

2006
Nº 36

Otoño - 2006

Depósito legal : BI-2135-87

Ke Pote

*VII Congreso/ Elecciones
sindicales 2006*



Ertzainen Nazional Elkartasuna
Sindicato Independiente de la Policía Vasca



aranda&parís

RECORDATORIO

Correduría de Seguros

En aras a ofrecer cada vez mejores y más eficaces servicios, se negoció, con la Correduría de Seguros Aranda&Paris, una póliza de seguro de las denominadas de Protección Jurídica Total.

Esta póliza protege a los afiliados/as, a su esposo/a y a los hijos menores de 21 años y sus garantías y coberturas son las siguientes:

1.- ASESORAMIENTO Y ASISTENCIA TELEFÓNICA:

A través del teléfono 902101533, indicando que la póliza es la del sindicato Er.N.E. (Incluye redacción y envío de formularios jurídicos.)

- 1.1.- Sobre las personas (nacionalidad, matrimonio, separación...)
- 1.2.- Sobre los bienes (propiedad, arrendamiento, sucesiones...)
- 1.3.- Sobre la vivienda (compraventa, Hipotecas, arrendamientos...)
- 1.4.- Sobre contratos (compraventa, bancarios, depósitos...)
- 1.5.- Sobre automóviles (alcoholemia, seguro, impuestos...)
- 1.6.- Sobre trabajo (contratos. S.Social. Accidentes, desempleo...)
- 1.7.- Sobre consumo (reclamación de servicios...)
- 1.8.- Sobre derecho penal (delitos, faltas...)
- 1.9.- Sobre temas fiscales (renta, vehículos, patrimonio...)
- 1.10.- Sobre temas administrativos.

2.- DEFENSA PENAL:

Cuando el afiliado o su familia sean denunciados.

Incluye gastos de:

- Abogado
- Procurador
- Peritajes.

Ámbito de la protección:

- Actividades Profesionales
- Actividades particulares

3.- RECLAMACIÓN DE DAÑOS

Ámbito de protección.

- Actividades profesionales.
- Actividades particulares.

Reclamaciones:

- Vía amistosa.
- Vía judicial

4.- RECLAMACIÓN POR INCUMPLIMIENTO DE CONTRATOS:

Para todo tipo de contratos. (médicos, hospitalarios, de viaje, de limpieza, de compraventa...)

- Vía amistosa
- Vía judicial.

5.- RECLAMACIONES POR INCUMPLIMIENTO DE LA GARANTÍA DE LOS VEHÍCULOS.

Reclamaciones contra los vendedores de un vehículo que no atiendan correctamente los fallos que puedan presentar durante el período de la garantía.

Para los apartados 2, 3, 4 y 5, es requisito indispensable ponerse en contacto con la sede correspondiente a la residencia del afiliado, puesto que hay que abrir un formulario de incidencias, dar parte al seguro y obtener el justificante para acudir a los despachos de abogados concertados.

¡ÚLTIMA HORA!

Viendo que cada vez se producen más reclamaciones personales por nuestra actividad profesional, se ha explorado la posibilidad de conseguir una póliza que cubriera la responsabilidad civil profesional.

La Correduría de Seguros Aranda&París nos ha ofertado una póliza con las siguientes características:

GARANTÍAS Y COBERTURAS:

- RESPONSABILIDAD CIVIL PROFESIONAL
- DEFENSA Y FIANZAS
- CAPITAL ASEGURADO: 150.000 €
- ÁMBITO TERRITORIAL: Todo el territorio nacional.
- ÁMBITO TEMPORAL: Reclamaciones con retroactividad desde el 01/06/1997 (Siempre que el agente no tenga conocimiento ni se haya iniciado el proceso)
- FRANQUICIA POR SINIESTRO: 150 € (Sólo en daños materiales)

PRIMA TOTAL POR ASEGURADO

- SE ESTABLECE UNA PRIMA TOTAL ANUAL DE 33 €
- PÓLIZA COLECTIVA
- CERTIFICADO INDIVIDUAL DE ADHESIÓN

MUY IMPORTANTE

Necesitamos saber cuántas personas están interesadas en adherirse a este tipo de póliza, por lo que pedimos a todos los interesados que se pongan en contacto con cualquiera de las tres sedes de Er.N.E para tener una idea clara de con cuántos afiliados contamos.



Todos nuestros servicios están diseñados para que nuestros clientes consigan siempre los mejores resultados.

El año 2006 se inició con la firma de un nuevo Acuerdo Regulador con el Departamento de Interior. La firma de este acuerdo hay que enmarcarla en un ejercicio de responsabilidad, por parte del sindicato Er.N.E, ante la incapacidad manifiesta del sindicato que ostenta la representatividad mayoritaria según los resultados de las urnas.

Cuando la PRIMAVERA traía los primeros frutos de lo que Er.N.E consideró un BUEN Acuerdo Regulador, se celebró el VII Congreso de Er.N.E. En este Congreso, los compromisarios dieron un amplio respaldo a la ponencia "El futuro: nuestro compromiso", apoyada por la Junta Rectora saliente, en la que se marcan los objetivos que esta organización pretende alcanzar en los próximos años.

En VERANO, tras un trabajo constante y silencioso realizado durante muchos meses, se produjo la aprobación, por parte del Congreso de los Diputados, de una resolución presentada por el Grupo Parlamentario Vasco en la que se insta al Gobierno a acometer las reformas necesarias para la reducción de la edad de jubilación de los funcionarios de las policías autonómicas integrales. Mientras, CC.OO y UGT se dedicaban a conseguir la posibilidad de que los Transportistas y los Trabajadores de la Construcción se jubilaran a los 60 años y ELA a sus cosas (es más importante exigir la excarcelación de De Juana Chaos y "hacer país") ¿A alguien le suena si tienen estos sindicatos afiliados en las diversas Policías? ¿Y en la Ertzaintza? ¿Les importan algo a sus confederales?

El OTOÑO trajo consigo el comienzo de la materialización del concurso de traslados de los funcionarios de carrera de la Ertzaintza que se espera que redunde en una mejora de la calidad de vida de un buen número de compañeros que conseguirán disminuir la distancia entre su domicilio y su puesto de trabajo.

¿Y el INVIERNO? Se prevé muy caliente: QUEREMOS GANAR LAS ELECCIONES. Para ello hay que conseguir que todos los afiliados de Er.N.E participen en las elecciones sindicales y emitan su voto confiando en la organización a la que pertenecen. No vale pensar que por un voto no pasa nada. Todos y cada uno de los votos son imprescindibles para conseguir la representación que se merece un sindicato que tiene más de 3000 afiliados y que debe servir a todos ellos. Porque el obtener menor representación supone seguir sin estar presentes en la Academia de Arkaute (lo que seguiría impidiendo que Er.N.E participara en la elaboración de planes de estudios, cursos, información...), supone seguir sin la posibilidad de elegir al médico que nombra el sindicato más representativo para el Tribunal de Segunda Actividad, con toda la importancia que, para determinar la situación de segunda actividad, tiene la decisión de este tercer médico y supone perder peso en foros tan importantes como la mesa de negociación 103 y el Consejo de Policía.

Así pues, vota y elige a los representantes de Er.N.E para poder estar presentes en todos los lugares en los que se toman decisiones que afecten a la Policía Vasca.

¡Ernetik aurrera!

SUMARIO

Programa Electoral	4
La importancia de tu voto	6
Elecciones - Repaso a cuatro años	7
Decálogo - Somos Culpables	14
Reflexiones tras la firma del acuerdo..	15
Cuatro años de junta Rectora.....	16
Marzo 2006 - VII Congreso Er.N.E.....	21
Adelanto de la edad de jubilación.....	24
Salud laboral en la Policía Vasca	30
Torturadores por Decreto	34
Estudio - Derecho a Huelga.....	37
Depitadell	40
Sindicalismo	42

EDITA

Ertzainen Nazional Elkartasuna
DIRECCIÓN Y COORDINACIÓN
 Junta Rectora Er.N.E.
DISEÑO Y MAQUETACIÓN
 Er.N.E. Publicaciones

DEPOSITO LEGAL

BI-2135-87

Er.N.E. Publicaciones

San Roque, 3 - 4º - 48007 Bilbao
 publicaciones@erne.es

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

PROGRAMA ELECTORAL

Estos son los pilares básicos de lo mucho que queda por hacer y las líneas maestras por donde pretendemos orientar nuestra actividad sindical para los próximos cuatro años.

1.- ADELANTO DE LA EDAD DE JUBILACION

Para conseguir este objetivo, desde el sindicato Er.N.E, se barajan tres opciones:

A.- Modificación de la Ley de Seguridad Social: se trataría de lograr salir del Régimen General y que se crea un Régimen Especial.

B.- Modificación de la Ley Orgánica de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado: participar en su modificación y conseguir que se incluya, en el anteproyecto que se está redactando, la edad de jubilación de las Policías.

C.- Contrato de relevo: Adaptar el Contrato laboral de Relevo, existente para otro tipo de trabajadores, para que exista la posibilidad de que los funcionarios policiales puedan acogerse a él.

2.- DESARROLLO DE LA SEGUNDA ACTIVIDAD

Reclamar al Departamento de Interior que redacte, de inmediato, un catálogo de puestos de trabajo en el que se recojan todos y cada uno de los puestos de trabajo con sus funciones, de forma que todo aquel que pase a segunda actividad por discapacidad pueda solicitar aquellos puestos que sean compatibles con su estado, tanto físico como mental.

Una vez que se consiga el adelanto de la edad de jubilación, fijar la edad en la que se pasaría a la situación administrativa de segunda actividad sin destino y negociar la percepción de unas cantidades económicas dignas para quienes lleguen a esa situación.

3.- DECRETO DE INDEMNIZACIONES

Urgir al Departamento de Interior para que, durante el año 2006, se negocie un Decreto de Indemnizaciones propio para la Ertzaintza. Con este Decreto se trataría de conseguir unas indemnizaciones justas que corrijan las desigualdades existentes con otros funcionarios. Para la redacción del Decreto se presentará una plataforma a la Junta General de Delegados para su estudio y aprobación.



4.- MODIFICACION DE LA RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO

Instar al Departamento de Interior a que redacte una Relación de Puestos de Trabajo en la que salgan a la luz todos los puestos de trabajo existentes en la Ertzaintza. Una vez conseguido esto se deberá revisar toda la valoración de puestos de trabajo.

5.- CARRERA PROFESIONAL Y FORMACION

Conseguir la redacción de un plan de estudios definitivo en el que aparezca un catálogo de todos los cursos, de ascenso y especialización, tomando como punto de partida el número de 8000 etzainas, y consiguiendo que quede cubierta toda la escala jerárquica, eliminando todo tipo de favoritismos y enchufismos que dan lugar a que se pisoteen los derechos de la mayoría de los trabajadores de la Ertzaintza para beneficio de unos pocos.

Una de las tareas pendientes, y casi imprescindible, es lograr ganar las próximas elecciones sindicales. De esa manera, se conseguiría representación y participación en el Consejo Rector de la Academia, lo cual daría opción a conocer, proponer y reivindicar desde ese foro todas las cuestiones relacionadas con la formación de la Ertzaintza y de las Policías Locales.



6.- NUEVO ACUERDO DE EUSKALDUNIZACION

Presentar, en el plazo de 12 meses, una propuesta de euskaldunización para toda la Policía Vasca en la que tengan cabida todos y cada uno de los policías, sin límites artificiales de nivel o edad, que no restrinja ninguno de los derechos de los trabajadores.

7.- DEBER DE RESIDENCIA

Eliminar de la Ley de Policía el deber de residencia para los Cuerpos de Policía del País Vasco (Art. 76)

8.- MODIFICACION DEL REGIMEN DISCIPLINARIO Y DE LAS INCOMPATIBILIDADES.

Adaptar la legislación y aplicarla como a cualquier otro ciudadano, evitando la discriminación que supone la no aplicación del principio de derecho "no bis in idem", es decir que no se nos castigue dos veces, por dos vías diferentes, por un mismo hecho.



D. Oñate, C. Viana, C. Garmendia
Este personaje es fruto de nuestra imaginación, cualquier parecido con la realidad es pura coincidencia

9.- UNIDAD DE ACCION SINDICAL

Mantener las puertas abiertas a puntuales acciones sindicales conjuntas, con aquellos en los que encontremos coincidencias, en aras a la consecución de los objetivos aprobados en este congreso, pero sin establecer pactos cerrados.



10.- COORDINACION DE LAS POLICIAS EN TODOS LOS AMBITOS, EUROPEO, ESTATAL, AUTONOMICO Y LOCAL.

En la actualidad, dentro del ámbito europeo, la Ertzaintza carece de información y está fuera de la coordinación policial del espacio Schengen. Es evidente que esto influye negativamente en la lucha contra el crimen organizado, el terrorismo de todo tipo y la delincuencia en general. Como consecuencia de ello, el nivel de seguridad que los poderes públicos tienen obligación de facilitar a sus ciudadanos se ve claramente limitado.

Desde Er.N.E, vamos a exigir una coordinación total de la Ertzaintza con el resto de las policías integrales, en todos los ámbitos, en especial en el espacio Schengen.

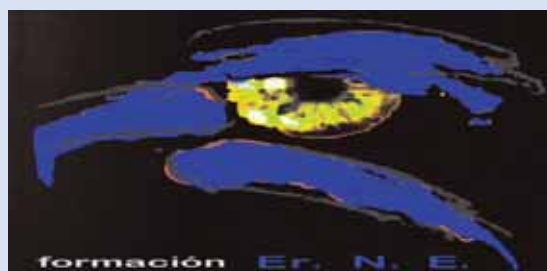


11.- ÁREA DE FORMACIÓN

Los excelentes resultados obtenidos, por la calidad de quienes programan e imparten estos cursos, ha hecho que la demanda sea cada vez mayor y que se hayan interesado por los mismos otras muchas Policías Locales y otros cuerpos policiales, como la Policía Foral de Navarra.

Por ello, el área de Formación, tiene ya programados varios cursos como:

- Protección de personas
- Seguimiento y autoprotección
- Despliegue y movimientos ante tirador activo
- Seguridad Vial
- Investigación de accidentes
- Explosivos
- Cualquier otra materia que demanden los afiliados y en la que se detecte falta de formación por parte de la Academia de Arkaute.



LA IMPORTANCIA DE TU VOTO

El voto de todos y cada uno de los afiliados de Er.N.E es imprescindible. Hoy, más que nunca, es necesaria tu participación en las próximas elecciones sindicales.

Tu pertenencia a Er.N.E no debe quedarse en un mero pago de la cuota, debes refrendar esa pertenencia emitiendo tu voto en las urnas, porque de los afiliados de Er.N.E depende el futuro de esta organización.

Sólo con tu participación en las urnas y depositando tu confianza en Er.N.E se podrá obtener la representación necesaria para dar una adecuada atención, cada vez mayor y de mejor calidad, a todos los afiliados.

Sólo con tu participación en las urnas y depositando tu confianza en Er.N.E esta organización podrá representarte en los foros en los que se toman todas las decisiones que atañen a la Policía Vasca (Consejo de Policía, Consejo Rector de la Academia, Mesa de Negociación 103, Tribunal de Segunda Actividad...) para poder mejorar las condiciones laborales y sociales de todos sus miembros.

