



HERRIZAINGO SAILA  
 Administrazio eta Zerbitzuen  
 Sailburuordetza  
 Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
 Viceconsejería de Administración  
 y Servicios  
 Dirección de Recursos Humanos

## ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN PREVISTA EN EL ART. 103 DE LA LEY DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO DE FECHA 16 DE NOVIEMBRE DE 2009

En Erandio, previa convocatoria realizada al efecto y siendo las 10:00 horas del día 16 de noviembre de 2009,

### SE REÚNEN

#### REPRESENTACIÓN SINDICAL

ErNE: R  
 Ji  
 Ji  
 ELA: R  
 N  
 T  
 P  
 CC.OO. R  
 Ji

#### ADMINISTRACIÓN

E. .... -Viceconsejero de  
 Administración y Servicios  
 J. .... - Director de Recursos Humanos  
 J. .... - Director Gabinete Vicec. Seguridad  
 J. .... - Director de la Ertzaintza  
 I. .... - Jefatura Secretaría Técnica  
 J. .... - Jefe Area Relaciones Sindicales,  
 quien también actúa como Secretario.

Quienes dando por válidamente constituida esta Mesa de negociación, pasan a tratar lo siguiente:

Comienza interviniendo el **Viceconsejero de Administración y Servicios** para comentar que el orden del día en el punto de segunda actividad por edad, se refiere a segunda actividad como tal, no estando referido, por tanto, a edad.



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Saiburuordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

**1. MODIFICACIÓN DEL DECRETO AÑO 2009, POR EL QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS ECONÓMICAS VINCULADAS AL REFORZAMIENTO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD EN LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO POR LOS FUNCIONARIOS DE LA ERTZAINITZA.**

El Director de Recursos Humanos defiende la necesidad de modificar el Decreto 68/2009, de 24 de marzo, incrementando la dotación económica prevista en 1.500.000 euros, a fin de poder atender el compromiso derivado del reforzamiento de las condiciones de seguridad que, a fecha de 13 de noviembre, implica la compensación de un total de 244.659 horas de llamamientos en día libre, y que, al cierre del ejercicio, previsiblemente, alcanzarán la cifra de 260.00 horas, lo que supondría un incremento de un 30% respecto al año anterior, cerrado con 199.000 horas compensadas.

Explica que dicho incremento está directamente relacionado con diversos factores entre los que destacan la celebración en este ejercicio de dos procesos electorales y la posible incidencia de la pandemia de la gripe A en la prestación de los servicios por los funcionarios de la Ertzaintza. En tal sentido, explica la conveniencia de recordar que, en estas fechas y según las previsiones del Departamento de Sanidad, estamos ya inmersos en uno de los "picos" de mayor afectación pandémica.

ErNE comenta que siempre ha estado en contra de estos Decretos, en un primer momento lo aprobaron, Pero se ha desnaturalizado su objeto. Consideran que desde que se aprobó el primer decreto se ha producido una pérdida de 15% de valor/hora en llamamientos en día libre. Debería estar prevista la negociación de este tema en el Acuerdo regulador.

El Departamento debería aumentar la plantilla de la Ertzaintza, y la primera actuación en este sentido debería ser la ampliación de la 22ª promoción.

Se denuncia el mal uso en muchas Unidades de los llamamientos para cumplir objetivos de Egunsentia o de calidad.

Por lo expuesto, comunican que si no hay cambios, están en contra.

ELA comenta que cuando recibieron el orden del día solicitaron información, puesto que con lo que se ha dicho hoy, a su juicio, no es suficiente. Están en contra de estos decretos porque tratan de paliar una situación de déficit estructural.



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Salburuordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

Solicitan la ampliación de la plantilla. La situación sociopolítica ha cambiado y no se sabe con certeza cuál ha podido ser su incidencia para el aumento del número de llamamientos. En otros años también han coincidido dos elecciones y no ha ocurrido esto.

