.- Incremento de la situación de alerta.

- Dificultades conciliar el sueño.
 - Hipervigilancia.
 - Problemas de concentración.
- Irritabilidad, impulsividad, agresividad.

C.- Conductas de evitación y bloqueo emocional.

- Intensa evitación, huida o rechazo del sujeto de situaciones, lugares, pensamientos, sensaciones o conversaciones relacionadas con el acontecimiento traumático.
- Pérdida de interés.
- Bloqueo emocional.

- Aislamiento social.

Estos tres grupos de síntomas son los que en mayor medida se pueden encontrar en la población afectada por el Trastorno por Estrés Post-Traumático. No obstante, suelen observarse otros problemas asociados al mismo. Entre los trastornos más comúnmente asociados destacan: Ataques de pánico; Depresión; Ira y agresividad; Abuso de drogas; Conductas extremas de miedo y evitación.

Por tanto, el TEPT puede desarrollarse cuando una persona experimenta, es testigo o se enfrenta a un acontecimiento que implica riesgo de muerte o lesiones graves, o una amenaza para la integridad física, propia o de otros. La respuesta a este acontecimiento traumático debe acompañarse de intenso miedo, desesperación u horror. Los profesionales de los cuerpos de seguridad se ven expuestos de forma rutinaria a situaciones relacionadas con muertes, lesiones, o el riesgo de experimentarlas, y ser testigos de escenas ocasionadas por un comportamiento humano depravado. Por tanto es comprensible que muchos de estos profesionales lleguen a desarrollar síntomas causados por traumas relacionados con su trabajo.

Para desarrollar un Trastorno por Estrés Post-Traumático hay que haber estado expuesto a un acontecimiento traumático; sin embargo, la mayoría de las personas expuestas a un único incidente traumático no desarrollan el TEPT. Por tanto, hay otros factores que influyen en el desarrollo de los síntomas. Se ha observado que la existencia de traumas previos tiene un papel significativo en el desarrollo del TEPT tras la exposición a un nuevo incidente traumático, en particular aquellos traumas experimentados durante los períodos de la infancia y la adolescencia. Además de estos traumas previos, el desarrollo del TEPT está influenciado por:

- Las características y naturaleza particular del acontecimiento traumático relacionado con el trabajo.
- El número de incidentes traumáticos que la persona ha experimentado con anterioridad al incidente actual, así como la intensidad y duración de cada uno de estos incidentes.
- Otros acontecimientos estresantes o traumáticos que estén teniendo lugar en la vida de la persona durante el mismo período de tiempo.
- El nivel de apoyo social experimentado por el sujeto tras el incidente traumático.
- La edad del sujeto (conforme aumenta la edad disminuye la probabilidad de desarrollar el trastorno).
- Los sentimientos de culpa, humillación y vergüenza que aparecen como resultado del incidente.

Por ejemplo, un profesional de un cuerpo de seguridad expuesto a numerosos incidentes traumáticos en su



trabajo, que tiene un hijo que esté muriendo de cáncer, y que de pequeño padeció abusos, tiene mucha más probabilidad de desarrollar los síntomas de un trauma relacionado con el trabajo ante una escena desagradable o traumática, que un compañero que presencie la misma escena, esté felizmente casado, sin niños y que sólo haya experimentado unos pocos incidentes traumáticos con anterioridad.

El TEPT puede ocasionar un impacto muy negativo en muchos sistemas orgánicos como resultado de estos cambios biológicos.

1. Alteraciones del Sistema cardiovascular. Frecuencia cardíaca elevada en situación de reposo y durante el sueño.

Elevación y variabilidad de la presión arterial sistólica y diastólica, y un mantenimiento sostenido de esta respuesta excesiva.

Elevación del colesterol, lipoproteínas de baja densidad, y triglicéridos, y disminución de las lipoproteínas de alta densidad cuando el TEPT se vuelve crónico.

Anomalías inespecíficas en el electrocardiograma, arritmias, e infartos.

2. Afectación del sistema inmunológico que conduce a enfermedades, infecciones, desarrollo de tumores, retraso en la cicatrización de las heridas y tendencia a enfermar en situaciones de estrés.

3. Dolor crónico, problemas de espalda, cefaleas y trastornos gastrointestinales. En un estudio sobre agentes del orden se encontró que en el mes anterior a la encuesta, 26% habían padecido cefaleas, 43% dolores de espalda y 22% dificultades digestivas.

d) El abuso del alcohol y de sustancias adictivas.

Las adicciones representan un problema para algunos de policías; en relación al abuso del alcohol se observa una incidencia doble en relación a la población general. En un estudio realizado en Australia se encontró que el 48% de los policías varones y el 41% de las mujeres consumían alcohol a niveles peligrosos para su salud, y algunos utilizaban cannabis, éxtasis, cocaína y esteroides de manera regular. Mientras que el alcohol puede alterar la capacidad para realizar el trabajo de manera eficaz, el uso de sustancias ilegales entra en un conflicto básico con los deberes del propio oficio. Por ejemplo, es improbable que los policías que arresten a sus proveedores y pueden ser susceptibles al chantaje para conseguir una compra continuada. Por tanto, se requieren respuestas muy diferentes para los policías que abusan de sustancias legales con respecto a los que lo hacen de sustancias ilegales. Por ejemplo, algunos opinan que las adicciones en los policías es primordialmente un tema de salud y seguridad en el trabajo y debe ser tratado mediante la rehabilitación.

Para cualquier ciudadano, los efectos físicos de una adicción son suficientes para causarle una muerte

precoz. Pero para los agentes del orden, deben añadirse muchos más factores que pueden adelantar este curso. Las condiciones y el entorno en el que trabajan les exigen estar mental, física y emocionalmente en alerta. Si se encuentran bajo los efectos de una adicción, no pueden sentir o percibir las situaciones que les rodean. O funcionan los mecanismos que señalan o alertan de una amenaza o lo que es peor, pueden incluso hacer llegar una información falsa. Esto no sólo les pone en peligro a los propios afectados, sino que trabajan con ellos y a las personas a las que se han comprometido a defender.

e) Síndrome del "Burnout".

El síndrome del burnout o de fatiga crónica, es una respuesta física, mental y emocional a niveles constantes de estrés elevado. En la mayoría de los casos está relacionado con el trabajo. El burnout suele dar lugar a fatiga física y mental, y puede incluir sentimientos de desesperación, impotencia y fracaso. Estos síntomas suelen ser el resultado de exigencias desmesuradas que, o bien se las impone uno internamente (como sería el tener, respecto a uno mismo, unas expectativas muy elevadas) o bien aparecen impuestas externamente (por la familia, el entorno de trabajo, o la sociedad). Aparece cuando se es incapaz de estar a la altura de esas exigencias, se experimenta frustración, y se pierden las energías debido a un estrés que no cesa.

El síndrome de fatiga crónica se suele asociar a situaciones laborales en las que una persona siente que está sobrecargada de trabajo, no es suficientemente apreciada, está confundida acerca de las expectativas y prioridades, se le han asignado responsabilidades que no son proporcionales al salario que se recibe, cuando se siente inseguridad por la posibilidad de ser despedida, y cuando está comprometida en exceso con las responsabilidades de casa y del trabajo.

Conocer los signos del estrés no controlado y del síndrome de fatiga crónica puede llevar a reducir los riesgos de padecerlo. La identificación de las causas del estrés, el reconocimiento del limitado control de una situación dada, y el cuidar de uno mismo, tanto desde el punto de vista físico como emocional, puede ayudar a evitar el este síndrome. Además, el aprender cómo gestionar mejor el estrés ayuda a encontrar un mayor disfrute de la vida y de la propia carrera.