Recuerda que este sindicato está compuesto ÚNICAMENTE por policías, que son policías los que atienden diariamente las labores sindicales, tanto la gestión del propio sindicato como la asesoría jurídica, la negociación o las publicaciones.

Ahora, más que nunca, es necesario que todos los afiliados de Er.N.E participen y emitan su voto a favor de la organización a la que pertenecen: votar a Er.N.E es parte del compromiso de pertenencia a este sindicato.

Recuerda: TU VOTO ES IMPRESCINDIBLE.

VOTA Er.N.E.

¡ERNETIK AURRERA!



ELECCIONES

REPASO A CUATRO AÑOS

Han pasado cuatro años, y de nuevo estamos en época de elecciones sindicales.

Para unas organizaciones, estos cuatro años han sido un periodo muy infructuoso, para otras ha sido un tránsito para preparar estas elecciones, para otra no ha sido nada, porque nunca van a hacer nada, para Er.N.E ha sido un periodo de mucho trabajo y, además, realizado con mucho sobreesfuerzo.

El hecho de no obtener en las anteriores elecciones la representación que nos correspondía en relación al número de afiliados de este sindicato, es decir, lograr un menor número de votos que afiliados, supuso que un número de personas, menor que el que era de desear, ha tenido que intentar dar el mejor servicio posible a todos los afiliados, lo cual, en ocasiones podría repercutir en una saturación de trabajo o en un descenso en la calidad del servicio demandado.

La no consecución del número de votos esperado, supuso además la pérdida de la mayoría absoluta de la representación en la Ertzaintza, con todo lo que ello implica, tanto por la pérdida de peso específico en cualquier negociación, como por la carencia de representación en el Consejo de la Academia, como por tener que depender del protagonismo que asumen organizaciones, cuyo interés es muy lejano al de los agentes, y con las que nos vimos obligados a trabajar.

Esta situación se produce, posiblemente, en el peor momento por el que ha pasado el colectivo de la Ertzaintza, con un acoso del Terrorismo sobre los ertzainas como no se había vivido nunca, con una utilización política de cualquier actuación de la Ertzaintza como nunca había ocurrido, y con una falta de liderazgo en la Ertzaintza que reflejaba la falta de capacidad de muchos

mandos y que provocaba una desmotivación entre los agentes que todavía, a fecha de hoy, no se ha recuperado, y que ha llevado a una división sindical como no se ha visto en ningún sector de la Administración.

Aún así, hemos intentado paliar estas carencias con ilusión y, sobre todo, con trabajo.

En un primer momento, nos pusimos a trabajar en "la unidad sindical", algo que desde algunos sectores se estaba demandando y que algunos vieron como la panacea, la gran solución a todos los problemas que los ertzainas sufríamos. Er.N.E puso todos los medios a su alcance para lograr que esa unidad pudiera funcionar, pero la tarea era hartamente difícil y eso se reflejó en el primer documento que se firmó entre todas las organizaciones, documento que costó un sinfín de reuniones, el traslado del documento para su corrección, y, al final, lo único que se obtuvo fue un documento de "objetivos base" tan ambiguo que permitió que más de una organización utilizase el mismo párrafo interpretándolo de forma diferente y partidista.



Con la perspectiva que da el tiempo, hoy podemos afirmar que no existió una unidad de acción sindical real, pero, si existió alguna posibilidad, ésta murió cuando las organizaciones confederales (CCOO y ELA) con más intereses en otros colectivos funcionariales que en la Ertzaintza, comenzaron a airear públicamente sus diferencias: CCOO firmó en Mesa General algo que dejaba a los ertzainas con sus reivindicaciones sin atender y, a la vez, creaba la EPSV "ITZARRI" asegurándose que pudieran estar en su Dirección y planteándola "frente a ..." la otra EPSV "ELKARKIDETZA", que ya controla ELA, y que percibió la firma en Mesa General como un agresión directa. A su vez, ELA defendía los intereses de los trabajadores de otros sectores y no dudaba en denunciar las actuaciones de los ertzainas aunque fueran afiliados suyos. Además, estaban, también, los que no hacían nada, porque nada saben hacer, salvo aprovecharse de nuestro trabajo y criticar a quien realizaba ese trabajo.

Llegados a este punto, se ve que algunas organizaciones (con "intereses" muy importantes, pero ajenos a los ertzainas) intentan monopolizar una supuesta unidad de acción que, en realidad, no existe y se dedican a bloquear el trabajo que hay que realizar en atención a los ertzainas y se olvidan de los intereses de éstos. Poco les importaba estar inmersos en la negociación de un Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo, poco les importaba la situación de enfrentamiento con el Departamento que se aprovecharía de cualquier atisbo de fisura en la fallida Unidad de Acción Sindical.

Visto el panorama, Er.N.E optó por dejarse de luchas internas y de compañeros de viaje que ponían palos en las ruedas de los carros que otros empujaban y decidió dedicarse a lo más importante, a la esencia de todo sindicato: **NEGOCIAR Y TRATAR DE CONSEGUIR EL MEJOR ACUERDO POSIBLE**, porque eso es lo único que revierte en beneficio de todos los ertzainas. Para ello, lo primero que se hizo fue sacar de la negociación de la Mesa General (lugar al que la habían llevado los sindicatos con intereses en otros sectores de la Administración) todo lo referente a la Negociación en la Ertzaintza: el Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo, el Decreto de Indemnizaciones, la actualización de las indemnizaciones por dietas y kilometraje, el adelanto de la edad de jubilación, la segunda actividad por edad, etc...

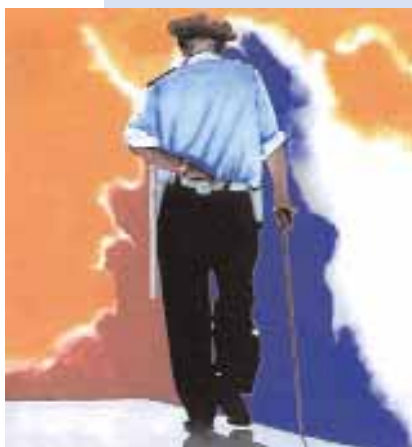
Recordando a otros: Jubilación

En Er.N.E. somos ertzainas, tenemos los problemas de los ertzainas, y sabemos cuáles son los intereses de los ertzainas. Y son ertzainas todos los que trabajan en cualquiera de las diversas unidades y secciones de la Ertzaintza, pertenezcan a la Dirección que pertenezcan. Y son ertzainas los miembros de todas y cada una de las escalas y categorías de la estructura policial que marca la Ley de Policía del País Vasco. Y, cuando se trata de defender los derechos de los trabajadores de la Ertzaintza, no se debe de olvidar a nadie: se debe intentar defender y conseguir aquello que es más justo.

Nuestra profesión es peculiar, no es que seamos especiales, mucho menos únicos, pero sí somos diferentes del resto de los trabajadores. Incluso, algunas Leyes nos han dejado al margen con motivo de la profesión que ejercemos, y, a la larga, ese "ser diferentes" repercute en el ejercicio de nuestro trabajo, que nos puede colocar frente a los trabajadores de otros sectores, y repercute en la forma de defender nuestros derechos e intereses profesionales.



No son pocas las veces en las que las actuaciones de miembros de la Ertzaintza han sido denunciadas por organizaciones sindicales confederales. Además, se da la circunstancia de que estas confederales están pidiendo responsabilidades, con motivo de la actuación, a ertzainas entre los cuales hay afilados a su propio sindicato. Como dice la canción "¿Cómo se puede querer dos mujeres a la vez y no estar loco?" ¿Cómo se puede defender al trabajador-ertzaina desde esa confederal? La respuesta es clara: no es posible.



Y como un ejemplo vale más que mil palabras, vamos a ello. Una confederal (CCOO) se propone defender sus aportaciones a la modificación de una Ley, en este caso la Ley de Seguridad Social, y pide la reducción o la aplicación de un índice corrector en las cotizaciones de cara a conseguir el adelanto de la edad de jubilación de varios colectivos (los profesionales del transporte y los de la construcción), que no ponemos en duda que se lo merezcan, y, en el transcurso de la defensa de sus aportaciones ¿SE OLVIDAN? de negociar un trato similar para la reivindicación del colectivo de la Ertzaintza. Tal vez sea porque en las organizaciones confederales tener afiliados policías no es una buena publicidad, tal vez sea porque pedimos algo que, según algunos, podría ser interpretado como un privilegio, tal vez sea porque ni prevén, ni les parece importante el grave problema que en un plazo de 10 años vamos a tener con la pirámide de edad, tal vez sea porque no es importante para ejercer de policía que el nivel de forma física y las condiciones psíquicas se vaya limitando con la edad, tal vez se trate

de un olvido o ¿No será que reivindicar derechos para los policías implica más pérdidas que ganancias y las organizaciones confederales están muy acostumbradas a valorar las "ganancias"? Si tenemos en cuenta que un agente de la Ertzaintza comienza su vida laboral con una media de 25 años (y no hay pocos que con menos), nos encontramos con que tras 35 años de servicio, o traducido a términos de Seguridad Social 35 años de cotización que son los necesarios para percibir el 100% de los haberes una vez jubilado, ese ertzaina tendría 60 años. Según este presupuesto, se podría afirmar que la mayoría de los ertzainas habrían cotizado lo suficiente como para tener derecho al 100% de su pensión de jubilación al cumplir los 60 años. Esto no sucede en todos los ámbitos laborales ni en todas las profesiones, ¿Por qué las organizaciones confederales no tienen interés en que los agentes de la Ertzaintza tengan la posibilidad de adelantar su edad de jubilación aunque hayan cotizado lo necesario? ¿Acaso temen que no llegue el dinero para otros colectivos (por ejemplo la banca) para los que han marcado edades de jubilación mucho menores y a los que no se les ha exigido tiempo mínimo de cotización? ¿Se avergüenzan de tener a una parte de este colectivo dentro de su organización o temen reconocer que los ertzainas somos trabajadores con los mismos derechos que los demás?



Está claro que sólo un sindicato profesional va a luchar para que se respeten los derechos de los ertzainas y va a defender esos derechos, porque quienes se van a empeñar en esa labor también son ertzainas, conocen y padecen esos problemas y no necesitan "pagar" peaje a otras confederaciones ni "compensar" entre las reivindicaciones de colectivos de trabajadores diferentes.

Está claro que no somos sindicalistas profesionales, que no todo lo que hacemos lo hacemos bien. Eso sí, todo lo que hacemos lo hacemos con la intención de que salga bien y que el resultado sea lo mejor para los ertzainas, y en ello empleamos todo nuestro tiempo, nuestro trabajo y nuestro saber hacer. Y, cuando

nos equivocamos, no echamos la culpa a otros, intentamos aprender de nuestros errores y mejorar para la vez siguiente. Sólo somos ertzainas, la parte sindical la vamos aprendiendo con esfuerzo, con trabajo, con buena voluntad, con los errores y con los aciertos, que también los hay y no son pocos.

División entre los trabajadores

Desde el inicio, la Administración se las ha arreglado para buscar la división entre los trabajadores de la Ertzaintza. Lo hizo diferenciando la forma de acceso de alguna promoción, lo hizo con el nombramiento y la elección de mandos, lo hizo con la creación de unidades a las que distinguió con un trato de "confianza" y les dio unas prerrogativas, que no figuraban en ningún sitio y que sirvieron para que fueran considerados como "otra categoría de agentes" (prerrogativas que cuando le ha interesado al Departamento les ha retirado y ha utilizado como "espada de Damocles" contra esos agentes), lo hizo cuando, de forma caciquil, manipuló a las personas de un sindicato de clase, utilizando al mismo como "su sindicato", y expulsó de la Ertzaintza a toda la Junta Rectora de Er.N.E teniendo que ser los Tribunales de Justicia los que, mediante sentencia, obligaran a la Administración a su readmisión.

Y lo sigue intentando manteniendo un elevado porcentaje de situaciones de "libre designación", con la consiguiente manipulación de los agentes que están en esa situación, lo sigue intentando no permitiendo que se desarrolle la carrera profesional, manteniendo 800 plazas en "comisión de servicios" 24 años después de la creación de la Ertzaintza, y no convocando cursos que cubran todas las escalas



No obstante, el mayor éxito de la Administración en materia de división entre los ertzainas es actual: la proliferación de organizaciones ¿sindicales? que han surgido y que, en alguno de los casos, tienen como única intención la defensa de los ertzainas de una sección específica. ¿Llegaremos a conocer a alguna organización que diga representar, por ejemplo, sólo al grupo 8 de seguridad ciudadana de una comisaría? ¿Y a alguien que se represente a sí mismo?



¿A que me obliga la pertenencia a una organización, y que recibo de esa pertenencia?

La pertenencia a una organización de cualquier tipo permite recibir de ella todo aquello que esté relacionado con la propia razón de ser de la organización, es decir, información, publicaciones, derecho a disfrutar/usar sus instalaciones, etc... Además, dependiendo de la finalidad de la organización, el derecho a ser representado por la organización o responsables de la misma, el derecho a participar en los órganos de gobierno, el derecho a su asesoría jurídica/seguros/servicios/beneficios económicos/formación. En resumen: a todo aquello para lo que se ha creado la organización y a todos aquellos beneficios que la organización pueda poner a disposición de sus miembros.

¿Y cuáles son las obligaciones?

- * Pagar la cuota que esté estipulada por la organización
- * Apoyar a la organización en las reivindicaciones
- * Apoyar con el voto a la organización en las elecciones que además van a medir la fuerza de la organización.

Hazte estas dos preguntas:

¿Cumplo con las obligaciones?
¿Recibo los beneficios de mi organización?

- 1.- Si la respuesta a las dos es **SI**, quiere decir que la organización responde a tus expectativas.
- 2.- Si una de las dos respuestas es **NO**, una de las dos partes no cumple ¿por qué? Analízalo y busca la solución.
- 3.- Y si las dos respuestas son **NO** ¿Qué coño pintas en Er.N.E.?

Confederales

Desde el comienzo de la actividad sindical se han practicado dos tipos de sindicalismo:

SINDICALISMO PROFESIONAL:

Es la forma de reivindicar los derechos de un colectivo formado por personas que realizan una actividad laboral similar y que, generalmente, tienen unas peculiaridades que hacen que la propia profesión sea "diferente". Este tipo de organización propugna defender los derechos de los trabajadores que desempeñan ese trabajo, independientemente de ideologías políticas, intereses de los gobiernos o relación con el poder. Estas organizaciones pueden llegar a agruparse, puntualmente, con otras que estén operando en un colectivo concreto.