CC.OO. cree que hay datos que no se aportan en la mesa. Está negada la posibilidad de que haya horas extras en la Administración de la CAPV. Sin embargo, en la Ertzaintza debido al problema de gestión que se daba sobre todo, respecto del personal destinado en unidades de Gipuzkoa derivada de la kale borroka, hubo multitud de llamamientos en los años anteriores al que fuera dictado el primer decreto. En aquellas circunstancias se valoró la posibilidad de adoptar medidas como ésta. Pero para unas necesidades muy concretas en otros ámbitos tienen posibilidad de acudir a contrataciones temporales o subcontrataciones y aquí no es posible y además, por problemas políticos, no es posible el reforzar con otras policías.

Las cifras que se han dado coinciden con la valoración del personal que falta de plantilla.

Nunca llegaron a aceptar el formato planteado por el Departamento y sobre todo el hecho de aplicarlo en unidades que hasta entonces no había tenido este tipo de problemática.

Hubo movimientos para que algunos colectivos que no se vieron incluidos, se les pagara más por otro lado.

Estos derechos han tenido disfunciones provocadas por gestiones irresponsables. Se han dado casos de gente llamada en día libre para los que no había coches para salir a la calle.

Se oponen a lo que denominan como parche, porque realmente lo que hay es un déficit de personal para las necesidades de servicio que se quiere asumir. Se oponen a un sistema estructural, donde hay gente realizando tareas burocráticas que no deriva de necesidades del servicio. Hasta que esto cambie se opondrán en que se parchee esta situación pagando horas extras a parte de la estructura.

Estarían dispuestos a aceptar el texto tal como está e incluso a pactar un Acuerdo regulador sin incremento retributivo, siempre que se ampliara la plantilla de la Ertzaintza en 2.000 efectivos, de los que 1.000 irían a Seguridad Ciudadana, 500 a CBI de Comisaría y el resto donde disponga el Departamento.

Toma la palabra el Director de Recursos Humanos tratando de sintetizar las diversas intervenciones sobre este punto. Así, resume de lo escuchado



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Saibunordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

que a juicio de portavoces sindicales existe un problema de escasez de plantilla como consecuencia del cual se produce la necesidad de compensar por vía de decreto los servicios realizados y que dicho sistema en origen justificado ha ido perdiendo razón de ser y debe de ser superado.

Pues bien, sin perjuicio de entrar más adelante en el análisis de dichas conclusiones, para el Director de Recursos Humanos de lo que ahora se trata no es de revisar el sistema de compensaciones establecido, sino de algo más puntual y urgente: atender a los compromisos ya contraídos y los que previsiblemente hayan de contraerse hasta el final del ejercicio 2009 por razón del servicio público prestado.

Así pues, insiste en que lo que se ha planteado por los representantes sindicales supera el debate de lo previsto en este punto del orden del día y propone, en su caso, la consideración de dichas cuestiones en el marco de de un proceso negociador más amplio como el que se alude en el punto 5º.

En relación a lo mencionado por ELA, sobre la incidencia del cambio sociopolítico en la configuración de las necesidades de prestación de servicios por la Ertzaintza, reitera la complejidad de su determinación al tiempo que enfatiza la competencia del Departamento de Interior en la definición de las políticas públicas de seguridad.

Finalmente, relacionado con la pandemia de gripe, insiste en la conveniencia de anticipar los distintos escenarios que pudieran presentarse en función de las tasas de afectación existentes en cada momento, de tal suerte que incluso en los supuestos límites de situación calificada como emergencia se tuviera prevista la organización de los diferentes servicios y planificada su actividad.

En cuanto a las cuestiones planteadas por CC.OO., reitera la abierta disposición de la administración en orden a su abordaje.

El **Director de la Ertzaintza** explica que en junio hubo un incremento por la acumulación de personal de escoltas, que después ha ido descendiendo. Y que se tiene la intención de que todos los que salgan de la 22ª promoción vayan a Seguridad Ciudadana, lo que en principio vendría a paliar el déficit de personal a que se han referido las representaciones sindicales.

**CC.OO.** toma la palabra para decir que se ha creado un monstruo burocrático. Otro fenómeno que hay que analizar, es dónde se concreta el absentismo y sus causas, que también supone menos presencia.