El síndrome de fatiga crónica no es simplemente un estrés excesivo. Más bien es una reacción compleja al estrés, y se refiere al sentimiento de que los recursos interiores o propios no son adecuados para gestionar las tareas y las situaciones a las que uno se enfrenta.

En el mundo actual, los sentimientos de desesperanza y angustia suelen originarse por la ansiedad con la que los trabajadores se enfrentan a las preocupaciones por el futuro de su trabajo. Los cambios en las condiciones de trabajo en muchas empresas dejan a los empleados con un sentimiento de impotencia, frustración y enfado respecto a la incapacidad de controlar su trayectoria profesional. Si se experimenta este síndrome, el primer

paso es identificar las causas de la insatisfacción, y que suelen incluir algunas de las siguientes:

- Cambios en la organización, en las exigencias del trabajo, del supervisor o del entorno económico.
- Un cambio que ha modificado el punto de vista que tenía sobre el trabajo: un nuevo jefe, nuevos colaboradores, la asignación de nuevas responsabilidades.
- Cambio en los intereses o valores relacionados con el trabajo.
- Cambios en la misión de la institución.
- Infrautilización de las propias habilidades y capacidades.
- Tener que ofrecer más física, mental y emocionalmente de lo que se recibe.
- Sentirse atrapado en una situación que proporciona falta de reconocimiento y pocas recompensas por el trabajo bien hecho.
- Ser asignado con más tareas de las que uno tiene la posibilidad de poder llegar a manejar.
- No ser escuchado en la organización de las propias tareas o condiciones de trabajo.
- Tener unos encargos tediosos, aburridos y poco reconocidos.

- Tener que desenvolverse con tareas que están más allá de las propias capacidades.

Ciertos rasgos de la personalidad pueden también incrementar el riesgo del síndrome de fatiga crónica. La impulsividad, el perfeccionismo, el exceso de confianza en uno mismo, cuando se llevan demasiado lejos, pueden tener un enorme impacto negativo en la vida profesional, personal y familiar.

Puesto que el síndrome de fatiga crónica no aparece de improviso, es importante reconocer los signos iniciales para actuar antes de que el problema sea grave. En una situación de estrés grave, el organismo comenzará a mostrar los siguientes signos físicos de sobrecarga: Enfermedades psicósomáticas (problemas psicológicos y emocionales que tienen manifestaciones físicas); Problemas digestivos; Cefaleas; Hipertensión arterial; Infartos de miocardio; Apoplejía; Trismo; Fatiga.

En el límite del síndrome de fatiga crónica se puede experimentar: Impotencia; Desesperanza; Vaciamiento; Frustración; Desapego de las personas y de las cosas que le rodean; Escasa satisfacción por su trabajo; Aburrimiento; Resentimiento por tener mucho que hacer; Sentirse como un fracasado; Bloqueo en una situación de la que no puede escapar; Inseguridad por la elección hecha del trabajo o carrera; Abandono, aislamiento de los compañeros y amigos; Inseguridad respecto a las propias competencias y habilidades; Cinismo; Irritabilidad; Ansiedad.

En condiciones prolongadas de estrés crónico, el



organismo comienza un deterioro progresivo que conduce hacia el síndrome de fatiga crónica. Cuando las respuestas psicológicas internas interactúan con las respuestas fisiológicas naturales del organismo al estrés, aparece el síndrome de fatiga crónica. Es el resultado final de un cuerpo y una mente exhaustos. La persona puede ser incapaz de dormir o mantenerse despierto. Puede incluso buscar comportamientos escapistas como la bebida, el sexo, la droga, las fiestas o las compras para tratar de evadirse de los sentimientos negativos. No es sorprendente que el matrimonio pueda venirse abajo. Si ya nada parece atractivo ni divertido, puede ser indicador de encontrarse en el camino hacia el síndrome de fatiga crónica.

El burnout puede alterar el rendimiento laboral y la propia salud. Hace volver indeciso, descenderá la productividad, y el trabajo se deteriorará. Lleva a despreocuparse respecto a realizar un buen trabajo, y con frecuencia las tareas se llevan a cabo por rutina. Se lamenta el tener que ir al trabajo por la mañana y se siente envidia de los demás que parecen felices con su trabajo.

En el síndrome de fatiga crónica que se desarrolla de manera acelerada, el trabajo puede aparecer como muy intenso, muy demandante y generador de mucho estrés. Se tratará de conseguir equilibrar el desempeño de numerosos papeles, tareas y responder a diversidad de situaciones cambiantes y que representan retos continuos. Las respuestas iniciales a este síndrome de fatiga crónica acelerado incluyen sentimientos muy elevados de ansiedad, acompañados de la necesidad de hacer más para mantenerse a la altura de las circunstancias, trabajando más intensamente, durante más tiempo, y más deprisa. Se experimenta la sensación de estar corriendo en una cinta sin fin y que nunca se detiene.

El síndrome de fatiga crónica puede darse en cualquier ocupación. Se piensa que es más relevante entre los profesionales del sector de los servicios, porque su dedicación y su trabajo ante los clientes hace difícil decir que no, atender las propias necesidades, y equilibrar las responsabilidades familiares con el trabajo.

f) Suicidio del policía.

El suicidio de un policía en el que se reconozca una relación directa con su trabajo, tiene una incidencia discutible, como veremos más adelante, y suele darse tras años de exposición a acontecimientos traumáticos. El tener acceso a armas de fuego y la separación matrimonial contribuyen a aumentar este riesgo. Los efectos sobre los miembros de su familia que les sobreviven pueden mantenerse durante décadas. Como en el caso del asesinato de un policía, la recuperación de los familiares y de los compañeros depende fundamentalmente del apoyo que reciban en los actos funerales. Por el contrario, añaden estrés el escrutinio público, el evitar hablar sobre ese acontecimiento, y las posibles repercusiones.

El suicidio en un agente del orden es una verdadera tragedia. El hecho contrastado es que el suicidio es más

frecuente que cualquier otro tipo de muerte ocasionada por el servicio activo. El estrés de la vida diaria, junto con el estrés originado por acontecimientos trágicos, pueden empujar a un policía a quitarse la vida.

Muchos agentes de policía piensan que buscar ayuda psicológica de un profesional es un signo de debilidad. Quienes experimentan trastornos emocionales creen que no pueden confesarlos a sus compañeros y se preocupan acerca de las posibles reacciones o efectos sobre su remuneración. El miedo de perder el estatus o el trabajo es insuperable para muchos.

Siempre que es posible, el suicidio de un agente se registra como un accidente para evitar la vergüenza para el Cuerpo y su familia. Pero se ha de ser consciente de que el suicidio no es un accidente. Para la mayoría es algo que se puede prevenir por medio de la formación, la alerta y la comunicación con los agentes y sus familias. Los psicólogos forenses están prestando ahora más atención al suicidio de policías, y a lo que se refieren como la epidemia oculta. El policía que comete suicidio suele ser un varón, de 35 años, que trabaja en una patrulla, que abusa del alcohol, separado o en trámites de divorcio, y que ha experimentado una pérdida reciente o una grave decepción. Con frecuencia es también un maltratador en el entorno doméstico.

No suelen existir sistemas de ayuda para los compañeros del suicida. En muchos casos el propio Cuerpo se muestra reacio a discutir estos asuntos y la negación e incapacidad para afrontarlos hacen que las posibilidades de prestar ayuda sean mínimas.

Esto debería llevar a los expertos y a los departamentos de policía a dedicar formación y prevención en esta área para todos los agentes. Las recomendaciones incluyen un mayor desarrollo de los recursos de asesoramiento.

6. Otros trastornos orgánicos

a) Patología cardíaca.