SINDICALISMO CONFEDERAL:

También denominado Sindicalismos de Clase. Nace a finales del siglo XIX, con el desarrollo industrial, y tiene como objetivo la defensa de los derechos de los trabajadores, de la clase proletaria. El contexto en el que nace este tipo de sindicato es el de unos trabajadores que llevan a cabo jornadas laborales de 14 y 16 horas diarias, no tienen derecho a asistencia sanitaria ni a nada parecido a la seguridad social, los menores son mano de obra barata y no hay ningún tipo de protección a la mujer o a los menores, los costes salariales son mínimos, no hay vacaciones ni tiempos de descansos estipulados, no existe prestación de jubilación ni de accidentes laborales o de enfermedad, y, por supuesto,



no hay ningún control de las medidas de seguridad laboral. En lo que se refiere a la situación de los trabajadores del campo la situación era similar a la de los tiempos del feudalismo medieval. En esa situación, la defensa de los derechos de los trabajadores es algo genérico, puesto que lo que se produce es una inexistencia de derechos fundamentales que, además, afecta a todos los trabajadores. Nacen así un tipo de organizaciones sindicales de carácter revolucionario (algunas con un claro componente religioso) y siempre como algo enfrentado al capital y al empresario.



En la actualidad, más de cien años después, la situación laboral nada tiene que ver; los intereses de los trabajadores y los derechos de los que disfrutaban no son siempre los mismos en las diferentes áreas de producción. Ya no se puede hablar de derechos básicos de los trabajadores, los problemas son más específicos. Por otro lado, la tendencia a estar afiliado en las diferentes organizaciones sindicales también ha variado, hoy en día uno de los colectivos en el que hay una mayor afiliación sindical es el de los funcionarios. Además, ha desaparecido un número importante de aquellas grandes empresas que daban trabajo a más de 10.000 trabajadores. Ahora, generalmente, la empresa tiene un menor número de trabajadores, parte de la producción no la lleva la propia empresa, puede estar diversificada en varias empresas, o incluso ubicada en otro país (globalización). Todo ello hace que nos encontremos en una situación en la que se produce un choque de intereses en una negociación.

En la empresa privada, a pesar que se lleva a cabo una negociación colectiva en cada sector (Ej. El metal), la aplicación de ese convenio colectivo en cada empresa es diferente, puesto que cada empresa mantiene sus peculiaridades y no siempre se acoge al convenio colectivo.

En la Administración Pública los sindicatos confederales han llevado la negociación a una mesa general en la que se negocian las condiciones de trabajo de todos los empleados de esa Administración. **¿Por qué?** Por una sencilla razón: con un 5% de representación en toda la Administración pueden tener suficiente para estar en ella e, incluso sin tener la suficiente representación en esa Administración concreta, si es un sindicato con la suficiente representación en la Administración estatal se le reconoce la capacidad para estar en esa mesa (Ej.: UGT en la mesa de función pública vasca). Es más, se puede dar la circunstancia de que estas organizaciones no tengan mayoría en ninguna de las mesas sectoriales, o que la tenga sólo en alguna de ellas, y que quienes sí tienen mayoría, que pueden ser organizaciones profesionales, no puedan estar presentes en esa mesa porque no llegan a tener ese 5% de representación en el total de la Administración. **¿Qué sucederá en estos casos?** Que las organizaciones que están en la mesa de negociación primarán los intereses de los afiliados del sector en el que tengan la mayoría y, si en algún aspecto



¿quien defiende mis intereses?

coincide con los intereses del resto de los sectores, todos se verán beneficiados (en ese aspecto concreto), pero, si hay intereses encontrados, evidentemente, quien saldrá perjudicado será el grupo de trabajadores en el que esa organización tenga una menor representación porque, como es obvio, se produce una situación de interés sindical, y no de interés laboral.

Desde Er.N.E consideramos que, la única forma de combatir ese conflicto de intereses es negociando en mesas sectoriales en las que van a estar representados todos los trabajadores de acuerdo con su implantación en ese colectivo profesional. De esa manera, por ejemplo, en la mesa sectorial de Osakidetza, además de las organizaciones confederales con representación, deberán estar las organizaciones profesionales que representen a los médicos, enfermeras, auxiliares, etc...pudiéndose, de esta forma acercar la negociación a todos.

Ni qué decir tiene, que nuestra intención es que en la mesa de la negociación de la Ertzaintza sólo negocien ertzainas y sólo se negocien los intereses de los ertzainas.



DECÁLOGO

¡SOMOS CULPABLES!

- Somos CULPABLES de lograr la igualdad con el resto de la función pública y de que se nos apliquen las 35 horas semanales, a pesar y en contra del acuerdo de las confederaciones de ELA y CCOO.

- Somos CULPABLES de las mejoras en medios materiales, en medidas de seguridad (vehículos blindados, chalecos antibala, ropa ignífuga...), en los sistemas de trabajo, mínimos de patrullas, participación de los trabajadores...

- Somos CULPABLES de conseguir, para todos los ertzainas, el cambio de escala y el consiguiente incremento salarial.

- Somos culpables de recuperar el pago de nocturnos, festivos y el de otros calendarios penosos.

- Somos CULPABLES de las mejoras en licencias, permisos, calendarios, descentralización de la euskaldunización...

- Somos culpables de que se hagan los concursos de traslados de la manera más justa posible, a pesar de la herencia que nos dejaron las confederaciones con el Reglamento de Provisión de puestos de trabajo.

- También somos CULPABLES de las movilizaciones, reivindicaciones, defensa de la Ertzaintza y de denunciar, perseguir y llevar a los tribunales a todos los que practican "mobbing" con los trabajadores de la Ertzaintza.

Somos CULPABLES de defender, públicamente y en los Tribunales de Justicia, a los ertzainas denunciados por las CONFEDERALES cuando nos vemos inmersos en actuaciones policiales por conflictos laborales.

¿Seremos CULPABLES de lograr el adelanto de la edad de jubilación y de una RPT real con la consiguiente valoración de puestos?

En vuestras manos está el que los afiliados de Er.N.E estemos orgullosos de ser CULPABLES.



REFLEXIONES TRAS LA FIRMA DEL ACUERDO

Escuché un día una historia que me ha venido al pensamiento en el tiempo en que nuestros compañeros encargados de la negociación con el Departamento de Interior realizaban, con empeño y tesón, la tarea que el resto de los que formamos parte de este sindicato les habíamos encomendado.

En el transcurso de esa negociación, han sido muchas las personas, algunas en nombre de colectivos concretos, que han pedido que se les tuviera en cuenta y han transmitido sus necesidades e inquietudes.

Entiendo que a todos se les ha escuchado y se ha tratado de lograr un Acuerdo Regulador con unas mejoras que afectaran al mayor número posible de los que formamos el colectivo de la Ertzaintza.

Sin embargo, como en todo proceso negociador, ha surgido una especie a la que cualquier mejora que afectase a un colectivo al que no perteneciese, le resultaba innegociable y había que rechazarla de plano.

Es este grupo, inflexible e irreflexivo, el que me ha recordado la historia que mencionaba al principio y que quiero relatar a continuación.

Dicen que existió una vez un "locus amoenus", un lugar feliz en el que todos vivían en paz y armonía y todo era perfecto. El regidor de este lugar, era un rey bondadoso al que le gustaba pasearse por su reino y ver cómo todos sus súbditos vivían felices, sin que entre ellos existiesen envidias y rencillas.

Un día, se encontraba paseando por los alrededores de su castillo y, con gran sorpresa y desencanto, oyó voces que le llamaron la atención y escuchó cómo dos personas se gritaban entre sí y se lanzaban unos insultos como los que el rey no había escuchado nunca.

Siguió con su séquito hacia el lugar del que provenían las voces y descubrió a dos de sus súbditos enzarzados entre sí y con la ropa hecha jirones. Ordenó el rey que separaran a estos dos "cenizos", que rompían la armonía de su reino, y preguntó cuál era el motivo de la disputa.

Ambos comenzaron a hablar, a la vez, y, después de un buen rato y una gran paciencia, el rey llegó a la conclusión de que el motivo de la disputa se perdía en la noche de los tiempos, transmitiéndose de generación en generación, y que se encontraba ante dos personas a las iba a resultar muy difícil persuadir para que cambiasen de actitud.

Lejos de amedrentarse, el buen rey se sintió ante un reto que le permitiría desarrollar todas sus dotes de persuasión. Mandó que trajeran a su lado al que

parecía más fiero de los contendientes y le propuso lo siguiente: "Entiendo que la disputa que mantienes con esa otra persona es porque careces de algo. Por eso, te prometo concederte todo aquello que desees. Sólo te pondré una condición, todo aquello que te conceda a ti se lo duplicaré a aquél con el que peleabas. Si me pides dos castillos, a él le concederé cuatro castillos, si me pides seis doncellas, a él le concederé doce doncellas, si me pides cien caballos, a él le concederé doscientos caballos... Sé que es una decisión difícil de tomar, por eso te dejaré que reflexiones y lo pienses durante la noche. Mañana, volveré a este mismo lugar y me dirás tu respuesta."

Dicho esto, el rey y su séquito se retiraron hacia el castillo. El tiñoso con el que el rey había hablado permaneció en el lugar y se quedó pensativo y receloso.

Volvió el rey, al día siguiente, y preguntó al tiñoso cuál era su petición. Tardó éste en contestar, aumentando con ello la curiosidad del rey. Finalmente, el tiñoso espetó: "Os pido que me saquéis un ojo."

Hasta aquí el cuento. ¿Qué sucedería si hiciéramos caso a quienes así piensan? Es evidente que la mitad del mundo sería tuerta y la otra mitad ciega. ¡Y qué!, puede pensar alguno de estos elementos tuertos, ¡el tuerto ve y el ciego no! Ciertamente, pero, ¿Sabe ese tuerto de qué carece? Es evidente que el ciego carece del sentido de la vista. El tuerto no, el tuerto carece de una cualidad muy importante: no tiene perspectiva y por ello no distingue qué es lo que está más cerca o más lejos. Por eso, yo doy gracias a quienes, responsablemente, han llevado a cabo una negociación en la que no deben tener cabida los tuertos y los ciegos (metafóricamente hablando) y me congratulo de que la dirección de este sindicato al que pertenezco no la maneje nadie que nos lleve a estrellarnos contra una pared.

Todo el que haya entrado en un urinario público de caballeros recordará la imagen de ese señor que está mirando al que se encuentra en el urinario de al lado. ¿Qué quiere saber ese mirón? Sólo tiene una obsesión: piensa que el de al lado la tiene más grande. Sin embargo, nunca consigue vérsela al otro y salir de su duda obsesiva. ¿Consigue algo? Sí, siempre se mea fuera y moja sus zapatos y los del otro.

Moraleja: conformémonos con lo nuestro y no enviemos lo de otros, porque, la mayoría de las veces, sólo vemos las ventajas de lo que tiene el otro, pero desconocemos las circunstancias reales en las que transcurre su trabajo.



Jesús M.M.P.

4 AÑOS DE JUNTA RECTORA

1.- VI Congreso Objetivos.

Al último Congreso de Er.N.E, el VI Congreso celebrado hace tres años, llegamos en una situación delicada, habíamos obtenido unos resultados muy adversos en las elecciones sindicales, comprobando que más de 800 afiliados, (casi uno de cada tres) no confiaron su voto a nuestra Organización, este resultado en las urnas supone un descenso muy importante tanto en representación, como en derechos de créditos horarios, compensaciones económicas, etc.

En aquel Congreso se marcaron los siguientes objetivos para el sindicato.

1.- Consolidar nuestra presencia y representación como organización entre los trabajadores de la Policía Vasca, Ertzaintza, y Policía Local, destinando todos los esfuerzos a la defensa de los trabajadores a los que representamos, tanto en materia laboral como social.

2.- Estar presentes en el mayor número de centros de trabajo.

3.- Celebrar el VII Congreso antes de las elecciones sindicales, con la finalidad de que la Junta Rectora que salga del mismo tenga tiempo suficiente para organizar las mismas, y que pueda contar con las personas de confianza que le permitan llevar a buen fin los objetivos marcados, y no obligarles a heredar unos resultados que pueden imposibilitar cumplir con estos objetivos.

2.- Balance de gestión

Una vez definida la estructura de Liberados en el sindicato, se procede a la delimitación de tareas en cada una de las áreas que se entienden necesarias para el funcionamiento, y que son:

- .- Organización.
- .- Administración.
- .- Prensa.
- .- Asesoría Jurídica.
- .- Negociación.
- .- Acción Sindical.
- .- Internacional.
- .- Policías Locales

Así mismo, se establecen tres sedes, una por territorio, en la que el personal asignado a las mismas se integra dentro de las diferentes áreas.

Al área de organización se asignan las siguientes tareas:

- Crear el cuadro de Delegados, y proceder a la formación de los mismos.
- Distribuir a los liberados en las distintas áreas, dando especial importancia a los liberados de zona, encargados del contacto directo con el delegado de centro, y responsables de la apertura de las sedes cedidas por el Departamento.
- Coordinar los diferentes clubes de la organización.
- Gestionar el crédito horario que como consecuencia del resultado en las elecciones del 2002 correspondía.
- Coordinar lo relacionado con servicios a los afiliados.

- Coordinar y colaborar en las tareas encomendadas a los responsables de Policía Local

Se planifica la elección y formación de Delegados en todos los centros de trabajo, y se procede a su formación.

Sin embargo se plantea un problema como consecuencia de la representación por Modelo Mixto. En Septiembre del año 2003, y a pesar de que desde Er.N.E se realizan todos los pasos requeridos para acreditar la afiliación manteniendo el cumplimiento de la Ley, el Departamento de Interior comunica la imposibilidad de verificar la afiliación de las diferentes organizaciones sindicales, y realiza la asignación de Delegados trasladando el resultado en las urnas, lo que supone para Er.N.E la pérdida de un número importante de delegados, y por tanto de crédito horario. Todo esto, supone una revisión de la propia organización, reduciendo el número de liberados, y la disponibilidad de horas para los Delegados de los centros.

A pesar de ello, se mantienen básicamente los objetivos, realizando un total de 15 reuniones de Delegados, formando la Junta de Delegado.

Así mismo, en materia de formación se realizan diversos cursos, cursos de formación dirigidos exclusivamente a los delegados, cursos de formación continua, dirigidos a todos los afiliados, y cursos que contienen también un carácter reivindicativo, dirigidos a todos los afiliados. Estos cursos han sido:

- El **Club de Formación Er.N.E** realiza una sucesión de cursos, que supera con creces el ámbito de la Ertzaintza y Policía Local, teniendo repercusión en otros profesionales de la Policía. Los cursos que se han realizado son:

- Curso de bastón extensible ASP.
- Dos cursos de tácticas de arresto y control.
- Curso de progresión e intervención. Durante el año 2006 se realizan otros dos cursos antes del mes de Abril.

- Formación sobre manejo de bastón extensible, solicitado por Policías locales.

En estos años se han organizado cursos de Dirección de Seguridad, cursos de tráfico adaptando la nueva Ley de Seguridad Vial, se ha facilitado la realización de cursos para el Acceso a la Universidad para mayores de 25 años, cinco cursos sobre protección ante explosivos, un curso de Investigación de Accidentes, además el Club de tiro Er.N.E ha organizado varias tiradas supervisadas por la Federación Vizcaína de Tiro y por la Vasca.