El **Director de la Ertzaintza** comenta que hay un estudio de necesidades burocráticas y del tipo de servicios que pueden ser atendidos por personal de empresas privadas.



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Saibunordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

Reitera que hay que tener en cuenta que debe haber puestos para personal de segunda actividad y que se va a intentar que el mayor número de gente posible preste servicios en la calle en las mejores condiciones.

La representación sindical de **ErNE** defiende que la solución de sacar más gente a la calle es con más plantilla y no se necesita privatizar, ahora bien, también es necesario optimizar los efectivos disponibles.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** contesta que próximamente va a haber por primera vez 8.000 efectivos y habrá que ver el resultado del planteamiento organizativo que se está estudiando, de cara a optimizar el empleo de los recursos disponibles.

El **Director del Gabinete del Viceconsejero de Seguridad** comenta que pedir una ampliación de plantilla es recurrente. Hay que comprobar si el ratio por ciudadano es adecuado, así como también, es la relación de personal de seguridad ciudadana con respecto al resto de la plantilla. En este momento se están estudiando cambios en la RPT. Puede ser significativo que nunca se hable de la carga de trabajo de cada ertzaina, en atención a la Unidad en que se trabaja.

La primera decisión del Departamento fue sacar una nueva convocatoria. Con motivo del adelanto de la edad de jubilación, habrá que periodificar las convocatorias y un volumen importante de gente está carente de especialidad. Los planes de formación que están en estudio también tendrán su repercusión en la plantilla efectiva.

La representación sindical de **ELA** pregunta sobre ratios. En temas de formación, la APPV va a ampliar sus trabajos con protección de emergencias. Se han fijado determinadas pretensiones, sin que eso se plasme en ampliación de plantilla. Optimizar es un concepto en que se puede diferir entre Administración y sindicatos.

La representación del Departamento comenta que en el uso de seguridad privada estamos muy lejos a otras policías. Se puede tomar como referencia los Mossos. Los planteamientos y problemáticas son bastantes similares. A nivel de reflexiones, en materias de procesos de calidad los tienen más desarrollados. A nivel de ejemplo: ¿Es necesario CMC en cada Comisaria? En Mossos lo tienen por Comarcas. Hay un modelo de despliegue territorial realizado hace 20 años, en atención a la realidad de aquel momento, ¿Es la misma realidad ahora? y ¿a futuro?

La representación sindical de **ELA** comenta que con ocasión del adelanto en la edad de jubilación, habría que disponer de un colchón, que se podría ir reduciendo después. En esta situación económica sería buen momento.



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Saillburuordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

El **Director de la Ertzaintza** comenta que el modelo de formación de la Ertzaintza es singular. Podrían implantarse otras formas de impartir la formación, como podría ser la formación a distancia para la parte teórica y la descentralización de las prácticas. Ejemplo: la formación que se dará a personal de Tráfico por la modificación que se va a producir, se hará en tiempo de trabajo y en su centro.

La organización sindical de **CC.OO.** comenta que en cuanto al ratio por ciudadano, depende de con quién nos comparamos. Aquí hay mucha gente en seguridad privada. Aquí tenemos la cultura de la sociedad de estar permanentemente en la calle (ej.: en Alemania a las ocho de la tarde en invierno no hay nadie por la calle; por lo que, no es tan necesario un modelo presencial a partir de esas horas, y además hay solamente un cuerpo policial). Por otro lado hay sitios donde entre distintas policías se apoyan mutuamente, porque las estructuras son bastante similares.

Se felicitan porque en la representación del Departamento haya personas que conocen la realidad de la Ertzaintza y con capacidad de decidir. Comunican que a partir del 1 de enero no aceptan nada sin hoja de ruta.