Se piensa que la prevalencia de las enfermedades cardíacas entre los funcionarios de policía se debe al mayor riesgo de sufrir infarto agudo de miocardio, debido a que la realización de esfuerzos imprevistos por quienes padecen patologías cardíacas es un importante factor de riesgo de muerte súbita. Buena parte del trabajo policial es de naturaleza sedentaria, pero en determinados momentos pueden verse obligados a pasar a realizar esfuerzos físicos intensos y extenuantes con ninguna o escasa preparación.

Para reducir el riesgo de padecer estas enfermedades es necesario efectuar reconocimientos médicos periódicos por médicos que conozcan este tipo de trabajo y los posibles riesgos cardíacos asociados al mismo. También debe proporcionarse educación sanitaria y asesoramiento sobre los factores de riesgo cardíaco. Las campañas antibacaco, el asesoramiento en materia de nutrición, el control de la hipertensión, la vigilancia de los niveles de colesterol, y el ejercicio realizado de manera regular son maneras eficaces de reducir los factores de riesgo.

b) Patología pulmonar.

Las pruebas existentes acerca de la incidencia de patología pulmonar entre los policías son dispares. Existen indicios de una mayor frecuencia de cáncer de pulmón. Son muchos los funcionarios de policía que mantienen el hábito de fumar, lo que puede explicar el mayor riesgo de sufrir cáncer de pulmón y de laringe.

Existen razones para creer que los funcionarios de policía que realizan funciones de identificación forense presentan una mayor incidencia de trastornos respiratorios y asma. En este tipo de trabajos se utilizan habitualmente sustancias químicas cancerígenas o que afectan al

físicos pueden traer como consecuencia el desarrollo de dolores de espalda. También pueden influir los accidentes de circulación, especialmente en los coches patrulla. Otros factores coadyuvantes son algunas de las prendas utilizadas por los policías, como los cinturones de cuero provistos de pesados herrajes. El estrés también puede precipitar o agudizar el dolor de espalda.

Determinados ejercicios concebidos para conservar la flexibilidad y fortalecer los músculos de la espalda pueden contribuir a mejorar el funcionamiento y a reducir los síntomas.



aparato respiratorio. Esta circunstancia hace que resulte aconsejable que a estos profesionales se les practique anualmente una radiografía de tórax y una espirometría.

c) Cáncer.

Existen indicios de que el riesgo de cáncer en los funcionarios de policía es algo mayor que en el conjunto de la población. En particular, de cáncer del aparato digestivo (de esófago, estómago o intestino grueso). También existe una importante controversia respecto a la posible incidencia de cáncer testicular asociado a la exposición al radar policial. Las investigaciones recientes apuntan a un posible aumento del riesgo de sufrir cáncer de piel, especialmente melanoma.

d) Dolor de espalda.

Son numerosos los factores que predisponen a sufrir dolores crónicos de espalda. Los agentes de policía que pasan buena parte de su jornada de trabajo al volante tienen un riesgo considerablemente mayor de sufrir dolor lumbar. Existen indicios de que los enfrentamientos

7. Efectos del estrés sobre la familia del policía.

No se debiera finalizar este trabajo sin dedicar unas líneas al efecto que el trabajo de policía tiene sobre su familia. Por indirecto no por eso es menos importante y obligado de señalar.

a) Sobre la esposa.

El desordenado estilo de vida de los agentes del orden es causa de un estrés inusual en sus familias y esposas. Las mujeres de los policías con frecuencia deben asumir el papel de sus maridos ausentes, reorganizar las agendas para adecuarlas a extraños horarios de servicio, o simplemente aprender a funcionar de forma independiente. Los compromisos y las presiones del trabajo en ocasiones fomentan fallos en la comunicación entre esposos, que dan lugar a que las esposas se queden aisladas y fuera de la situación. Al enfrentarse con estos factores de estrés, se acumulan los sentimientos de frustración y aislamiento y dan pie a discordias conyugales.

Los índices de divorcio entre el personal de las fuerzas del orden se equipara al de otras profesiones de altos niveles de estrés, como médicos y abogados. El cuidado de los hijos, las obligaciones de casa y sociales, y el descanso se convierten en actividades solitarias para la esposa del policía, que debe atender reuniones y tomar decisiones domésticas mientras el marido duerme para recuperar los efectos de un turno de noche.

Al tiempo que se debe convivir diariamente con traumas diversos, peligro y violencia, el policía debe mantener su comportamiento profesional y sofocar sus sentimientos de ansiedad, angustia y frustración, cosa que con frecuencia se filtra hacia su personalidad en los períodos en los que no se está de servicio. Más aún, en un esfuerzo por proteger a los seres queridos de la cruda realidad, puede optar por cerrar determinadas líneas de comunicación, excluyendo a la esposa de una gran e importante parte de su vida.

b) Sobre los hijos.

Como consecuencia de la exposición de los agentes de policía a las situaciones de catástrofes y otras genero-

ras de estrés, los hijos verse afectados y experimentar pesadillas y estar preocupados por su propia seguridad y la de sus padres.

Los niños reaccionan al estrés de diferentes maneras. Sin embargo, el mejor indicador de la presencia de un trastorno es la aparición de cambios inusuales en el comportamiento. Aunque los síntomas podrían estar producidos por una exposición directa a un incidente traumático, también pueden deberse a la alteración de las relaciones, de los papeles y rutinas ocasionados por el siniestro; por ejemplo, ver a los padres trabajar horas extras y llegar a casa enfadados. Es importante hacer notar que si bien los síntomas que manifiestan los niños pueden ser respuesta a alteraciones relacionadas con la catástrofe, también podrían reflejar situaciones que estaban ya presentes antes de que se produjera. Las nuevas tensiones pueden haber puesto de manifiesto o exacerbar problemas preexistentes.



CONCLUSIONES

A partir de las aportaciones de los diferentes ponentes nacionales e internacionales, así como de la investigación llevada a cabo por encargo de ErNE, por el Centro de Investigación Thomas Becket y el Instituto de Ciencias Neurológicas de la Universitat de Catalunya, el Sindicato ErNE quiere trasladar a la ciudadanía y a la Administración Vasca, las siguientes conclusiones:

Primera:

Los efectos del trabajo policial sobre la salud de los agentes y su correspondiente incidencia en su carrera profesional son un hecho objetivo e insoslayable: las facultades físicas y psíquicas necesarias para el completo ejercicio de las funciones policiales no pueden, de ningún modo, presuponerse a partir de los 55 años de edad; bien al contrario, mantener agentes en dedicación plena a partir de dicha edad pone en serio riesgo la eficacia y la calidad del servicio policial en su atención a los ciudadanos.

Segunda

La ley 4/1992, de 17 de julio, de la Policía del País Vasco, siguiendo la estela del régimen jurídico de la policía estatal, reconoció dicha evidencia instaurando la situación administrativa policial de segunda actividad; pero, transcurridos doce años desde su introducción, ninguna iniciativa legal o reglamentaria ha sido activada con el objetivo de poner en marcha los mecanismos necesarios para su implementación.

Tercera

Constatamos que esta parálisis no puede continuar ni un día más en el ámbito de la Ertzaintza, puesto que la evolución de la pirámide de edad de la plantilla exige una pronta decisión sobre el contenido y la financiación de la referida segunda actividad policial; de lo contrario, advertimos un escenario extremadamente negativo para la seguridad del país que sólo desde posiciones de abyecta dejación de las responsabilidades públicas puede ignorarse.

Cuarta

Exigimos de la Administración que desista en su actual práctica sistemática de remisión de los agentes a la situación de jubilación por incapacidad total permanente, puesto que ello constituye un despilfarro intolerable de conocimiento profesional al servicio de los

ciudadanos, una afrenta a la dignidad personal de los agentes y un engaño a la propia Seguridad Social, obligada a asumir una responsabilidad que la propia Ley vasca asigna a la Administración.