Dentro de acción sindical, diferenciamos dos periodos o fases de la misma, primero la fase que viene como consecuencia de la Unidad de Acción Sindical . Este periodo lo podemos enmarcar entre la celebración del propio congreso, hasta primeros de 2004, cuando tras la firma del Acuerdo en Mesa General por parte de alguno de los sindicatos de clase, se produce la ruptura entre éstos, trasladando ellos esta situación a la Ertzaintza, lo que nos obliga a tomar la responsabilidad de liderar todas las acciones, y la propia negociación.

En este primer periodo se realizan un total de 32 manifestaciones y concentraciones, comenzando con una manifestación que llega a reunir en Bilbao a más de 4.000 agentes de la Ertzaintza. Sin embargo, en el resto de convocatorias, el número de agentes que participa se va reduciendo, hasta llegar a movilizaciones que igualan en número de participantes a las que ya había convocado anteriormente en solitario por Er.N.E.



Tras la ruptura por parte de los sindicatos de clase de la Unidad de Acción Sindical, Er.N.E retoma las protestas de forma unilateral, y así acudimos a Madrid, con concentraciones ante la visita del lehendakari, a Vitoria, Donostia, Erandio, etc... Se trata de concentraciones de pocas personas. En este periodo se realiza un total de 19 concentraciones y manifestaciones. Es durante el año 2005, y con la iniciación de la negociación del Acuerdo de Condiciones de Trabajo cuando las movilizaciones se van reduciendo, dando paso progresivamente a la consecución del Acuerdo para los años 2005, 2006 y 2007.

Toda la acción sindical ha estado orientada hacia la consecución de los objetivos que nos habíamos marcado en materia de negociación siendo el principal el llegar a un Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo, sin olvidar toda la labor desarrollada en torno a la consecución de un acuerdo en materia de jubilación y segunda actividad.

El área de Policías Locales se crea con el objetivo primordial de consolidar lo que ya tenemos, y preparar el camino hacia las elecciones en las policías locales del año 2006. En la actualidad, además de Donosti y Barakaldo, contamos con sección sindical en Irun, Abanto y Zierbena, Sestao, y Santurtzi, y más recientemente en Getxo y Durango, estando en ciernes la creación de otras secciones sindicales.

Hay un acuerdo de colaboración con el Sindicato de Policía Municipal de Pamplona y Forales de Navarra, y se ha constituido la Plataforma Social de Policía Local, que representa a unos 20.000 agentes en España.

Mención aparte merece la labor del área de Asesoría Jurídica, una sección que en este tiempo se ha visto incrementada por la contratación de una nueva póliza, que aumenta el trabajo de los dos compañeros que realizan las tareas de "pasantes", y se suma al trabajo que se deriva, mediante el control del sindicato, al bufete de abogados "Legeberri".



El área de servicios siempre ha estado orientada hacia la atención a los afiliados.

Durante estos años, el trabajo principal, o por lo menos de mayor volumen, ha sido, ante la evidente dejación del Departamento de Interior, el de elegir y dotar a todos los afiliados que así lo han solicitado, de un chaleco personal antibalas. Además, se han gestionado la adquisición de otro tipo de material, prendas, botas, elementos de trabajo, etc., y la localización de ofertas de todo tipo, que se han puesto a disposición del afiliado, debiendo hacer una mención especial a los diferentes seguros que desde el sindicato se han gestionado.

Toda esta labor, no hubiera tenido ninguna repercusión, si un área tan importante como la de **publicaciones y prensa** no hubiera estado funcionando a todo rendimiento, elaborando las comunicaciones internas para los afiliados, las notas de prensa, dando forma a la noticia producida, utilizando el FAX, contestando los correos electrónicos, manteniendo la información en la página Web, y, como última novedad, mediante la remisión de mensajes SMS a los afiliados.

Otro de los compromisos del VI Congreso fue el área de **relaciones internacionales**. Se establece un acuerdo de colaboración en el ámbito de Fespol con el fin de coordinar y representar a todo el colectivo antes citado, como consecuencia de la reforma de la Ley de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado, realizar un Estatuto del Policía,

emprender acciones para que los partidos políticos reformen el código penal, amparando más la labor policial.

A través de Fespol, pertenecemos a la organización Europea Eurocop, donde un miembro de la Junta Rectora de Er.N.E. forma parte de la ejecutiva de este organismo, y representa a a todas las organizaciones integradas en **FESPOL**.

ADMINISTRACIÓN:

Se ha remodelado la página Web del Sindicato. Con ello, se intenta crear un espacio dinámico en el que poder encontrar todo tipo de legislación de interés para el afiliado y la información de los diferentes servicios del sindicato.

Dentro de la página Web se ha creado un espacio dedicado a la información inmediata al afiliado mediante el correo electrónico. Hay que destacar que, en la actualidad, un 33% de los afiliados disponen de dirección de correo electrónico, lo que permite que reciban toda la información de manera inmediata, a través de su e-mail.

El futuro inmediato de la organización pasa, evidentemente, por llegar a todos los afiliados, y obtener su compromiso con la organización, que no es otro que el de participar en las elecciones sindicales dando su voto a la organización a la que pertenecen.

Lo ocurrido en las elecciones del 2002 supuso una pérdida importante de recursos para esta organización, supuso perder la representación en la academia de Arkaute, lo que es tanto como decir que no hemos podido participar en todo este tiempo en la elaboración de cursos, planes de estudio de la academia, etc., siendo los últimos en enterarnos de lo que acontecía en el centro. Igualmente, perdimos la posibilidad de elección del médico que nombra el sindicato para el tribunal de segunda actividad (son tres los médicos, uno nombrado por el Departamento, otro nombrado por las mutuas, y el tercero por el sindicato mayori-

tario), con toda la importancia que para determinar la situación de segunda actividad tiene la decisión de este tercer médico.

Además, en cuanto a servicios hacia el afiliado, la pérdida de fuerza como organización supone que, con el personal correspondiente a dos mil hay que dar asistencia a tres mil. La obligación del afiliado no es sólo pagar la cuota, sino hacer que tu organización, (por eso perteneces a ella), tenga la representación que se merece y que además necesita. Una organización como la nuestra lo que requiere es el compromiso de todos sus miembros con el sindicato, **de ésta manera, tendremos la fuerza que seamos capaces de dar a ese compromiso.**

si nuestra organización no tiene la fuerza, la confianza y el compromiso de sus afiliados, estará a merced de la representación que otros hayan obtenido

Un sindicato como el nuestro, no puede ser visto como una póliza de seguros, es la organización que va a defender los derechos de todos los afiliados, es la organización que va a estar en el lugar donde se toman las decisiones que te afectan a ti como trabajador. Si nuestra organización no tiene la fuerza, la confianza y el compromiso de sus afiliados, estará a merced de la representación que otros hayan obtenido.

¿Por qué perteneces a Er.N.E?, ¿por qué un día decidiste afiliarte a esta organización?, tu compromiso con Er.N.E. es ese.



ΛΟΓΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΚΑΜΠΡΟΜΙΣΟ

7 CON BILT
GRE ZAR
SO RA

Ertzainen Nazional Elkartasuna

23 Martxoaren
Marzo 24



Palacio Euskalduna Jauregia

Er. N. E

MARZO 2006

VII CONGRESO Er.N.E.

EL FUTURO, NUESTRO COMPROMISO

Los días 23 y 24 de marzo de 2006, Er.N.E. celebró su VII Congreso ofreciendo una imagen de cohesión y firmeza como no podía ser menos, con claridad en sus objetivos y firme en sus propósitos.

Quisimos expresar con el lema "**COMPROMISO**" que este nuevo Congreso debe marcar un antes y un después en la andadura del Sindicato Er.N.E. Los últimos tiempos vividos, con sus avatares y contratiempos, no nos han permitido meditar, con la calma necesaria, y darle forma y sentido a lo que queremos para esta organización.

La nueva andadura en la que nos embarcamos debe estar marcada, sobre todo, por dar un mayor protagonismo a nuestros representantes, delegados y afiliados.

Quienes, en principio, hemos estado y quienes estarán encargados de dirigir la nave del Sindicato, tenemos que dinamizar, mimar y conseguir que nuestros delegados, representantes y afiliados sean los mejor formados. Lo más importante no es la cantidad, lo importante es la calidad de los mismos y su implicación en la Organización

Para conseguir esta implicación, hay que reforzar la importancia de la figura del delegado y hacer a éstos partícipes de las inquietudes y proyectos que puedan ir surgiendo.

Compromiso, también con nuestros afiliados y con el resto de los miembros de la Policía Vasca, a quienes debemos tener continuamente informados, tanto a través de nuestros representantes, delegados y liberados, como por medio de los canales de información escrita y de las nuevas tecnologías

que se puedan emplear en cada momento.

Compromiso, con todos los componentes de la Policía Vasca, para buscar un modelo policial acorde con los tiempos en que vivimos, con una estructura clara que lleve a una estrecha colaboración y una coordinación real que permita un mejor desempeño de nuestro trabajo, y para lograr la elaboración de un Estatuto Profesional en el que deberían estar englobadas la formación profesional continua y los derechos y deberes del colectivo al que queremos representar.

Compromiso con la sociedad y con los ciudadanos, porque hay que recordar que todos nosotros somos ciudadanos al servicio de los ciudadanos, y este servicio que prestamos a la sociedad y a sus miembros debemos de tratar que sea de calidad. En nuestra labor debe primar la prevención sobre la actuación, porque si una policía se ve obligada a investigar muchos delitos o efectúa muchas detenciones algo se está haciendo mal, en gran parte porque nuestros dirigentes han diseñado mal el modelo y el trabajo policial.

Y si hay algo que nos debe preocupar sobremanera y que debemos denunciar, es la inquietante tentación de gran parte de nuestros gobernantes por desviar funciones propias de la Seguridad Pública y atribuírselas a empresas y trabajadores de la Seguridad Privada. Son muchos los ejemplos que podemos esgrimir: la contratación de interinos o trabajadores temporales para realizar funciones de Policía Local, la realización de escoltas de cargos políticos públicos por parte de vigilantes privados, el control de accesos y vigilancia de organismos públicos por parte de vigilantes privados, y, una de las últimas ocurrencias de alguno de nuestros gobernantes, encomendar la protección de las víctimas de la violencia de género a trabajadores de la Seguridad Privada.

Esto sólo genera problemas y conduce a esta sociedad a un punto sin retorno en el que el que tenga dinero podrá pagarse su seguridad y el que no lo tenga no.

Como representantes del colectivo de trabajadores de la Seguridad Pública, es nuestra misión reclamar y exigir a los poderes públicos que se esfuercen en garantizar la Seguridad Pública de todos los ciudadanos. Para ello, no basta con desarrollar un modelo policial acorde con los tiempos que vivimos, además debe existir una colaboración total entre los diferentes cuerpos que componen la Policía Vasca. Tampoco esto es suficiente y hay que exigir y lograr mayor colaboración con todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con el resto de las Policías de Europa.

Estos son algunos de los principios en los que ha versado nuestro VII Congreso, agradeciendo, desde esta publicación, la colaboración de todos aquellos asistentes y a los que por motivos ajenos a su voluntad no pudieron estar.



CONCLUSIONES Y OBJETIVOS

El balance de gestión de la Junta Rectora saliente, tras someterse a votación, es aprobado con un 98 % de los votos, de los compromisarios presentes.

La ponencia "**EL FUTURO NUESTRO COMPROMISO**", aprobada con un 97'6 % de los votos, de los compromisarios presentes.

El nuevo equipo de Junta Rectora, recibió el apoyo del 99 % de los votos, de los compromisarios presentes.

Tras el análisis de los problemas que plantea el actual sistema policial, desde Er.N.E se propone un modelo policial que reúna las siguientes características:

.- Participación decisiva de las policías autonómicas en el impulso del espacio policial y judicial europeo y el establecimiento de los imprescindibles sistemas de garantía y controles que posibiliten su correcto desarrollo.

.- Er.N.E. denuncia la utilización que algunos políticos están haciendo de la privatización de la Seguridad y la precarización de la misma (interinos, auxiliares...) y defiende el único modelo policial que puede garantizar la misma seguridad a todos los ciudadanos: una policía civil y de servicio público.

.- Desarrollo definitivo de la Ley de Policía en lo relativo a la coordinación y cooperación de los diferentes cuerpos de la Policía Vasca.

.- Homogeneizar bajo un estatuto profesional único a la policía estatal, policías autonómicas y policías locales.

.- Prever órganos de participación ciudadana, en el diseño de las políticas de seguridad (Comisión Vasca para la Seguridad) e instituir un control de la actividad policial ejercido por una autoridad administrativa independiente.

.- Configurar la Policía Judicial, orgánica y funcionalmente dependiente del Poder Judicial.

Objetivos

.- **Adelanto de la edad de jubilación:** mediante la modificación de la Ley de Seguridad Social, Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado o mediante la adaptación del contrato de relevo.

.- **Modificación del régimen disciplinario y de las incompatibilidades:** adaptar la legislación y aplicarla como al resto de los ciudadanos.

.- **Nuevo acuerdo de euskaldunización:** redactar, en el plazo de 12 meses, una propuesta de euskaldunización para toda la Policía Vasca, sin límites artificiales de nivel o edad, que no restrinja ninguno de los derechos de los trabajadores.

.- **Carrera profesional y formación:** plan de estudios definitivo con el catálogo de todos los cursos de ascenso y especialización.

.- **Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo:** Redacción por parte de Interior de una R.P.T en la que salgan a la luz todos los puestos de trabajo existentes en la Ertzaintza.

En Bilbao, 24 de Marzo de 2006



Heinz Kiefer - Presidente EuroCOP.



Fernando Ruiz Piñeiro - Presidente TSJPV



Comprometidos con Er.N.E.

ADELANTO DE LA EDAD DE JUBILACION Y SEGUNDA ACTIVIDAD SIN DESTINO EN LA ERTZAINITZA

Desde antes de 1992, año de la publicación de la Ley de Policía del País Vasco, un tema de especial preocupación para la práctica totalidad de la Ertzaintza y, como no podía ser de otra forma, para Er.N.E., ha sido la llamada segunda actividad sin destino, el señalamiento de la edad de pase a esta situación administrativa y las retribuciones que percibiríamos en esta situación.

La Ley de Policía recoge las previsiones necesarias, no todas ni las más importantes (como la edad y las retribuciones) las deja en unas cantidades ridículas que, en su mayor parte, es una copia de lo que tiene regulado la Policía Nacional en su normativa, y esto conlleva un problema:

La Policía Nacional no se encuentra en el Régimen General de la Seguridad Social, sino en uno específico de la mayor parte de los funcionarios del Estado, llamado "Clases Pasivas", en el que cumpliendo unas condiciones determinadas se pueden jubilar a los 60 años con el 100 % de su base reguladora. Por lo que ya, de entrada, la Ertzaintza parte en inferioridad de condiciones con respecto a la edad de jubilación. Hay que decir que todas las policías Autonómicas integrales estamos sujetos al Régimen General de la Seguridad Social así como las Policías Locales, las de Euskadi se regulan por la misma Ley que la Ertzaintza (Ley de Policía del País Vasco).

Esto, a su vez, crea problemas de financiación, ya que no es lo mismo que nos jubilemos a los 65 que a los 60 años a la hora de negociar la edad de paso a la situación administrativa de Segunda Actividad sin destino. Siendo más fácil la negociación, por razones obvias, si nos jubilamos a los 60 años que si lo hacemos a los 65 años.