## **2. MEDIDAS A ADOPTAR EN LA GESTIÓN DEL PERSONAL DE LA ERTZAINZA, EN ATENCIÓN AL GRADO DE ABSENTISMO QUE EN ESTE COLECTIVO PUDIERA PROVOCAR LA PANDEMIA DE LA GRIPE A Y SU INCIDENCIA EN LA COBERTURA DE LAS NECESIDADES DE SERVICIO.**

El **Director de Recursos Humanos** sitúa la propuesta en el marco de actuación del departamento de Interior ante la pandemia de gripe A. En el diseño del correspondiente plan se han tenido en cuenta los diferentes escenarios que en razón de la prevalencia de la enfermedad en la población pueden plantearse, y cuya última fase entronca con un obligado Plan de contingencia de protección civil frente a situaciones de emergencia.

En este sentido, informa que lo actuado ha sido presentado y debatido en el Comité de Seguridad y Salud, y finalmente aprobado y difundido a través de Gurenet con vocación de mejora y adaptación constante. Y explica que uno de los aspectos abiertos del Plan es precisamente el de integrar medidas de carácter excepcional ante potenciales situaciones críticas.

Finaliza su intervención señalando que esa hipótesis crítica es precisamente la que enmarca el conjunto de medidas que ahora se someten a la consideración de la mesa negociadora.



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Saiburordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

La representación sindical de ErNE pregunta cómo va a saber la Ertzaintza que las bajas se producen por pandemia de gripe A.

El Director de RR.HH. responde que ya está en marcha un procedimiento en virtud del cual se dispone de la información necesaria, aún y cuando no siempre sea posible el diagnóstico cierto de las mismas.

ErNE muestra su preocupación de las inercias. Consecuencias retributivas. Un cambio de centro de trabajo supone un gasto, sobre todo en Gipuzkoa, y solicita que no se hable de diferencia de gasto de desplazamiento, sino todo el desplazamiento, porque habitualmente el desplazamiento es en coche con más compañeros.

ELA pregunta por qué este documento está en las Unidades antes de traerlo a la Mesa y también disponen en las Unidades de un anexo, por qué no se ha dado a los sindicatos. Si ya lo tienen en la Unidades ya no tiene sentido hablar de ello.

Además, dicen que el documento contiene expresiones que puede hacer que sea de aplicación en más casos. En el cuarto párrafo se dice "para cualquier caso". Preguntan qué rango legal por ejemplo, tendría este documento y la posible oposición en sus medidas ante quién.

Están de acuerdo con ErNE en el pago de la totalidad del gasto de desplazamiento en caso de cambio de Unidad. Preguntan el motivo por el cual en este protocolo no se hace alusión a la Unidad de Brigada Móvil ni a la Comisaría de Bilbao.

En su opinión, creen que es suficiente con lo que está previsto en el Acuerdo regulador y no es necesario más regulación al respecto.

Hay situaciones de prealarma sin necesidad de pandemia. Dentro de este documento no se hace cuestión de mantener el sistema de Egunsentia. No pueden aceptar los llamamientos a la carta que esto puede suponer. Piden la retirada del documento.

La organización sindical de CC.OO. sugiere que el documento supone derogar los derechos de los agentes. Tiene que haber un estado de excepción real. Y ya hay centros donde se dan índices de absentismo altos y no se toman medidas. Este formato supone la ingenuidad o del proponente o de los sindicatos si lo aceptan.

La duración de los procesos gripales en adultos es de un par de semanas. Plantearse que un turno completo tenga que desplazarse a otro centro, sin



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Salburuordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

conocimiento de la zona, etc. no lo entienden y por ello no lo pueden aceptar.

En la Ertzaintza hay una Unidad para apoyar a las unidades de seguridad ciudadana, a los que no se llama de libre, que no se mencionan en el escrito, que es la Brigada Móvil.

El Director de RRHH. insiste en que de lo que se trata es de poder anticipar una respuesta organizada ante una hipotética grave afectación de los servicios que presta la Ertzaintza derivada de la pandemia gripal.

Reitera que, en ese sentido, el documento presentado es una propuesta en la dirección señalada, carente de cualquier otro sentido o vocación oculta, por lo que su difusión previa en algunas unidades con anterioridad a esta reunión ha de entenderse con voluntad de mejora. En definitiva, que ésta es una propuesta que ahora es posible mejorar en su redacción con las aportaciones sindicales y que, con anterioridad, lo ha sido con las aportaciones de quienes conocen las necesidades policiales.