Quinta

Reclamamos del Gobierno Vasco la iniciativa política en el desarrollo normativo de la segunda actividad policial que contemple:

- Un catálogo específico de puestos de trabajo para agentes en situación de servicio policial activo en segunda actividad.
- Un sistema objetivo y transparente de provisión de dichos puestos de trabajo.
- Una previsión de alternativas eficaces, justas y viables para aquellos agentes que no pueden acceder a los puestos del catálogo específico.
- Una retribución completa para los agentes que accedan a la situación de segunda actividad, con la correspondiente cotización entera a la Seguridad Social hasta la edad de jubilación.

Sexta

Con objeto de distinguir, para no confundir, consideramos que la jubilación policial representa un problema diferente, aunque convergente, respecto al de la segunda actividad; no obstante, manifestamos nuestro apoyo a un adelanto en la edad de jubilación de los policías, no sólo como una solución que puede reducir el impacto financiero de la segunda actividad, sino por coherencia con la lógica de la calidad del servicio que desde ErNE siempre se ha defendido.

Séptima

Finalmente, desde ErNE llamamos a la unidad de las organizaciones sindicales de las policías europeas en la reivindicación del reconocimiento y regulación legal de la segunda actividad policial, como una situación diferente de la jubilación profesional, con un contenido específico de funciones y un estatuto laboral propio que asegure la continuidad de la carrera profesional, asumiendo las consecuencias objetivas del envejecimiento natural de todas las personas.

II CONCURSO FOTOGRAFICO ErNE

“Tu mejor foto”

CONCURSO PATROCINADO POR:



Ctra. Bilbao-Galdácano, 18 - 1º izda.
Edificio "ARZUBI" (Junto a metro Bolueta)
Tel.: 944 118 411 - Fax: 944 113 174
e-mail: aldana@nexo.es / www.aldanaonline.com

Objetivo. El concurso "tu mejor foto" pretende ser una plataforma lúdica en la que los afiliados muestren y compartan sus visiones y no desea convertirse en una alocada competición en la que tengan cabida montajes o situaciones artificiales.

Temática. Policial. "tu mejor foto" es un concurso sin otras limitaciones que las derivadas de estas bases. Participa.

Participación. Será necesario enviar una fotografía, un breve texto explicativo y los datos personales a la siguiente dirección: Concurso "tu mejor foto" Apartado de correos 1144, 48007 Bilbao o por e-mail a publicaciones@erne.ws.

Envíos. Deben atenerse a las siguientes condiciones:

a) Las fotografías pueden ser en color o en blanco y negro, en formato de papel o en formato digital. El formato digital queda limitado a un tamaño máximo de 1 Mb. Er.N.E. no devolverá las fotografías a sus autores, se aconseja remitir copias.

b) Cada fotografía deberá estar acompañada de un texto explicativo mecanografiado, si se remite vía e-mail irá en formato de texto (.txt). En la cabecera de la página se detallarán claramente el nombre del autor y el lugar y la fecha donde se tomó la fotografía. Los mismos datos deberán figurar en el dorso de la fotografía. Er.N.E. se reserva el derecho de extractar o reescribir los textos de los autores si son reproducidos.

c) Los datos personales que se deben aportar son: Nombre y Apellidos, Número de afiliado y teléfono de contacto.

d) Cualquier envío que no se ajuste a las presentes bases será descartado automáticamente por el jurado.

Calendario. El periodo de participación se abre el 1 de febrero y termina el 1 de diciembre de 2005. El fallo del jurado se hará público en la web de Er.N.E. y en esta Revista. La Organización no atenderá llamadas telefónicas ni responderá las consultas orales o escritas sobre el desarrollo del concurso. Los participantes deberán esperar a la publicación del fallo del jurado.

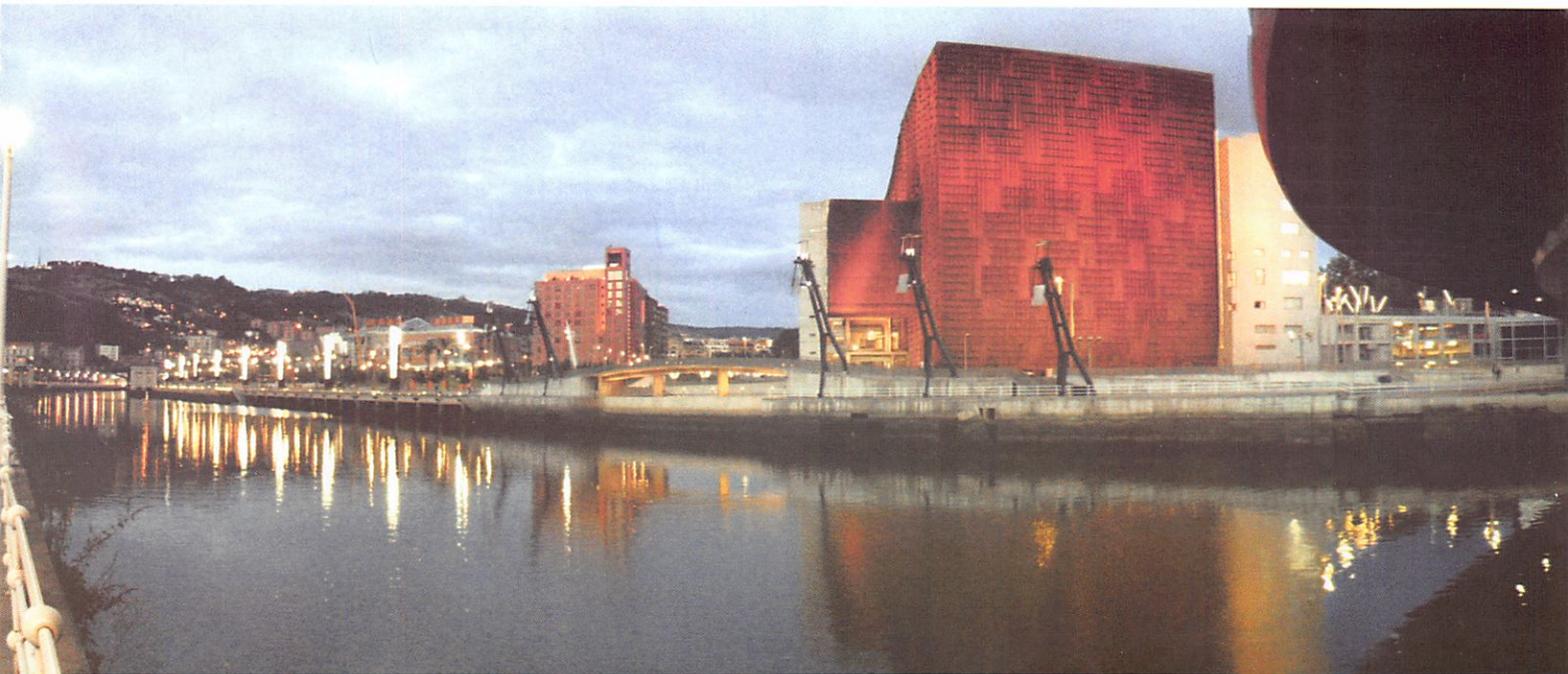
Criterios del jurado. Contenido y calidad de la foto, que deberá reflejar y condensar una situación original, divertida o sorprendente. Fácil identificación: el texto explicativo deberá permitir la fácil identificación y comprensión de la fotografía.

Fallo. El jurado realizará una primera selección de todas las fotografías de las que saldrán un máximo de diez finalistas. En una segunda votación se elegirán el primer y segundo premio.

Premios. Dos cámaras fotográficas digitales.

Exculpación. Er.N.E. no se hace responsable de la pérdida, daño o destino de las copias fotográficas remitidas.

Aceptación. La participación en el concurso supone la aceptación de todas y cada una de las bases del concurso y el fallo inapelable del jurado.