LEY 24/2001

Por este motivo, ya en la Ley de acompañamiento a los Presupuestos generales del estado para el año 2002, se introduce la disposición adicional 32 que dice "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". Esta Disposición Adicional no se ha desarrollado desde entonces por parte del Gobierno Central.

SIMPOSIO DE Er. N. E. SEGUNDA ACTIVIDAD Y JUBILACION EN LA POLICIA VASCA

Los días 17 y 18 de noviembre de 2004, Er.N.E. celebró en Bilbao un Simposio que llevaba por título "Segunda Actividad y Jubilación en la Policía Vasca" en el que participaron Sindicatos de Policía de ámbito Local, autonómico, Estatal y Europeo, Destacados miembros de Eurocop (La Confederación Europea de sindicatos de policía que aglutina a más de 600.000 policías de toda Europa), representantes del Gobierno Central (queríamos trasladar la problemática existente a Madrid) y lo que es más importante, se presentó un estudio titulado "**EFFECTOS SOBRE LA SALUD DEL TRABAJO DE POLICÍA, su incidencia en la carrera laboral**" elaborado por destacados miembros del ámbito universitario de Catalunya.

En él se destacan diferentes aspectos de Salud laboral (riesgos físicos y psíquicos), penosidad y peligrosidad. Estudio que ya nos ha sido solicitado por la Seguridad Social para ser tenido en cuenta. En el Simposio se alcanzaron las conclusiones que a continuación reproducimos:

CONCLUSIONES

A partir de las aportaciones de los diferentes ponentes nacionales e internacionales, así como de la investigación llevada a cabo por encargo de Er.N.E., por el Centro de Investigación Thomas Becket y el Instituto de Ciencias Neurológicas de la Universitat de Catalunya, el Sindicato Er.N.E. 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 Er.N.E. siempre se ha defendido.

Séptima

Finalmente, desde Er.N.E. 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.

ACUERDOS REGULADORES DE LA ERTZAINZA

En el Acuerdo Regulador firmado por Er.N.E. en solitario para los años 1999, 2000 y 2001, ante la imposibilidad de llegar a un Acuerdo con el Departamento en materia de edad, se introdujo la aportación por parte del Departamento de Interior de grandes cantidades de dinero para la financiación de la segunda actividad sin destino. En la actualidad hay unos 50 millones de Euros (8200 millones de pesetas), cantidad de dinero muy importante pero insuficiente para sufragar el gasto que supone esta situación administrativa. Es por ello que, durante la negociación del Acuerdo Regulador, Er.N.E. propone al Departamento la introducción de un artículo, el 58, con el fin de intentar resolver de forma definitiva el problema de la segunda actividad, su

financiación y el adelanto de la edad de jubilación. La redacción del artículo es la que sigue:

ARTÍCULO 58.- ANTICIPACIÓN DE LA EDAD DE JUBILACIÓN Y SEGUNDA ACTIVIDAD POR EDAD

1.- Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a instar y emplazar a la Administración competente a que en el plazo más breve posible aborde una modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, al objeto de que los/las funcionarios/as de la Ertzaintza, en cuanto que integrantes de un Cuerpo de Policía dependiente de una Comunidad Autónoma con competencia estatutaria plena para la protección de las personas y bienes y para el mantenimiento del orden público, sujetos y protegidos por el Régimen General de la Seguridad Social, **puedan jubilarse anticipadamente, como mínimo con idénticos requisitos de edad y cotización a los previstos para los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado** por el régimen de protección social por el que estos últimos se hallan cubiertos, sin que en la determinación del importe de la pensión correspondiente se aplique coeficiente reductor alguno por razón de la anticipación de la edad.

2.- Una vez se apruebe la modificación normativa a la que se refiere el apartado anterior, **en el plazo máximo de seis meses desde su entrada en vigor el Departamento de Interior, previa negociación en la mesa prevista en el artículo 103 de la Ley de Policía del País Vasco, elaborará y elevará al Consejo de Gobierno un anteproyecto de ley** de determinación, para cada categoría de las previstas en los artículos 105 y 118, de las edades cuyo cumplimiento va a comportar el pase a la situación administrativa de segunda actividad, así como, de las retribuciones correspondientes a dicha situación.

3.- Una vez sea promulgada la ley a la que se refiere el apartado precedente, el personal que acceda a la situación administrativa de segunda actividad, que no ocupe puesto de trabajo, percibirá las retribuciones previstas en aquélla, con cargo a los compromisos económicos establecidos en los anteriores Decretos de condiciones de trabajo y a las consignaciones presupuestarias correspondientes"

Es decir, tal y como se destaca en el artículo 58.3, las retribuciones correspondientes cuando se esté en situación administrativa de segunda actividad sin destino serán con cargo a los casi 50 millones de euros del anterior Acuerdo Regulador y, lo que es más importante ya que soluciona todo el problema de la financiación, a las consignaciones presupuestarias correspondientes.

REUNIONES CON GRUPOS PARLAMENTARIOS

Durante la segunda mitad del año 2005, representantes de Er.N.E. se reúnen en el Parlamento Vasco, con la practica totalidad de los grupos parlamentarios exponiéndoles la problemática existente en la Policía Vasca, el envejecimiento de la plantilla y la llegada de casi un 70 % de la plantilla a unas edades comprendidas entre los 55 y los 65 años en un periodo corto de tiempo.

Se les hace saber que esto no se soluciona simplemente con la aplicación de la segunda actividad sin destino sino que hacen falta otro tipo de medidas como el adelanto de la edad de jubilación. Todos los Grupos con los que nos entrevistamos muestran su apoyo a nuestras reivindicaciones. Se les explican las dos vertientes del problema; uno, que no depende del Parlamento Vasco **el adelanto de la edad de jubilación** (Depende del Congreso de los Diputados en Madrid) y el otro, que sí es de su competencia, que es la **modificación de la Ley de Policía para el señalamiento de la edad y retribuciones de paso a la situación administrativa de Segunda Actividad por edad y sin destino**. Además, estas reuniones sirven para recor-

dar a los diferentes grupos que en la Policía Vasca, existe un problema muy importante sin solucionar después de más de 13 años de la aprobación de la Ley de Policía del País Vasco.

APROBACION EN EL CONGRESO DE LA POSIBILIDAD DEL ADELANTO EN LA EDAD DE JUBILACION

El día 6 de junio de 2006, se aprueba, en el Congreso de los Diputados de Madrid, la siguiente RESOLUCION, presentada por el Grupo Parlamentario Vasco:

"El Congreso de los diputados insta al Gobierno a que, en el marco de las previsiones contenidas en el apartado 2. del artículo 161 de la Ley General de la Seguridad Social o de otras fórmulas alternativas, el gobierno juntamente con las Comunidades Autónomas con competencias en la materia, acometa las reformas que permitan, cumpliendo los principios y objetivos recogidos en el "Acuerdo sobre Seguridad Social, alcanzado en el marco del Diálogo Social, **la reducción de la edad de jubilación de los funcionarios de las policías autonómicas integrales.**"

"somos conscientes de que éste es sólo el primer paso, pequeño pero el más importante"

Como ya hemos dicho, **somos conscientes de que éste es sólo el primer paso, pequeño pero el más importante, ya que gracias a él después vendrán otros muchos más** y es el más importante, porque por primera vez se abre la posibilidad del adelanto de la edad de jubilación en las policías autonómicas integrales.

Esta Resolución aprobada afecta a los funcionarios de las policías autonómicas integrales, que son aparte de la Ertzaintza, los Mossos d'Esquadra y los Forales de Navarra.

REUNION CON OTROS SINDICATOS DE POLICIA

Una vez aprobada, en el Congreso de los Diputados, la resolución que posibilita el adelanto de la edad de jubilación, se produce una reunión a petición de Er.N.E., con otros Sindicatos de Policías que están afectados por esta Resolución. En esta reunión participan, además de Er.N.E., los sindicatos mayoritarios de los Mossos d'Esquadra y de la Policía Foral de Navarra, el SPC (Sindicat de policies de Catalunya) y el SPF (Sindicato de Policía Foral) respectivamente. En esta reunión, los representantes de Er.N.E. explican a sus compañeros de otros sindicatos el estado de la situación y les hacen entrega de diferente documentación relativa al caso, estableciéndose en dicha reunión, un Acuerdo de Colaboración para que cada uno, en su ámbito de actuación, lleve a cabo cuantas reuniones estime oportunas informando de las mismas al resto de Sindicatos.

REUNION EN MADRID CON ALTOS CARGOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL Y PARTIDOS POLITICOS

El día 21 de junio de 2006, miembros de la Ejecutiva del Sindicato Er.N.E., en nombre y representación de los tres sindicatos mencionados (Er.N.E., SPC y SPF) mantuvieron una reunión con el Director General de la Seguridad Social con el fin de estudiar las distintas opciones para el futuro cumplimiento de la Resolución aprobada. En esta reunión los representantes de Er.N.E. hicieron entrega de diversa documentación y expusieron la problemática existente en las diferentes policías autonómicas integrales, haciendo especial hincapié en las diferentes piramides de edad que acarrearían un grave deterioro de la calidad del servicio público de Seguridad en las comunidades autónomas afectadas.

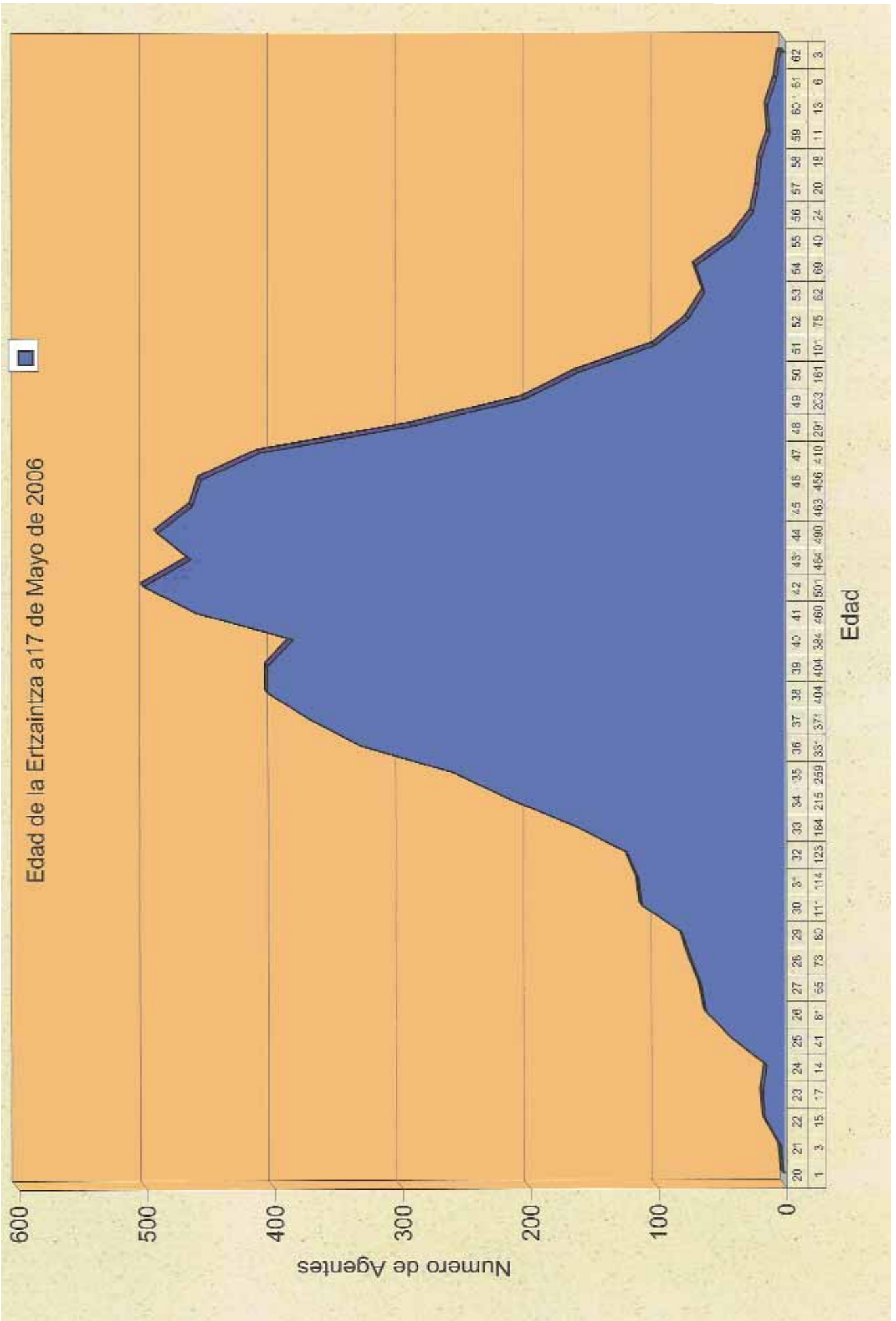
Los responsables de la Seguridad Social informaron sobre las distintas posibilidades existentes para el adelanto de la jubilación y manifestaron que, antes de la negociación política con los gabinetes autónomos, a la que el ejecutivo del Estado se comprometió en las Cortes, sería necesario confeccionar un estudio actuarial que recoja el impacto económico, las pirámides de edad, además de una evaluación genérica de la salud laboral y las condiciones de trabajo de especial peligrosidad y penosidad.

Este estudio previo se podría confeccionar en un plazo aproximado de un año desde su fecha de inicio. Como posibilidad más real y factible se baraja la aplicación de cocientes reductores de la edad de jubilación.

Se queda con los representantes de la Seguridad Social en seguir manteniendo contacto sobre este asunto, así como en el intercambio de información.

Una vez finalizada esta reunión, los representantes de Er.N.E. se reunieron con varios responsables de Grupos Parlamentarios en el Congreso de los Diputados, a los que se les trasladaron nuestras inquietudes y que, a su vez manifestaron su apoyo a nuestras reivindicaciones, apoyo que esperamos que se materialice cuando la iniciativa llegue como proyecto para su aprobación en el Congreso de los Diputados.





SALUD LABORAL EN LA POLICÍA VASCA

La salud laboral se está incorporando a la empresa de tal forma, que cada vez forma parte más activa en las propias reivindicaciones de los trabajadores.

En el año 95, se publica la Ley 35/95, que regula el tratamiento de la Prevención y Riesgos Laborales y, desde entonces, hemos asistido a la implantación en las diferentes actividades de una cultura de prevención de riesgos, comprobando cómo en la Ertzaintza quedaba al margen esta implantación, siempre con el condicionante de que el Art. 3 de la Ley dejaba sin regular la actividad de Policía.

El hecho de que dentro de los centros de trabajo de la Ertzaintza se encuentren trabajadores laborales, es decir no policiales, obliga al Departamento a iniciar los trámites de evaluación de riesgos y condiciones de trabajo para estos trabajadores. La ampliación de estos trámites a todos los trabajadores de la Ertzaintza no va a suponer un incremento desmesurado para el Departamento, pero sí la posibilidad de marcar diferencias con el resto de policías del Estado, al haberse adelantado a éstas.