El Director de la Ertzaintza puntualiza que aunque no se cita en el documento, está prevista la participación de la Brigada Móvil porque lo viene haciendo normalmente y no está la Comisaria de Bilbao, porque es autosuficiente para esta situación.

El Jefe de Secretaría Técnica comenta que aunque se produjera algún agrupamiento, ello no tendría como consecuencia, necesariamente, que el personal cambiara su Unidad por la Unidad base, sería una excepción que se traslade a distinta Unidad. Más bien se está pensando en términos de apoyo para cubrir las necesidades de la demarcación, aunque cada uno mantenga el inicio y la finalización de su turno de trabajo en la Unidad a la que están adscritos. El anexo a que se ha aludido hace referencia a una orden que hubo en las últimas elecciones, donde se dijo que había que reforzar el 100% y en este documento se trata de especificar, cuáles son los máximos de los llamamientos en semana de libre que se pueden hacer, a la vista de las garantías contenidas en el Acuerdo regulador.

La organización sindical de CC.OO. reitera que no dará el visto bueno a nada parecido a esto salvo que se determine qué incidencia ha de tener la pandemia para que entre en funcionamiento este protocolo y siempre que esté limitado en el tiempo.

ELA entiende que modifica el acuerdo regulador y que es grave que se haya mandado a las Unidades antes de negociarlo en esta mesa. Si solamente estuviera dispuesto para la pandemia, podría entrar a valoraciones. La Consejería de Sanidad ha dicho que la pandemia



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Saiburuordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

permanecerá durante un cierto tiempo y ve un riesgo de que esto no sea para situaciones excepcionales.

El **Director del Gabinete de Viceconsejero de Seguridad** comenta que ante una situación de bajas en los centros, si antes de tocar los derechos del personal se pretende que se modifique la estructura, no es operativo. La Administración en esta situación tiene que dar una respuesta. Es una situación preavisada. Pregunta si, a pesar de ello, sería mejor que dejemos al albur de cada Jefe de Unidad la toma de las decisiones a su criterio, que establecer el Departamento alguno con negociación previa.

La representación de **ELA** duda de las intenciones del Departamento.

El **Director de la Ertzaintza** comenta que con Brigada Móvil hay un planteamiento generalizado de refuerzo. Estas decisiones deberían ser tomadas en su caso por la Jefatura de División.

La representación sindical de **CC.OO.** pregunta cuál es el porcentaje de ausencias que tiene que darse para que se active.

El **Director de RRHH** reitera que en la hipótesis de referencia (situación de emergencia derivada de la pandemia gripal, con activación del correspondiente Plan de Protección Civil) el Departamento de Interior con toda probabilidad habría de asumir funciones adicionales y excepcionales cuyo contenido y desarrollo nos corresponde prever y regular.

Argumenta que el documento presentado tiene esa finalidad, está abierto y tiene carácter de propuesta, por lo que no procede su retirada de la mesa sino, en todo caso, la apertura de tiempo para su mejora a través de las aportaciones que sean realizadas por las organizaciones sindicales presentes.

La representación sindical de **ELA** comenta que están dispuestos a aportar. Se tiene que decir antes a las jefaturas que el documento que se les hizo llegar tiene carácter de propuesta. Hacen entrega de una copia de lo que tienen en las unidades.

Como conclusión de las diferentes intervenciones, el **Director de RRHH** propone la apertura de un plazo en el que las organizaciones sindicales puedan formular sus propuestas, a resultas de las cuales se vuelva a debatir en esta mesa.



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Salburuordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

### 3. VESTUARIO UNIFORMADO.

Se procede a la presentación de la nueva uniformidad. Se da traslado de una propuesta en copias de papel. Además, se presentan las prendas que estaba previsto incorporar. Las prendas corresponden a Seguridad Ciudadana. El uniforme de gala se mantiene. Se modifica el uniforme de patrulla, buscando la funcionalidad y la comodidad.