PRIMER PREMIO - Autor: JASM - Premio: Cámara fotográfica digital Canon

Resultado del primer concurso fotográfico organizado por el sindicato ErNE y patrocinado por Aldana, S.A.

Destacamos la calidad de los trabajos presentados y agradecemos a todos su participación, animándoles a continuar con el trabajo emprendido y que continuará en próximas ediciones del concurso.

Por confidencialidad con los datos de los ganadores, señalaremos a los concursantes por sus iniciales y posteriormente nos pondremos en contacto personalmente con ellos para hacerles entrega de los premios.

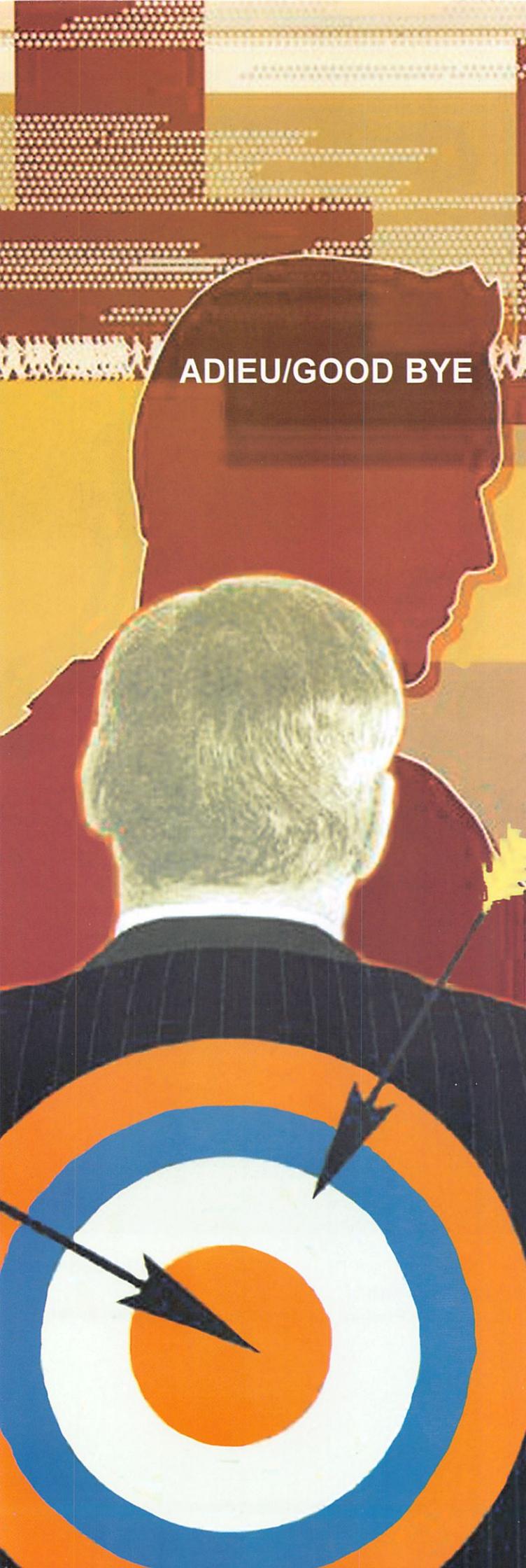
El ganador del concurso es J.A. S. M., por su trabajo titulado "Bajos del puente Euskalduna, Palacio de Congresos, Seraton y la Ría"

El Segundo premio ha correspondido a S.V.O., por su trabajo "092 navegando"

Enhorabuena a los ganadores y gracias a todos los participantes.



SEGUNDO PREMIO
Autor: SVO - Premio: Cámara fotográfica digital Werlisa



ADIEU/GOOD BYE

Nuestro actual Consejero de Interior Javier Balza, no pasará a la historia de ni de Euskadi, ni de ningún otro lugar, ni como persona dialogante ni como precursora del diálogo social, ni tampoco como el Consejero propulsor de la solución al gran problema actual de la Ertzaintza. Es clara la referencia a la segunda actividad por edad en la Policía Vasca .

Un problema que nació en 1982 junto con la creación de la Ertzaintza, y que después de 22 años, también nuestro actual Consejero ha demostrado la clara intención de dejar esta patata caliente, en manos de la próxima ejecutiva de Interior.

Llegó Balza a la Consejería de Interior, en una situación de conflictividad social como no se había conocido anteriormente, y eso que a los Ertzainas nos queda ya poco por ver. La sensación que se transmitía no ya de esta nueva ejecutiva de Interior, si no del Gobierno Vasco en pleno, era el de una ejecutivo con talante dialogante dispuesta a afrontar problemas y a solucionar de conflictos. En aquél ansiado y necesitado tono dialogante, fue capaz de firmar un acuerdo en solitario con el sindicato Er.N.E. y de poner una base a la solución de la segunda actividad por edad: así y ante un problema eminentemente económico se gestó desde sindicato y administración una base económica, con aportaciones mínimas económicas anuales y el establecimiento de reuniones entre Gobierno Vasco y Sindicatos .

Pronto se pudo apreciar la falta de interés del Gobierno Vasco para la solución de este problema. Tras la segunda reunión de contacto con los sindicatos, en las que por primera vez participaron Viceconsejeros de Hacienda y otras Consejerías, la tercera lo fue de tomadura de pelo por parte del interlocutor Javier INDA, asignado por Interior; la cuarta no se llegó a producir.

El asesinato de dos compañeros, dejó al descubierto que a nuestro Consejero la Ertzaintza le venía grande. Desde aquello, los problemas, lejos de disminuir empezaron a aumentar y las soluciones cada vez quedaban más lejanas. Este comportamiento resultó reforzado tras su segundo nombramiento. Y así, la segunda actividad por edad en la Ertzaintza y en la Policía Vasca, dejaban de ser un tema afrontar por el ejecutivo Gubernamental Vasco.

Salvo que ocurra algún milagro, acto este hartamente difícil en estos tiempos tan carentes de fe cristiana y de incredulidad ciudadana que vivimos; el gato se va a quedar sin cascabel, los Ertzainas sin más proyecto de futuro laboral, que el que nos asegura nuestra cotización mensual a la Seguridad Social, los policías municipales a "lo que en su municipio salga"; y los ciudadanos con práctica certeza de disfrutar por sus calles en pocos años, de una policía de Gran Reserva, en vez de una Joven y de Crianza.

Parece que la segunda actividad por edad de los Policías Vascos desborda al Gobierno de vascas y vascos.

Que no parece va a ser capaz de dar una solución vasca a un problema eminentemente vasco.

Esa autonomía de la que tanto se quiere hacer gala, no parece ser tal cuando las fuertes aportaciones económicas que se precisan, no permiten lucir las inversiones como si de un Guggenheim cualquiera se tratara. No es nuestra segunda actividad por edad, ese proyecto que reporta publicidad y notoriedad permanente. Aquella gala de los años 80, cuando la ertzaintza era portada de diarios y televisiones ha quedado en el olvido, y aquellas bocas que tanto se acordaban del ciudadano prefieren callar y esperar, que es más cobarde pero también más político. Inconvenientes ciudadanos de tener políticos en vez de estadistas.

Confiemos que la segunda actividad por edad, no sea cuando finalmente le toque el turno, una solución impuesta como anteriormente lo han sido: la valoración de puestos de trabajo, la segunda actividad por enfermedad, la regulación del acto de servicio, los llamamientos en días libres, etc.

Esperemos que el Consejero Balza, cese en esa actitud despreciativa hacia los sindicatos; táctica de menosprecio del oponente y de su capacidad para afrontar y solucionar problemas; que tanto criticaban al Gobierno Español del P.P. (comportamiento de la derecha, que Vasca o Española, es siempre eclesiásticamente diestra).