En el año 2000 se inicia la inspección de condiciones de trabajo de todos los centros de la Ertzaintza, y a la vez se inicia el estudio para la elaboración de los planes de emergencia de los diferentes centros de trabajo. Se mantiene una actividad frenética del Comité de Salud Laboral, tanto en materia de formación como de traslado de todos los problemas que se plantean en materia de seguridad y salud laboral, ¿todos? Como decía Julio César, pues no, todos no, puesto que siempre se ha querido diferenciar aquella parte de la seguridad que el Departamento interpreta como tema policial, y afrontar únicamente los problemas que se plantean en la parte laboral, y que puede ser similar a lo que ocurre en otras actividades laborales, amparándose para ello en la falta de regulación de la actividad policial dentro

de la Ley.

En el año 2004, y después de haber concluido la primera fase de implantación de los planes de emergencia, y de tener elaborado el estudio de condiciones de trabajo de los centros, el Departamento **inicia otra tarea importante dentro de la implantación de una cultura de prevención en la Ertzaintza, que es la Evaluación de Riesgos por Puestos**. Probablemente, y desde el punto de vista sindical, esta sea la parte más importante de la salud laboral en la empresa, puesto que lo primero que se tiene que dirimir es cuáles son los puestos de trabajo existentes en cada centro, de cada uno de ellos, cuáles son las tareas que realizan, y el tiempo que en cada jornada dedican a las mismas, y una vez conocida ésta, se trata de conocer el riesgo que tiene cada una de las tareas, y cuantificar el riesgo al que se ve sometido el trabajador. Conociendo esto, se puede delimitar cuáles son las medidas de seguridad que se pueden poner para eliminar los riesgos, o los elementos de protección o protocolos que se deben de seguir para minimizarlos.

Mientras esto ocurre en la Ertzaintza, en el resto de policías del Estado no hay ningún movimiento en materia de salud laboral, salvo lo referido a reconocimientos médicos.

La situación se mantiene amparada por la falta de regulación de la Salud Laboral en la Policía, debido a que en el Art. 3 de la Ley de Prevención de riesgos deja pendiente de regulación la actividad policial.

Una denuncia ante el Tribunal de la Unión Europea, y la consiguiente condena al Estado Español por falta de regulación del Art. 3 de la Ley de Prevención de riesgos, provoca que de forma precipitada se regule la prevención en la actividad policial, y lo hace primero en la Guardia Civil con la publicación del Real Decreto 179/2005, y posteriormente en el Cuerpo Nacional de Policía mediante la publicación del Real Decreto 2/2006.

En el resto de cuerpos policiales, Forales, Locales, Mossos, etc., no hay una regulación específica, y en la Ertzaintza, sin regulación, se continúa con la labor que se comenzara en el años 2000.

Lo que queda claro es que ya no hay excusa para no afrontar la Prevención de Riesgos en la Ertzaintza de una forma seria, y no hay razón para evitar algunos temas que para la administración han sido siempre motivo de esquiva, y con la respuesta de "eso es tema exclusivamente policial" evitar afrontar el problema.

Lo que estamos viendo en otras áreas laborales nos lleva a reconocer que todo lo relacionado con salud laboral va a formar parte muy importante de cualquier negociación laboral, puesto que las medidas de seguridad en el trabajo, la elección de elementos de seguridad, la determinación de protocolos de actuación en aras de seguridad, etc. tienen que formar parte de la negociación.

Hoy estamos hablando de unas condiciones laborales aceptables, siempre mejorables evidentemente, y con muchas cosas pendientes de regular, sin embargo en materia de prevención hay mucho por hacer, hablamos de seguridad con los vehículos de trabajo (diseño del habitáculo del mismo, distribución de los elementos de trabajo en el interior, medidas de seguridad, revisiones de los vehículos, etc.), hablamos de la utilización y suministro de elementos de seguridad (chalecos anti-bala, anti-trauma, calzado adecuado, ropa ignífuga, ropa térmica, ropa con elementos reflectante de visualización, traslado y ubicación de las "herramientas" de trabajo, etc.), estamos hablando de horarios de trabajo (turnos, ciclos de trabajo, tiempos de descanso, etc.) , estamos hablando de tareas a realizar por puestos de trabajo, y por tanto de formación en materia de seguridad a estos puestos, y de segunda actividad por enfermedad/edad dependiendo de las tareas de cada puesto, estamos hablando de formación continua, estamos hablando de protección a la familia, en definitiva estamos

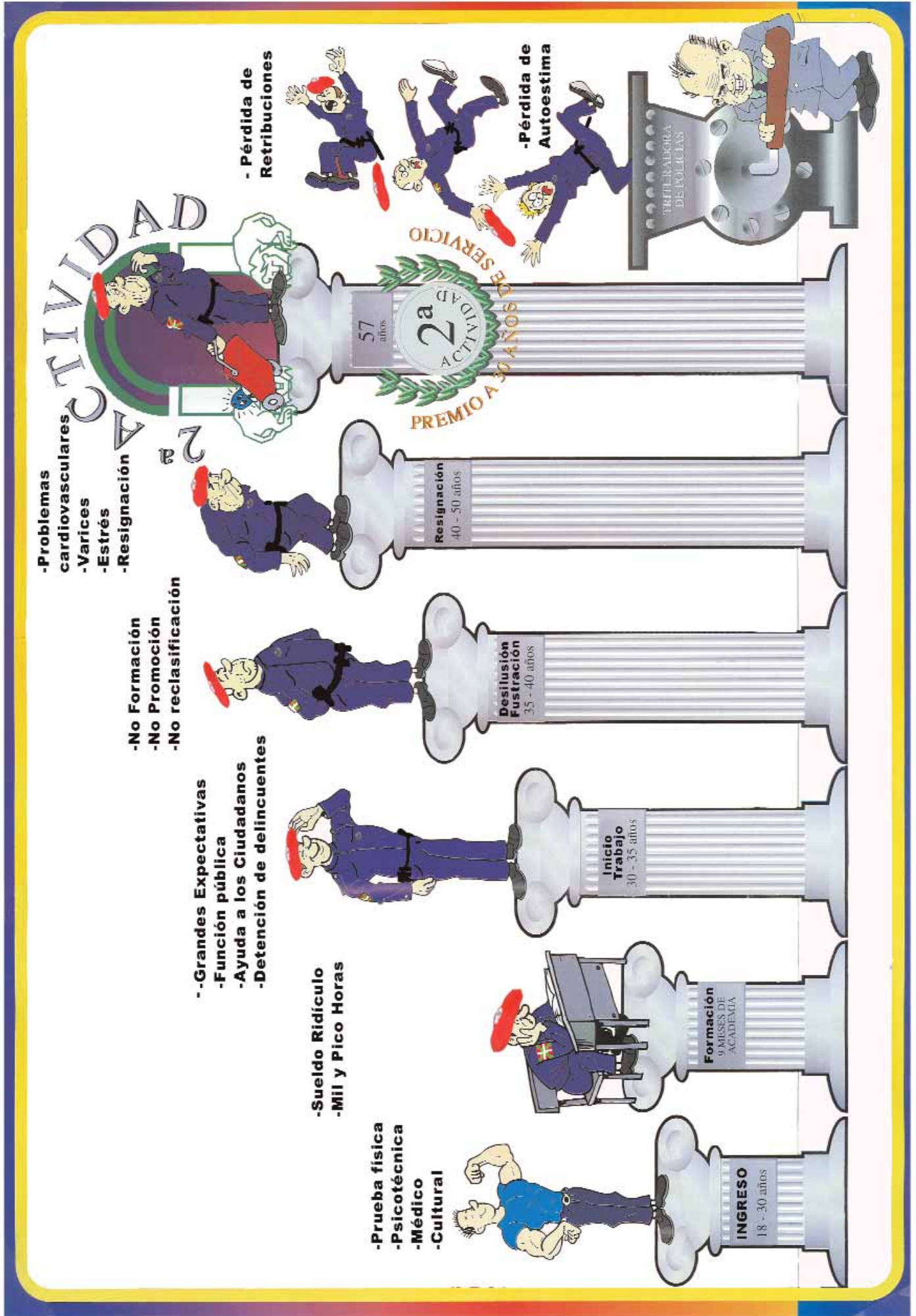
hablando de que en un puesto de trabajo sabemos que es muy importante el salario, todos trabajamos a cambio de un salario, sin embargo, una vez estabilizado éste, lo más importante es volver a casa después de cada jornada.

Lo que queda claro es que ya no hay excusa para no afrontar la Prevención de Riesgos en la Ertzaintza de una forma seria

Los accidentes de trabajo, y las muertes y lesiones que se producen todos los años como consecuencia de los mismos, es la mayor lacra que afronta nuestra sociedad moderna, es el impuesto que estamos pagando por el desarrollo, las cifras en el Estado Español son: más de 100.000 accidentes laborales/año, más de 30.000 heridos graves, más de 10.000 muertos por año. A las vidas humanas hay que añadirle el costo económico que conlleva cualquier accidente, tanto en indemnizaciones, seguros, reparaciones, sanciones, sustitución de trabajadores, etc.. Si este coste económico lo destinásemos a prevención y a formación de los trabajadores, el coste humano se vería sensiblemente reducido. ¿A quién le interesa que la situación se mantenga?, ¿quién gana con esta situación?, desde luego el trabajador no.

Debemos de mentalizarnos que la salud laboral y la prevención hay que incorporarla a todos los ámbitos de la negociación, y que a partir de ahora va a ser fundamental en cualquier proceso de negociación, por lo que nuestra obligación es formarnos, y exigir el cumplimiento de la Ley en todos los casos que se nos plantean, y la obligación de los trabajadores es seguir todas las normas y medidas de seguridad, y denunciar la falta de las mismas.

El gasto en Salud Laboral, a la larga, es una inversión para todos, empresa y trabajadores.



LOS DE SIEMPRE COBRAN MÁS

Ke Pote
Foro de libre expresión

Un compañero de la Unidad de Gernika solicita, a esta redacción, la publicación del siguiente escrito remitido y dirigido hacia un sindicato en concreto y, que provoca la indignación del agente ante la negativa a su petición de recogida y publicación a través de los medios impresos del citado sindicato, nos solicita su transcripción en esta publicación como foro de libre debate.

DE : AGENTE 13- - -
A : S.I.P.E.
ASUNTO: LOS DE SIEMPRE COBRAN MÁS

Hoy he estado leyendo el comunicado vuestro que se encuentra en el tablón de la Comisaría de Gernika con el siguiente resultado:

Que andéis a la gresca unos sindicatos con otros, al final lo único que me genera es indiferencia, puesto que parece ser que os divierte más descalificaros que realmente buscar un nexo de unión en bien de todos nosotros. Pero eso no es realmente lo que me ha molestado, sino que una persona que se supone que trabaja en esta empresa descalifique directamente a unos compañeros como ha hecho en el párrafo en que se refiere al personal que nos encontramos dentro del horario flexible.

Matizo esto porque según parece trabajamos en sitios diferentes. Yo estoy en flexible y lo he pedido voluntario porque me gusta este trabajo y entonces cuando me han llamado a casa indicándome que en media hora tengo que estar, porque ha salido una investigación, o cuando he estado trabajando dos años en radicales en turno de tarde noche, o se han trabajado 33 horas seguidas entendéis que es ser estómago agradecido.

Yo también veo actuaciones de los profesionales de S.C., que dan vergüenza comentarlas, pero por eso no pongo en tela de juicio a todos los que la componen, porque sé que la inmensa mayoría son profesionales.

Así que, sólo os pido que por favor, la próxima vez que tengáis ganas de meteros con alguien en concreto, porque me imagino que cuando pusisteis eso en el texto, teníais a alguien en mente, se lo digáis a el y no os metáis con personas que lo que intentamos es hacer nuestro trabajo lo mejor posible. Porque si pensáis que 600 euros justifican que te llamen para reforzar S.C., para reforzar atestados y para estar siempre que a una jefatura se le antoja, valoráis muy poco el trabajo de tus compañeros y creo que lo primero que teníamos que hacer es tenernos en mejor estima.

Espero que esto no os suene a chapa, pero la verdad es que me he sentido muy ofendido, y espero que la próxima vez que pongáis algo a lo que tiene acceso todo el mundo valoréis que algunos creemos que hacer cada uno su trabajo sin despreciar el de los demás, está por encima de las opiniones "propias".

Atentamente en Gernika a 12 de Diciembre de 2005

Fdo.: Agente 13 -

- -



TORTURADORES POR DECRETO

Ke Pote
Foro de libre expresión

Define el diccionario de la lengua española a la tortura, como : **"El grave dolor físico o psicológico intenso y continuado, infligido a una persona con métodos y utensilios diversos, con el fin de obtener de ella una confesión"**.; ni que decir tiene, que estos actos, están expresamente prohibidos en el Estado Español por la Constitución. Y penada su práctica por el Código Penal.

Las denuncias por haber sufrido tortura no son nuevas, año a año, vienen siendo noticia en los medios de comunicación, penetrando y sensibilizando contra su práctica a la sociedad en general y a la vasca en particular, seguramente por la situación "especial" que desde hace décadas viene afrontando.

Es habitual que Amnistía Internacional, alerte sobre prácticas de tortura, y ciudadanos que denuncian haberla padecido, esta práctica nos recuerda que no todo nuestro entorno es de color rosa. Es necesario no olvidarse de la tortura y de los torturadores, hacerlo conlleva posiblemente el riesgo de padecerla.

Afloran a nuestro recuerdo, cuando de tortura se habla, aquellos artilugios ideados, perfeccionados y promocionados por el ser humano, allá por el siglo XII; así como sus hábiles y concienzudos practicantes. Unidos ambos en la "encomiable tarea" de arrancar a un ser humano, una confesión interesada, su dignidad y finalmente la vida, proporcionando al torturado un eterno descanso en la paz y la gracia de Dios.

Transcurridos ocho largos siglos, la tortura sigue siendo una execrable práctica en multitud de países, pero faltaríamos a la más rigurosa verdad, si no conviniéramos que en las democracias occidentales las cosas han cambiado mucho. Pese a ello, la ciudadanía en general asocia la tortura con el poder y los uniformes.

Es por ese tópico desactualizado, por esa leyenda negra, por esa inercia pueril de dar por cierto todo aquello que no se niega a diario, por lo que se producen sonrojantes situaciones como la que a continuación expongo.

De la tortura habló concretamente el pasado 21 de diciembre de 2004 en el Parlamento Vasco, nuestro Ararteko Iñigo Lamarca. Decía el defensor del Pueblo Vasco : "Que se debe eliminar la incomunicación de los detenidos. Que éstos sean examinados por médicos forenses al principio y al final del arresto, así como la grabación completa de su estancia en dependencias policiales. Que se investigue la práctica de tortura , se incremente su castigo y se forme a los policías en los derechos de los ciudadanos". Todo este rosario de bienintencionadas e inquietantes recomendaciones, en base a la existencia de indicios razonables de torturas por quejas que mayoritariamente reconoce le llegan del entorno de ETA.