Al colectivo de ertzianas, no se le conforma con un diploma cada ciertos años. La Ertzaintza se encuentra en una edad media aproximada de 42 años; dentro de 13, en el 2017, el 80% ya habrá realizado más de 29 años de servicio. Y dentro de 18, en el 2022, año arriba o abajo, el 70% de la plantilla habrá alcanzado los 55 años. Tal vez a nuestro Gobierno, ello no le preocupa y cree como el Sr. Inda que: "siempre seguiréis estando hechos unos chavales".

Tampoco nuestro Consejero será recordado por afrontar otro tema vital, como el pago de nocturnos y festivos para el colectivo que no hace mucho tiempo denominó "los vagos bajistas profesionales sobredimensionadamente retribuidos". Esos que diariamente están en la calle, los que habitualmente ven los ciudadanos y les recuerda que aún queda en las calles algún policía. Esos que son el sustento con su trabajo de la estadística. Esos que con su trabajo colaboran a reducir la tasa de delincuencia cuarenta puntos por debajo de la media estatal. Esos que llevan 7 años soportando la injusticia de no ver retribuido su trabajo en nocturnos y festivos. Esos que nuestro Consejero ya consideró deben olvidarse de hacer trabajar su materia gris, en pro de poner más énfasis en el "noble oficio" de sacar a pasear a diestra y siniestra "la compañera", blanca o negra, según la ocasión, para no ser tachados de racistas. Esos que,

Pero si nuestro Consejero Balza no ha sido capaz de solventar los grandes problemas del colectivo, tampoco lo ha

sido para los pequeños. Tal vez considerando, que a la inversa que los grandes, estos otros los puede resolver cualquiera y en cualquier momento.

Sin embargo Balza si será recordado como el creador y promotor de esa otra Ertzaina, que vive permanentemente enclavada en la burocracia y la fantasía. Esa Ertzaina del papel, estadística y ego, que siempre acierta, nunca comete errores, que no es posible sin el esfuerzo ajeno y antepone la abundancia de parafernalia a la sobriedad y a la profesionalidad; manipulando la eficacia y eficiencia del funcionario.

Hoy pretenden confundirnos con LA CALIDAD EN LA DETENCIÓN, "descubierta" ya hace algún tiempo en esos despachos "del Señor", que ha eclosionado definitivamente en la Ertzaintza en este año y tras bautizarnos con su líquido amniótico nos ha preñando del necesario label, para que en su día pueda ser promulgada a bombo y platillo. Nuestros mayores esfuerzos personales y económicos que debieran ir enfocados hacia las víctimas, quedan relegados en pro de los delincuentes, que se han convertido en nuestros verdaderos "clientes".

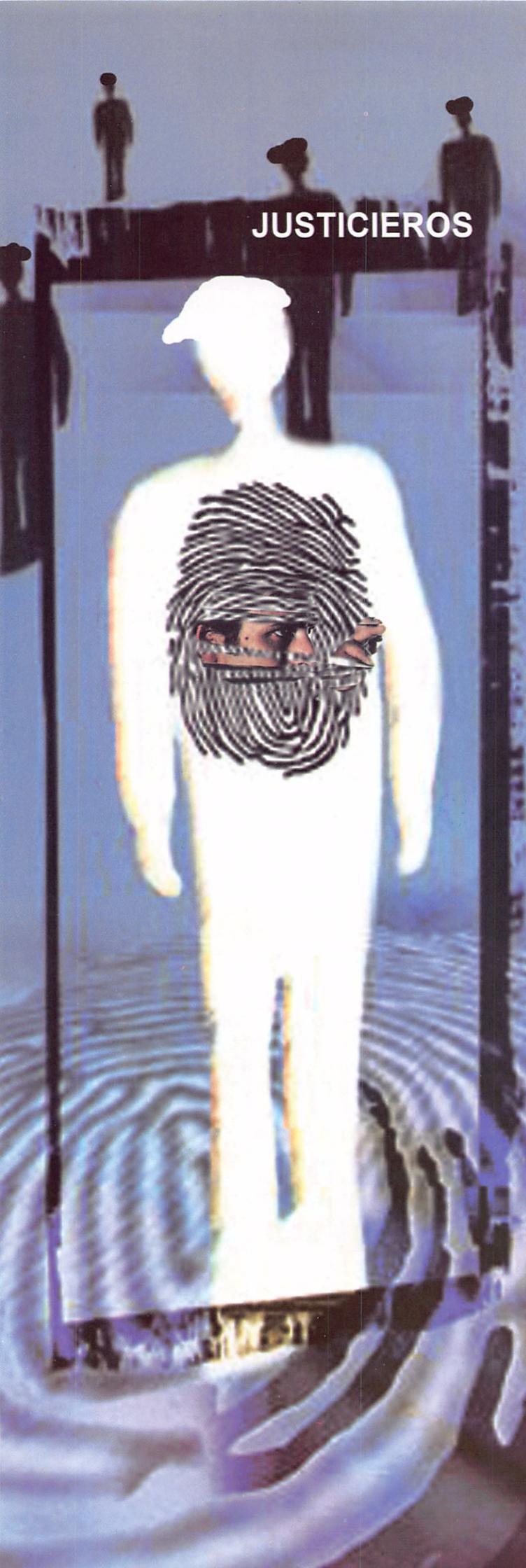
Este procedimiento de CALIDAD EN LA DETENCIÓN, es más fácil que el de establecer compromisos de eficacia con las víctimas, y proporcionará rápidamente a nuestros responsables motivos para una mayor notoriedad. Demostraremos cueste lo que cueste, que con quienes no respetan las normas establecidas, ni a los ciudadanos que las acatan, somos megasuper escrupulosamente impolutos.

El ciudadano infractor a las normas, al que la estadística le otorga una tiempo medio de estancia por detención en Comisaría no superior a 6 horas; y un tiempo de información también en comisaría, de los hechos que se le imputan no superior a 0,30 minutos; se sentirá si es posible su detención, más detenido; pero lo sentirá menos, si nuestro esfuerzo supera los mandatos constitucionales.

Nuestros "amados" delincuentes necesitan apreciar el cambio, y dejar de ser despedidos por el policía de turno, con aquella áspera y amenazante frase, " QUE NO TE VUELVA A VER POR AQUÍ " .

Su nuevo estatus como "cliente" y actor principal del nuevo procedimiento, necesitará de frases más acordes a los tiempos de calidad que vivimos; frases como : ¿ ESPERAMOS QUE LA DETENCIÓN Y ESTANCIA, HAYAN SIDO DEL AGRADO DEL SEÑOR ? . O si de un habitual se trata, con : ¿ ESPERAMOS QUE EL SEÑOR ANTE SU PROXIMA DETENCIÓN OPTE POR NUESTRA COMISARIA, ? que esperemos nos incorporen pronto al burocrático procedimiento.

Habremos dado así un paso más hacia esa policía de calidad. Hacia a ese mundo feliz tan deseado por nuestro Gervasio; ese País de paz y justicia, tan de moda en el Ertzaintza GAUR.



JUSTICIEROS

Cierta parte de la justicia da en los "morros", (a menudo) a esos avezados justicieros, salvadores de la moralidad, disciplina y buenas maneras. Me refiero a nuestros bien amados "compañeros" de la Gestapo (perdón, Disciplinaria).

Hay muchos casos que no salen en la prensa, pero los más sangrantes son los que se cometieron contra Teo Santos, al que se empeñaron en crucificar en unas formas propias de una Gestapo y de un país bananero, con el beneplácito del Departamento y a sabiendas ???, de que era un disparate jurídico como así lo manifestó el Fiscal del caso y la propia sentencia. Muchos nos preguntamos ¿y el gabinete jurídico que pintaba en esto, a sabiendas de que era un disparate jurídico y que no hay por donde cogerlo?. ¿Qué son, abogados o simples firmadores de lo que les ponen encima de la mesa?

Otro fue el caso del Agente que estando fuera de servicio exclamó públicamente (¡oh sacrilegio!), Euskadi es una mierda. Y al que en un acto inquisitorial y defensor de los valores patrios, expedientaron ante tamaña osadía. Gracias a que, el Juez "sí se mojó", y arregló el disparate disciplinar.

Otro es el que salió el pasado 2 de septiembre en el periódico "El Correo", donde se demuestra mediante sentencia judicial, la MANIPULACIÓN BURDA DE LOS ROSTROS DE DOS ERTZAINAS, "con el único fin", de condenarlos y "añadir otra muesca a sus patéticas existencias".

GRANDIOSO. Estos Justicieros estarán orgullosos de su azaña. Seguro que gracias a una condena lograda, aunque sea a costa de mentir, embrollar y manipular las pruebas les reportará una gratificación extraordinaria, un diploma y medalla al honor por haber "jodido a unos compañeros", y un lugar privilegiado en el batzoki de su barrio

Cuanta mierda hay en sus cerebros, Dios Santo

Aun así tengo que reconocer que dentro de este grupo de la Gestapo, (perdón, disciplinaria), hay alguno (al que tengo el honor de conocer), que ha demostrado ser un buen profesional. Que tampoco comprende el comportamiento y disparate de estos salvapatrias. Lo triste es que son tan pocos, que son eclipsados por estos "machotes". De lo que no hay ninguna duda es que son muy bien seleccionados.....

El problema no es que exista una unidad Disciplinaria, la lacra, si no que existan individuos dentro de ella que enmierdan la auténtica labor de esta unidad. Esta unidad debe existir para detectar a los malos Ertzainas, a los jetas, a los caraduras, a los delincuentes con placa, etc. Lo malo es que estos pocos descerebrados salvapatrias, hacen que esta unidad no sea tratada con respeto, no, es que provocan temor, asco y el rechazo mas absoluto, cada vez que alguien pronuncia su nombre.

Alguno de estos justicieros, bien conocidos con nombre y apellidos por muchos de nosotros, y que hemos sufrido en nuestras carnes esas manipulaciones descaradas y vergonzosas (incluso delante de nuestros abogados), se permiten el lujo de manifestar públicamente entre sus acólitos; "A ESE LO VOY A JODER PORQUE ME SALE DE LOS COJONES".....

El testigo de ello, compañero suyo, lo contaba avergonzado.....

A muchos nos quedaba la esperanza de que cuando viera el expediente el Gabinete Jurídico del Departamento, y ante el disparate y manipulación del mismo, lo pararían por burdo. Pronto los juristas del Sindicato y la realidad nos sacaron de la duda. Se dedican exclusivamente a; ¡firmar lo que les ponen en la mesa!.....

Eso y que en ocasiones nos encontramos con que una Juez en concreto "no se moja" (se han dado varios casos de esta misma Jueza) y da la razón al departamento con el único argumento de "si ellos lo dicen"..... Ante esto, nosotros nos comemos la rabia e impotencia, los JUSTICIEROS de la Disci., salen orgullosos de su hazaña, al haber enviado al compañero uno, dos, seis meses, o

cuatro años, suspendido sin empleo ni sueldo, con la satisfacción del deber cumplido y la felicidad de añadir otra muesca a su descerebrada existencia.....

Al cielo solo pido una cosa; que estos Justicieros, prueben algún día la misma medicina que ellos enchufan. Solo eso.....

Alguno de estos machotes, pensará: otro resabiado por haber sido jodido. No nos duele la actitud patética de estos "descerebrados compañeros". Lo que nos duele de verdad es la desidia y falta de valentía de algunos Jueces. El no querer "mojarse", contra el omnipotente Departamento de Interior. Pensarán, "ante enfrentarme al Gobierno Vasco o dejar que "jodan", a un Ertzaina, pues bueno; que le den a éste, al fin y al cabo es un "pringao". Está claro que a los pringaos nos toca siempre perder. Entre esos justicieros de la Gestapo y los Jueces que no se mojan, lo tenemos claro.

Bueno siempre nos queda la esperanza de que en la próxima vida, el destino nos trate mejor..... o que nos afiliemos al partido adecuado..... O que éstos prueben de su propia medicina..... Amen

PLAZA DE TOROS DE

EMPRESA: EUSKO JAURLARITZA
colabora: HERRIZANGO ZAILA
y Dpto de Juego y espectáculos
EUSKADI: VEN Y CUENTALO

LAKUA

(EUSKADI)



Dep. Legal: CA-161/2004. Prohibida la reproducción.

CON MOTIVO DE LA RENOVACION DEL NUEVO ACUERDO REGULADOR, SE VA A REALIZAR PROXIMAMENTE UNA SENSACIONAL CORRIDA DE TOROS DECLARADA DE INTERES NACIONAL. CON EL SUPERIOR PERMISO DE LAS AUTORIDADES ,BAJO SU PRESIDENCIA Y SI EL TIEMPO NO LO IMPIDE. SE LIDIARAN 6 SENSACIONALES TOROS DE LA PRESTIGIOSA GANADERIA Er.N.E. stina. S.L.

1º-de 530 Kgrs, de nombre : SEGURIDAD, lidiado por:TXABI (el niño de la peca)
2º-de 528 Kgrs, de nombre :SEGUNDA ACTIVIDAD, lidiado por: IDOIA (la tacaña)
3º-de 532 Kgrs, de nombre :ACUERDO REGULADOR, lidiado por: JULEN (el negociator)
4º-de 540 Kgrs, de nombre :CAMBIO DE ESCALA, lidiado por: JUAN JOSE (el mayoral)
5º-de 529 Kgrs, de nombre :NOCTURNOS Y FESTIVOS, lidiado por: JAVIER (el relaciones)
6º-de 531 Kgrs, de nombre:HORA TRABAJADA;HORA COMPUTADA,lo lidiara quie se atreva...

PÁGINA WEB

Hemos terminado el año 2004 recogiendo importantes datos estadísticos de nuestro sitio web en Internet, donde el pasado año hemos recibido más de 40.000 visitas a 400.000 páginas, de las que se ha recogido algún tipo de información.

Información que se convierte en Internacional, cuando ciudadanos de EE.UU. han visitado más de 70.000 páginas y de la U.E. más de 15.000, llegando incluso a ser visitadas por personas de países como México, Argentina, Canadá, etc...

El proceso de "internetización" de nuestros servicios, en continuo desarrollo y perfeccionamiento, se ha visto culminado en el número de compañeros registrados en nuestra Web que suponen más de un 30% de nuestra afiliación, lo que podríamos considerar como un éxito de aceptación, muy por encima de la media empresarial en Euskadi.

Esto nos permite estar en contacto directo con nuestros afiliados, los cuales reciben la información sindical de forma inmediata, y en el momento en que ésta se produce.

NUESTROS AFILIADOS ESTÁN BIEN INFORMADOS.

Comenzamos una serie de reformas en la página, allá por el año 2002, y hemos tratado de dotarla como herramienta entre las necesidades del afiliado y las respuestas que desde el sindicato son aportadas en un concepto de disponibilidad total, 24 horas al servicio de nuestros afiliados.

¿Qué nos encontramos en su interior?

Todos los servicios que pueda necesitar como afiliado nuestro y mucho más...

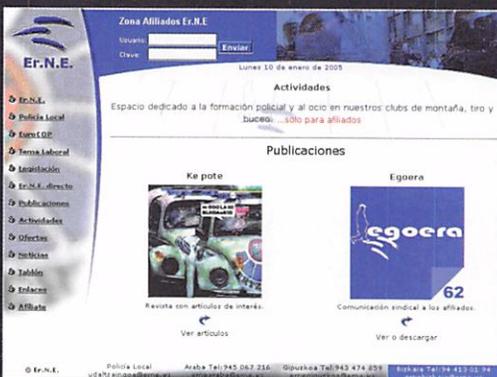
Dispone de toda la información necesaria acerca de Er.N.E. y de nuestras áreas, así como todas las publicaciones sindicales, legislación, acuerdo regulador y demás materia laboral, clubes deportivos, ofertas, y noticias de prensa relacionadas con nuestra actividad laboral, etc....