Más recientemente el 22 de julio de 2006 el Ararteko denuncia en una resolución la "irregular actuación" del Departamento de Interior en una denuncia en la que un joven aseguró haber implicado a otro en un delito tras haber sido presuntamente torturado por agentes de la policía vasca.

Esta denuncia de nuestro Ararteko que debiera de haber levantado ampollas en la ciudadanía, en los partidos políticos, organizaciones sindicales, humanitarias, y hasta en los partidos del Gobierno, especialmente en el que controla a las huestes indiciariamente torturadoras, ha dejado de ser noticia con la misma rapidez que llegó, tenido menos ecos y repercusión en los mentideros públicos, que las tribulaciones del inefable Txingurri sobre las posibles alineaciones del rival.

Denuncia y se acabó podríamos decir, dejando en entredicho esa otra tan famosa **"denuncia que algo queda"** .

Así, salvo el Consejero Madrazo en su debate televisivo con el resto de líderes políticos, con motivo de las elecciones parlamentarias vascas del 17 de abril de 2005, nadie del Gobierno Vasco ha vuelto a mencionar sospechas de tortura. Y es que no deja de ser un sin sentido formar parte de un gobierno democrático, denunciar torturas de sus policías y querer volver a formar nuevamente parte en el mismo gobierno.

Y nuestro Ararteko, ha sido el único Defensor del Pueblo, Volk Verteidiger, Cabaliere Difensore o Députe Défenseur, que en la civilizada Europa y en el seno de la U.E., ha levantado su voz contra tal práctica. Lo que hace pensar que Euskadi es el único lugar del Estado Español y del mencionado viejo continente en el que dicha inhumana rémora aún permanece en vigor.

Sin embargo, en un país gobernado democráticamente en sus últimos 30 años, esta denuncia debiera haber provocado como mínimo el cese del Consejero de Interior, o la de su sustituto legal a la hora de los ceses. Pese a ser de sobra conocido, que aquí, pedir el cese de un responsable es ratificarlo en su puesto y buena prueba de ello, tenemos en el cuadro de mando de la propia Ertzaintza, o en los ceses que provocó el hielo negro que visitó por primera vez las carreteras vascas en febrero de 2005. Además del cabreo y sonrojo de al menos el responsable máximo del gobierno.

Y como no, una protesta encolerizada de los ciudadanos, futuros candidatos a torturador, según nuestro Defensor.

Pero curiosamente, la comparecencia del Ararteko no ha provocado ceses ni sonrojos, porque seguramente no lo pretendía. Nuestro Ararteko, debiera haber dicho públicamente, para "remover" en la medida de lo posible algún culo, cuál o cuáles son los otros sectores que le han denunciado la práctica de torturas en las comisarías policiales, dónde y

cuándo éstas se han realizado. Si todos quienes dicen haberla padecido, lo han denunciado. Si hubo castigo para sus autores. Y si las denuncias por tortura lo eran en realidad. O si, por el contrario, se denunciaron como tortura, actos que no lo fueron, a lo que estamos muy acostumbrados los policías.

Pretendiendo los "torturados" con sus denuncias, satanizar a esa parte de la sociedad, llamada policía, madera, zipayada, o como cada cual quiera. Y victimizar así a esa otra parte, que amparada en el pretexto de la liberación del oprimido y de la patria, va cepillándose uno a uno a la parte ciudadana que no les da el perpetuo amén y además se lo dice.

La denuncia en un país en democracia que cuenta con todos los medios necesarios para perseguirla, no debe basarse exclusivamente en "indicios razonables"; ha de hacerse por hechos constatados, para no desvirtuar así la presunción de inocencia del denunciado. Presunción que no debe olvidar el Ararteko, lo debe ser para todos los integrantes de la sociedad, policías incluidos. Y provocar del ciudadano una decidida actitud de repulsa, en vez del silencio y el pasotismo demostrado ante la noticia. Evitando que la duda pueda dejar en entredicho la realidad de los hechos.

En Euskadi quienes denuncian como tortura, la dispersión y / o la incomunicación, han dejado o propiciado un reguero de más de mil muertos , por no hablar de los secuestros, extorsión, daños materiales, morales, físicos y psíquicos. Y han torturado sin rubor, en pro de sus fines ideológicos, (QUE SE LO PREGUNTE NUESTRO DEFENSOR A TODOS LOS ORTEGA LARA). Todo ello con el silencio cómplice, de quienes con sus acciones, u omisiones, han seguido rindiendo pleitesía ideológica.

Decía Balza (Correo 12 de febrero de 2005) en referencia al acto de Batasuna celebrado en Anoeta en noviembre de 2004, que la Ertzaintza actúa cuando existen indicios de comisión de un delito. Sin embargo, ante tan grave acusación, procedente de tan prestigioso estamento se ha obviado... Por contra el Gobierno Vasco de todos, envía desde la Consejería de Justicia (correo 11 de febrero de 2005) observadores a la Audiencia Nacional para velar por los derechos de 35 miembros de Jarrai, Haika y Segui, no haciéndolo en las comisarías de la Ertzaintza para velar por los derechos de los detenidos y de los Ertzainas.

Tanta preocupación de nuestro Consejero de Justicia, para que al final esa cosa de ir prendiendo fuego y acojonar a toda la ciudadanía se haya quedado en una regañina. El Señor Azkárraga, tendrá también por merecimiento propio, un preponderante lugar en un hipotético Tratado de Despropósitos.

Desde la justicia y con carácter general, tampoco se han realizado manifestaciones con motivo de la comparecencia del Ararteko. Fiscales, jueces, abogados, representantes de colegios profesionales etc. callan, al igual que otras instituciones.

En el País Vasco, denunciar haber padecido tortura, se realiza con la misma alegría y relajación con las que te puedes tomar un Gin Tonic tras una dura jornada de trabajo. Los denunciantes saben que no pasa nada, es gratis y la existencia del que se dice torturado, es lo único esencial.

Que el País se gobierne bajo un régimen democrático. Dotado de estamentos controladores, Jueces, Fiscales, Abogados, etc... ajenos a los torturadores. De unas leyes que castigan muy severamente a los autores. De una prensa completamente libre para denunciar esta práctica. De la existencia de un equipo dependiente de la Consejería de Interior, que actuaría en menos tiempo que el que tarda en esfumarse un escupitajo sobre un hierro al rojo. No parecen ser suficiente. Ni tampoco la necesidad de comprar el

silencio cómplice de los responsables directos y de los 200 o más compañeros de comisaría. Todos ellos dispuestos a embarcarse en la aventura de la tortura y lo que conlleva.

Tal vez haber mantenido con anterioridad a la denuncia, conversaciones con todas las partes implicadas, hubiera proporcionado a nuestro Defensor otra idea distinta de la situación. El sueldo de policía conlleva la labor de policía dentro de los parámetros de la Constitución y el Código Penal, y no la añadida de torturador.

Eduardo L.V.



ESTUDIO PRESENTADO POR EL LETRADO
 ERNESTO MARTÍNEZ DE LA HIDALGA L PEZ (Colegiado 4633)
 DERECHO A HUELGA EN LA POLICÍA VASCA.

El presente estudio tiene el objeto de analizar la posibilidad de efectuar por parte del Colectivo de la Ertzaintza y por extensión la Policía Vasca, una Huelga en demanda de un nuevo Convenio colectivo en el que vengan recogidas una condiciones laborales más propicias y seguras para los funcionarios.

Con tal finalidad se efectuó por parte de esta asesoría una consulta a la OIT que tuvo respuesta el 10/02/04 y cuyo resultado pasamos a detallar a continuación.

I.- Legislación aplicable:

Los Convenios de la OIT no hablan expresamente del derecho de huelga pero en cuanto a los derechos sindicales (Convenios nº 87, 98, 135 y 151), se efectúa una expresa mención a que en lo referente a las Policías será la legislación nacional la que determinará hasta qué punto serán de aplicación a dichos colectivos.

Así se hace obligado analizar la normativa española y a este respecto vemos en primer lugar que el derecho de huelga para los funcionarios públicos se introduce en España con la ratificación el 27 de abril de 1977 (BOE de 30 de abril) del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la O.N.U., de 19 de diciembre de 1966, que en su artículo 8.1.d, obliga a España a garantizar el derecho de huelga de conformidad con las leyes internas sin impedir la existencia de determinadas restricciones legales para algunos colectivos, como las Fuerzas Armadas, Policía.

Para Jiménez Cruz, la ratificación de dicho Pacto supuso la consagración de los siguientes principios: 1. Los funcionarios públicos son titulares de un derecho subjetivo de huelga; 2. El estado español se ha comprometido solemnemente a garantizar el

legítimo ejercicio de ese derecho; 3.- El mencionado derecho puede ser sometido a restricciones cuando se ejercite por los miembros de las Fuerzas Armadas, la Policía o la Administración; 4. Cualquier restricción de este derecho deberá efectuarse mediante ley. (Como tendremos ocasión de analizar a continuación, hoy en día no existe una Ley que regule el derecho de huelga y la normativa referente a la policía no puede servir como suplemento al anterior vacío normativo, pues lejos de regular el derecho de huelga de dichos funcionarios lo que hace es anularlo)

Además, no debemos olvidar que la Constitución reconoce en su art. 28.2 el derecho a la huelga de los trabajadores para la defensa de sus intereses, así como que "la Ley que regule el ejercicio de este derecho establecerá las garantías precisas para asegurar el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad."

No obstante, hasta la fecha no se ha producido dicho desarrollo normativo y es por ello que todavía se rige por la única legislación existente hasta la fecha, que no es otra que el Real Decreto 17/1977 que es una norma preconstitucional.

Esta última ha sido analizada por el Tribunal Constitucional y en cuanto a si en la misma estipula algún tipo de prohibición para que los funcionarios puedan ejercer el derecho de huelga, resulta esclarecedora la Sentencia nº 11/1981 del TC, en la que se puede leer: " Lo anterior significa que el eventual derecho de huelga de los funcionarios públicos no está regulado -y por consiguiente, tampoco prohibido por el Real Decreto Ley 17/77. Si no hay regulación -y tampoco prohibición- puede hablarse de inconstitucionalidad por esta causa.", es decir, que hasta la fecha no existe una normativa específica que regule el derecho de huelga y por consiguiente, tampoco existe

una expresa prohibición que impida el que pueda darse una huelga dentro del colectivo de los funcionarios públicos.



Dicho lo anterior debemos remitirnos a la legislación específica que regula a los funcionarios de policía de España y en la misma nos encontramos con la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, que recoge en su artículo 6.8 que "Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones substitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios" (El anterior artículo es además de aplicación al colectivo de la Ertzaintza a tenor de lo dispuesto en el punto segundo de la Disposición Final Primera de dicha Ley Orgánica).

Además, en lo que respecta a la normativa de la Comunidad Autónoma de Euskadi en cuanto a la Ertzaintza, apreciamos que la Ley 4/1992, de Policía del País Vasco, establece en su artículo 92.2.e que "Son faltas muy graves: e) La participación en huelgas, en acciones substitutivas de las mismas, o en actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios." , lo que supone, a tenor del art. 93.1 del mismo texto legal, una sanción disciplinaria que va de los dos años a cuatro de suspensión de funciones o la separación

del servicio (idéntica sanción se puede leer en el Decreto 170/1994, del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Cuerpos de Policía del País Vasco.)

Por ello, vista la normativa que le es de aplicación a la Ertzaintza es clara la conclusión de que hoy en día resulta imposible ejercer el derecho de huelga dentro de dicho cuerpo policial, ya que el mismo implicaría gravísimas consecuencias para los funcionarios que pudieran participar en ella.

En prueba de la anterior consideración debemos indicar que, lamentablemente, una reciente sentencia del Juzgado Contencioso Administrativo nº 1 de Bilbao (Procedimiento de Protección Jurisdiccional 466/04), que resuelve un recurso interpuesto por este Sindicato contra la denegación de la celebración de una jornada de huelga en la Ertzaintza, ha confirmado la imposibilidad de ejercer el derecho de huelga a los mismos, a tenor de la legislación existente y de las esenciales funciones encomendadas por la Ley a este colectivo de funcionarios públicos.

Dicha sentencia, sin embargo, no es definitiva por cuanto que ha sido recurrida ante la Sala del T.S.J. del País Vasco dado que contradice tanto a la Constitución, como al Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, pues mientras en estos últimos no se efectúan limitaciones, o se habla de ciertas restricciones legales, la legislación referida anula completamente la posibilidad de huelga en dicho colectivo.

II.- ¿Es legal dicha prohibición?

Como se ha tenido ocasión de indicar en el anterior punto, a pesar de la sentencia dictada en un supuesto de solicitud de huelga para el colectivo de la Ertzaintza, no existe hoy en día una norma que regule expresamente el derecho de huelga y, consecuentemente, las posibles leyes que lo restrinjan deben de ponerse en relación con el texto del que emana dicho derecho, es decir, con el artículo 28.2 de la Constitución.

Así, relacionando lo dispuesto en la normativa que rige hoy en día el derecho de huelga (Básicamente el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la O.N.U. y la Constitución Española) y lo recogido en las diferentes normas que regulan el estatuto policial, creemos que existen motivos para apreciar una dudosa constitucionalidad de los preceptos que impiden ejercer el derecho de huelga a este cuerpo de funcionarios y ello en virtud de los siguientes motivos:

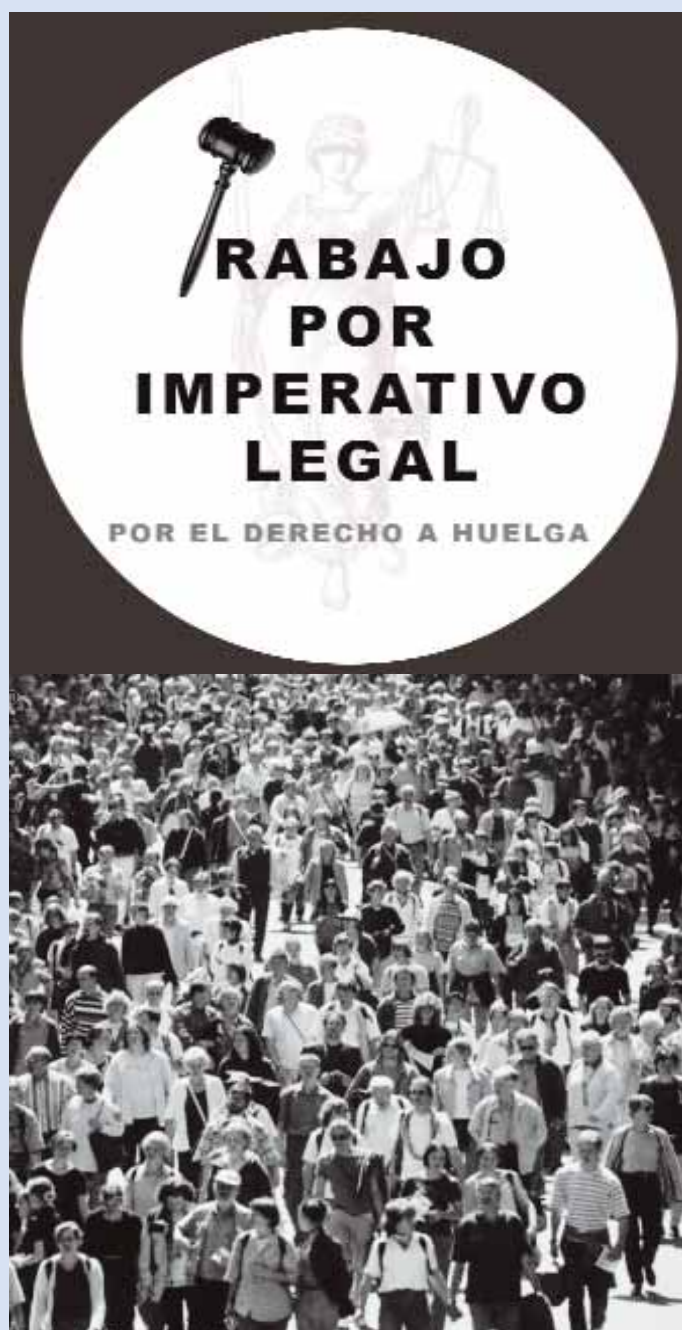
1º.- Porque desde el momento en que se entiende que el art. 28.2 le afecta también a los funcionarios públicos (el término trabajadores también comprende a los funcionarios y de hecho, no hay problema a que puedan estos últimos ejercer hoy en día dicho derecho) y que no se recoge en el mismo ningún tipo de limitación acerca de determinados funcionarios (esto último en contraposición con lo dispuesto en el apartado 1º de dicho artículo 28, en el que sí aparece una expresa limitación o excepción en torno a las Fuerzas o institutos armados), no es posible admitir como buenas las posteriores prohibiciones que aparecen en la legislación referente a los cuerpos de policía (si la constitución no recoge limitación alguna a dicho derecho no es posible admitir las restricciones que se recogen tanto en la Ley de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado como en la Ley de Policía Vasca y su correspondiente Régimen Disciplinario).

2º.- Porque en todo caso se habla en la Constitución de un derecho de huelga y por lo tanto, su hipotética prohibición al colectivo policial únicamente debe circunscribirse a dicha circunstancia y no a otras actuaciones como pueden ser las acciones sustitutivas de la misma o actuaciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios (La normativa del estatuto policial recoge unos conceptos que son más amplios que lo contemplado en la Constitución en torno al derecho de huelga y consecuentemente, no es posible admitir que a través de dicha específica legislación se pueda desarrollar una restricción de acciones más amplia que lo que puede suponer el estricto

derecho de huelga).

3º.- Porque el Pacto internacional que propició el acceso del derecho de huelga a los funcionarios habla de la posibilidad de establecer por ley determinadas restricciones legales para el colectivo de la Policía, pero en ningún caso permite que su específica legislación pueda impedir totalmente la posibilidad de ejercitar dicho derecho, es decir, apreciamos que la legislación que regula el estatuto del funcionario policial se extralimita a la hora de prohibir el ejercicio de dicho derecho por parte de los cuerpos de policía y fuerzas de seguridad del Estado.

Ernesto M.H.



DEPITADELL

Ke Pote
Foro de libre expresión

Este artículo lo entregué en el sindicato hace mucho tiempo, pero no muevo ni una coma, solo añadido una nota de última hora.

¿DE QUÉ NOS REIMOS?

Después de que un compañero me hablase de lo graciosos que eran los de "vaya semanita" empecé a verlo, me sorprendió que en los "Santxez" se equiparase el ser Ertzaina con ser terrorista, se equiparase la actuación de la Ertzaintza con la de la kale borroka y se tomase a cachondeo el tener cócteles molotov, por no hablar del sketch de "Depitadel" en el que Ertzainas y terroristas bailan juntos, este sketch me hizo gracia pero luego pensé, ¿de qué me río?.

En otro sketch, debido a que la kale borroka ha disminuido, el Ertzaina y el terrorista txikitín planean activarla, el Ertzaina se pregunta qué va a hacer sin kale borroka, y el sketch termina en formato "Ángeles de Charlie" con el txikitín lanzando un cóctel molotov. Lo cual me recuerda un manual de KB en el que explicaban cómo fabricar bombas caseras (explicando entre otras cosas, que echando lavavajillas al cóctel se hacía napalm casero) y en el que se recogía una información de "Egin" en el que se titulaba "Ertzainas infiltrados tratarán de provocar altercados en recintos festivos". Esos años hubo asesinatos, agresiones a vehículos oficiales y particulares, a domicilios...Tengo todavía la pegatina que me dio un familiar que asistió a una manifestación por los derechos humanos de los presos, en la que se ven dos furgonetas quemadas (Orereta, Santutxu) y otra en la que pone "no hay dos sin tres".



Gracias a "Egin" y a "vaya semanita" me he dado cuenta que somos unos cachondos, menuda fiesta nos traemos organizando movidas para no aburrirnos.

Todo ello me hace tanta gracia como la que me hizo cuando un amigo me dijo que había visto en fiestas del pueblo a Mikel Otegi jaleado por esos con los que bailamos el "Depitadel".

Así que, cuando el Departamento me informa de que somos objetivo prioritario, todo esto no me cuadra. Menos mal, que luego leo el nº 65 de Ertzaintza Gaur (se puede leer en www.ertzaintza.net) y el Jefe de la Unidad Territorial de Inspección de Bizkaia dice "No se puede caer en el error de minimizar la situación de quien se siente amenazado o de quien ha visto que sus bienes han sido objeto de algún ataque.

En estos casos, el impacto psicológico y el sentimiento de terror que se provoca en algunos compañeros es tremendo". Y entonces, me siento protegido y apoyado por el Departamento.

Pero llego a la última página y me aparece la familia "Santxez" como metáfora de la sociedad vasca, y leo que el Departamento les ayuda con ropa y con un coche oficial (igual también avivan el fuego del pebetero de la Academia para que el txikitín pueda encender el cóctel molotov sin ponerse de puntillas).

Encima, Oscar Terol dice que no quiere enviar ningún mensaje, sólo es humor para reírse, miedo me da cuando quiera enviar un mensaje.

Encima se cree osado cuando dice "Sabíamos que era una osadía, porque hay temas que son delicados, que pueden herir susceptibilidades..."; seguro que se os ocurren sketches sobre el entorno de Geure Gauza que harían que los de "vaya semanita" tuvieran problemas más importantes que la crítica de gente sin sentido del humor como yo; bien que se cuidan de no traspasar esa línea.

Y entonces pienso, que es mejor no coger una baja psicológica, porque no sé si va ser peor (va a ser que sí), tener que entender la terapia de humor que me ofrece el Departamento; por un lado me dice que soy objetivo y luego ayuda a que aparezcamos bailando y planificando disturbios con los mismos que nos quieren matar. Igual es que no me he dado cuenta de que todo es una broma.



Sigo viendo los "Santxez" en una televisión PÚBLICA, y cada vez me río más, aparecen políticos de todos los partidos riéndose, y me pregunto de qué se ríen. Se reirían si en el sketch, en vez de un Ertzaina apareciese un político que se compincha con el txikitín para que le queme la casa y así poder cambiar el antiestético gotelé a cuenta del contribuyente.

Sigo viendo los "Santxez", y compruebo que hay compañeros a los que le gusta, y me pregunto de qué se ríen. Hasta a mis hermanos les gusta, ¿se reirán por tener un hermano charaina o de LA ETA?. Y como me creo todo lo que sale en televisión, ya no sé ni si soy de los nuestros, que lío.

Luego, me cabreo porque mi sindicato (Er.N.E., ¿tu también Bruto?) no demanda al Departamento que no colabore con la banalización del terror (algunos le llaman desdramatizar) y que no demande a nuestros representantes (esos que tanto nos quieren) que no se ridiculice el terror .Pero lo peor, no es que mezclen víctimas y verdugos, lo peor es que encima les ayudemos a hacerlo.

Yo por mi parte, ya le pedí a Oscar Terol (vayase-manita@eitb.com), que por favor no mezclase víctimas y verdugos, por lo menos que sepa que

hay gente que piensa que su osadía es calculada y tramposa, y que lo único que arriesga es que su share baje del 20% (miedo me da cuando esto suceda, todavía le veo a Pocholo de charaina "entreteniéndose" en un paso de cebra antes de participar en el próximo disturbio de supervivencia, y con los puntos que saque podrá disparar con la "F" de Flojo en el próximo juego).

¿Tenemos tanto miedo de ver la realidad que nos tenemos que reír de algo irreal?. Algunos no sólo pretenden hacernos creer que podemos bailar un "Depitadel" con los que nos quieren matar, también intentan hacernos creer que no ha pasado lo que ha pasado y lo que pasará, y visto lo visto, estoy convencido de que lo conseguirán. Así que cuando nuestros hijos vean los videos de los Santxez, dirán "que cachondos erais".

Nota de última hora: Ahora bailamos YMCA de Village People con un terrorista en la plaza del ertzaina Txema Agirre, asesinado por ETA el 14 de octubre de 1997. No sé cómo les voy a explicar a mis hijos que bailamos con los que nos asesinan.

Algunos pretenden que además de tragar, digamos que es leche condensada.

Ya sé que no me vais a creer, pero cuando he ido a apuntarme al YMCA (Young Men's Christian Association) en la calle Santa Engracia 17 4º de Madrid (www.ymca.es), me he encontrado con Cherokee y me ha ofrecido unas caladas del flai. Tenia dos alternativas, fumármelo o avisar a U.I.U.I.U.I. No sé lo que he hecho porque no me acuerdo. Apuntaros pronto, porque no veáis como fuma la pipa de la paz el colega.

Una pregunta ¿Está lloviendo o nos están mean-do encima?.

Venga todos juntos, YMCA, It's fun to stay at the YMCA.

Iñaki Doe (ertzaina_doe@yahoo.es)



SINDICALISMO

Hace ahora 22 años, nació Er.N.E., como respuesta a la necesidad que los agentes de la Ertzaintza teníamos para defender nuestros derechos como trabajadores. Los ertzainas indefensos en sus derechos laborales (pocos teníamos, trabajando 2500 horas anuales) vimos la necesidad de que quien nos representase fuesen personas que conocen los problemas de primera mano, es decir, fuesen nuestros propios compañeros y desde una óptica corporativista. Más teniendo en cuenta que el sindicalismo en la Ertzaintza se inicia prácticamente en tiempo con el nacimiento de Er.N.E. y la implantación de Ela, representando Ela una opción sindical-política y de corte confederal, en la que los intereses del propio sindicato chocan muchas veces, con la defensa de los ertzainas, resultando siempre éstos los perjudicados frente a otros colectivos que forman parte del propio sindicato confederal. Así ha quedado demostrado con sus alianzas con otras organizaciones con un carácter más político que sindical, y en la defensa de colectivos de trabajadores en conflictos laborales que lleva a denunciar a los ertzainas, aunque estuvieran en su sindicato afiliados (penoso e irracional).



Como consecuencia de la denuncia que desde el principio se realiza de las condiciones de trabajo de los ertzainas, Er.N.E. sufrió el acoso y la expulsión del cuerpo de

toda su Junta Rectora (readmitida por los tribunales) ante el ejercicio de dictadura antisindical que el Consejero de turno nos quiso imponer. Lamentablemente, nuestros compañeros se encontraron en la calle sin que ningún responsable del sindicato de clase saliese en defensa de los derechos de los trabajadores, y en este caso de sus representantes, teniendo que ser en tribunales donde se consiguió restaurar este derecho. De vergüenza para quien lo permitió.

La búsqueda de la justicia, la igualdad y una mejora y defensa continua de las condiciones sociolaborales, junto a un modelo policial propio, ha sido y sigue siendo la lucha fundamental en Er.N.E., junto a nuestra rebeldía al poder, la permanente discusión en nuestra afiliación sobre la mejor representación e ideales y el rechazo de cualquier ideología política como uso de la representación sindical y sobre todo, aquellas que se fundan en la desidia y la complacencia.

La entrada de Er.N.E. hace ya una década, en la Unión Internacional de Sindicatos de Policía (UISP), también se vio manchada por el intento del sindicato de clase de boicotear nuestro futuro como organización, utilizando maniobras como la remisión de una carta injuriosa, donde se acusa a la organización de pertenecer al entramado de ETA, etc, y sin embargo se entró a formar parte de la UISP, por lo que resultó ser un éxito del trabajo de muchos compañeros en el buen hacer sindical. Hoy los afiliados de Er.N.E. se encuentran representados con una Vicepresidencia en el comité ejecutivo de EUROCCOP, la nueva denominación de la UISP. Desde la dirección del sindicato sentimos una satisfacción enorme ante esta oportunidad de estar presentes en este foro que representa a más de 600.000 policías afiliados de toda Europa (3000 por parte de Er.N.E.) estando

presentes en la toma de decisiones en todo lo relacionado con la Policía a nivel sindical en Europa.

En el estado español, pertenecemos a Fespol que lo conjuntan diferentes sindicatos estatales, autonómicos y locales. Es muy importante estar encuadrados y participar en estos foros, ya que estamos supeditados a directivas europeas y a leyes estatales en las que los afiliados de Er.N.E., a través de sus representantes, pueden intervenir y poder defender mejor nuestros intereses.

En la década de los 90 aparecieron en escena otras dos confederales. Lógicamente, querían cubrir un espacio que solamente tenía Ela, aunque en un primer caso la organización sufrió el desgaste de unos personajes que habían pasado también por Er.N.E. y Ela, y que ahora intentan, a través de las siglas del SIPE, vender sindicalismo ruin a una parte muy pequeña del colectivo, pero que perjudican con sus actos al conjunto de la representación sindical y por extensión a todos los ertzainas. La convivencia con ellos es inevitable, aunque hay que ser conscientes de que en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores, esta opción resta en vez de sumar. Esperemos que como ya les sucedió en los otros dos o tres sindicatos que estuvieron,

que la gente se dé cuenta que sólo se representan a si mismos y den una cumplida respuesta a su representación.

Por lo demás, la presentación de nuevos sindicatos en la ertzaintza Euspel, Esan, Svp, Cesid son en alguno de los casos bienvenidos por parte de Er.N.E., siempre que sirvan de beneficio a los ertzainas y no intenten desde los derechos que les reconoce la Ley, debilitar la acción sindical del conjunto de sindicatos ya presentes y con ello beneficiar al Departamento de Interior.

Er.N.E. necesita que sus afiliados participen en los actos electorales para nombrar a los delegados y representantes. Sin esta participación no es posible que la representación de los trabajadores de la Ertzaintza en estos foros tenga la fuerza que necesitamos, y necesitamos tener la suficiente representación en las Mesas de Negociación, Comité de Salud laboral, Consejo de la Ertzaintza, Consejo Rector de la Academia y el nombramiento en el Tribunal Médico de Segunda Actividad por discapacidad, etc...., junto a la defensa y atención diaria, que se corresponda con la fuerza real que como organización tenemos. Por eso, el compromiso que se adquiere mutuamente en la afiliación y en la representación "NO" tiene que caer en la disculpa ni en la desidia.





ER.N.E.



**VOTA
ER.N.E.**

"CON TU VOTO, MÁS FUERTES, MÁS UNIDOS"