En cualquier momento se podrá poner en contacto con nosotros enviándonos un email con cualquier consulta, sugerencia o requerimiento. También dispone de los datos necesarios para contactar con nosotros a través del teléfono, fax o correo postal.

Este servicio esta disponible para nuestros afiliados y acceder a él es muy sencillo. Bastará con llamar al sindicato aportando una dirección de correo electrónico para proceder a su registro y disponer inmediatamente de acceso a todos los contenidos.

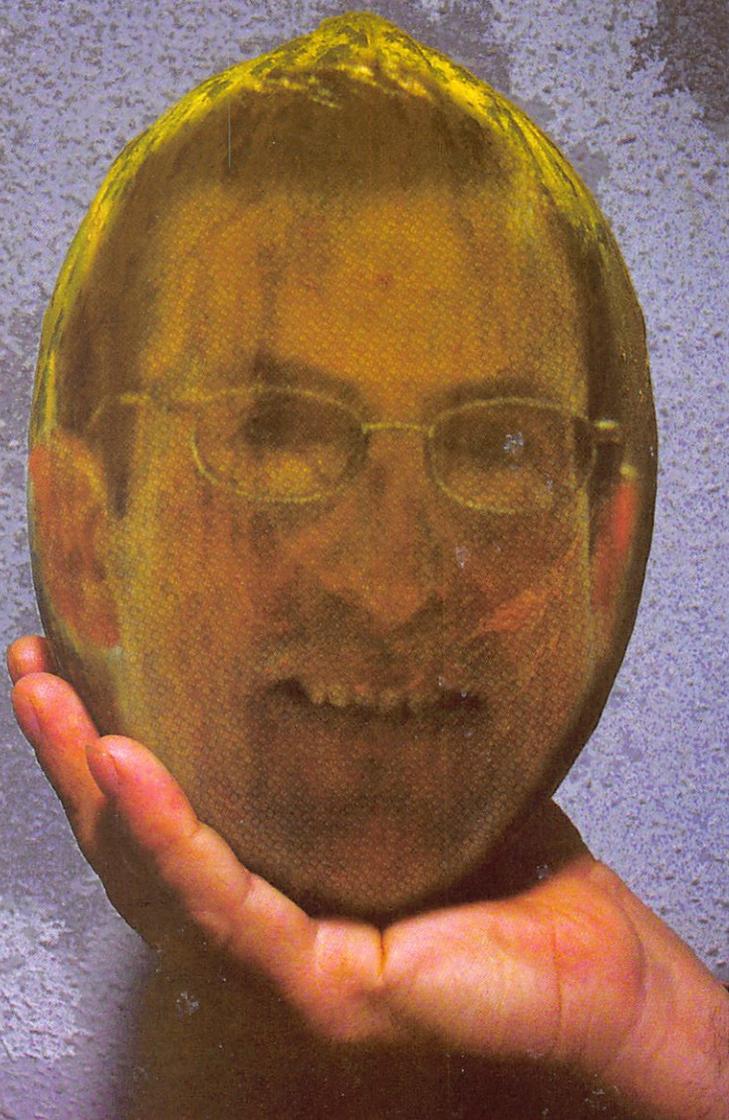
Sólo por registrarse disponéis de un obsequio consistente en una alfombrilla para el ratón que podéis solicitar en cualquier sede del sindicato.

Regístrate y tendrás a tu disposición el sindicato



II CERTAMEN PREMIOS MELÓN

Melón de Oro



Tras una primera selección de personajes míticos por su notoriedad en el día a día ante el acoso y derribo hacia sus subordinados, y presentada en una primera edición del certamen "Premios melón", tenemos el placer de presentar en sociedad a un reducido grupo de elegidos que por sus méritos, consideramos acreedores de nuestro mejor "melón" por su interpretación en la película "Acosados".

En primer lugar ...

... y como claro ganador del certamen, presentamos a **D. Gervasio Gabirondo, en su papel de Jefe de Inspección General**, por destacar en su propio Egunsentia, por el elevado número de expedientes disciplinarios impuestos a los Ertzainas, constatando un gran fracaso del departamento de Interior como organización, a tenor de lo dicho por D. Gervasio en el "Ertzaintza Gaur".

Ciertas actuaciones observadas a D. Gervasio, nos ofrecen una imagen de frustración personal, que a nuestro entender, es un claro síntoma de querer trasladar sus frustraciones hacia los Ertzainas, aún siendo felicitados por actuaciones policiales anteriormente o manipulando evidencias que provoquen la imputación de delitos a Policías Inocentes.

En Segundo lugar ...

... nos encontramos a todo un equipo de Gobierno como es el **Alcalde de Barakaldo, D. Tontxu Rodríguez y su troupe**, al que entregamos el trofeo de plata por la poca valoración de la Policía Local que limita la validez de sus actuaciones al marco de su municipio o reduce de su presupuesto una cantidad importante para destinarla a protocolo.

Un meritorio tercer puesto ...

... es otorgado a **D. Iñaki Torre**, como **Nagusi de la Ertzaintxea de Zarautz**, por destacarse a lo largo del año en su especialidad de encabronar al personal, con interpretaciones propias de todo lo reglado en materia laboral, resultando interesante su papel en la negativa a tramitar documentación administrativa o la distribución a su antojo que hace del personal a su cargo, ignorando cualquier derecho a descansar o tener vida privada (vamos, un iluminado)

A tenor de las reacciones observadas en el comportamiento de anteriormente nominados, tengo que dar la razón a mi abuela que tan sábiamente comentaba:

"las verdades duelen y a quien le pica ajos come".

Bto. Tomás de Zumárraga, 10 - Tfno. 945 14 09 00
VITORIA - GAZTEIZ

- Servicio de Urgencias y Hospitalización

- Laboratorio de Análisis Clínicos

- Centro de Rehabilitación

- Consultas Médicas de Especialistas

- Servicio de Diagnóstico por Imagen:
Resonancia Magnética, Scanner, Radiología, Convencional, Ecografía General, Ecocardiografía)

POLICLÍNICA SAN JOSÉ



Tiendas de Ensueño

- **Producto básicamente Natural:** por tanto ventilado y fresco.
- **Es ecológico:** se extrae de la corteza del árbol. No compromete el equilibrio forestal.
- **Bactericida y muy higiénico.**
- **Perfecta adaptabilidad:** Muy beneficioso para que la columna vertebral descansa en posición correcta.
- **Flexible pero indeformable:** facilita la circulación sanguínea al no crear puntos duros.
- **Recomendado por los especialistas médicos en toda Europa.**
- **Duradero y muy confortable.**
- Excepcional para la fabricación de colchones y almohadas.

COLCHON DE LATEX 100 %

- 80 _____ **318 €**
 - 90 _____ **337 €**
 - 105 _____ **360 €**
 - 135 _____ **480 €**
 - 150 _____ **520 €**
- Por la compra de un Colchón un Nórdico de REGALO**

Cervantes, 11 - Tfno. 94 483 53 21
48980 SANTURTZI (Bizkaia)

Boutique del Confort

Sofás
Gran Variedad en Tapicerías
Armarios Empotrados
Salones
Dormitorios Juvenil y Matrimonio
Todos los estilos

**PRESUPUESTOS
SIN
COMPROMISO**

Cervantes, 8 - Tfno. 94 461 63 89
48980 SANTURTZI (Bizkaia)