Este es el inicio de un trabajo que se está haciendo. Se presenta una documentación de propuesta de uniformidad. Esta no es una cuestión nueva, puesto que, ya previsto el cambio de uniformidad con anterioridad.

Se están recogiendo ejemplos de tipos de prendas. El pantalón que se expone tiene tratamiento contra el fuego, tiene un forro para incorporar en invierno y tratamiento contra el sudor. El anorak es del tamaño que utilizan las patrullas rurales, pero son de goretex. Las cremalleras tienen dispositivo para quitarla rápidamente para supuestos de fuego.

Se presenta también un modelo de gorra.

Prendas interiores: gorro, buff. Solamente hay proveedor de la tela. Debido a las alturas de año en que nos encontramos, se tratará de llegar a tiempo para dotar al personal de unidades ubicadas en zonas más frías de prendas de abrigo, mediante un contrato parcial.

La representación sindical de **ErNE** comenta que en la primera reunión que tuvo con este Departamento solicitó un cambio en la uniformidad que tenga los siguientes requisitos: comodidad, protección contra el fuego y tratamiento para calor y frío. Quieren saber qué plazos de entrega se están barajando. El año pasado pusieron alguna denuncia por Comisarías por falta de adaptación para el frío.

Proponen que se utilice una Unidad como experimento para que usen los nuevos equipamientos y vayan detectando necesidades de mejora.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** contesta que la tramitación de un contrato de compra de prendas dura más de seis meses. Expresa el deseo de que haya un acuerdo sobre el tema.

La representación sindical de **ELA** solicita que se lleve previamente al Comité de Seguridad y Salud. Ya hizo esta solicitud de cambio al anterior equipo.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** está de acuerdo, ésa es la idea. Tiene que haber un replanteamiento de uniformidad en la



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuan  
Salburuordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

Ertzaintza. Habiendo 7.000 pantalones en el almacén, se han comprado otros 5.000, que se han podido parar. La previsión de camisas no se ha podido parar. Lo que hay en almacén se utilizará por el personal que realice labores en el interior de las Unidades.

ErNE comenta que el cambio de uniformidad debe ser decisión del Departamento, no dependiendo de la aprobación de un Acuerdo regulador. También están de acuerdo en llevarlo al Comité de Seguridad y Salud.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** plantea la propuesta de alcanzar un acuerdo sobre la necesidad de cambio de uniforme y su traslado para su estudio en el Comité de Seguridad y Salud. Para mediados de diciembre llegaría el equipamiento para invierno, si se saca un procedimiento rápido. Se pediría un informe a Meteorología, al objeto de que se señalen las zonas más frías. Presenta la redacción de una propuesta de acuerdo, que se realiza en el momento, a la firma de los sindicatos.

ELA no entiende la necesidad de suscribir el acuerdo; pero, en todo caso, debería quedar claro que no se refiere a distintivos.

CC.OO. dice que no firmará ningún acuerdo que no asegure que todo aquel fabricante o intermediario que presente su oferta sea tomada en consideración por el Departamento y compita en condiciones de igualdad.

La representación del **Departamento**, a la vista de estos planteamientos, procede a introducir una serie de cambios en el texto original, que presentado a la firma, es suscrito por las organizaciones sindicales Er.N.E. y ELA-Ertzaintza, rehusando la firma CC.OO.-Ertzaintza, porque el contenido del mismo le parece insuficiente. (se adjunta al acta)

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** lamenta la no firma de CC.OO. porque está totalmente de acuerdo con la transparencia solicitada pero ve una cierta imposibilidad de acertar con una redacción que satisfaga a CC.OO. y hace entrega de ejemplos de los distintivos que estaban comprados cuando llegó el actual equipo, reseñando que las características de las mismas no se ajustan por diversos motivos a los requerimientos que deberían tener.

El **Director del Gabinete del Viceconsejero de Seguridad** comenta que el sistema de serigrafía y termosellado de los distintivos presentados es problemático de cara a los cambios que puedan tener lugar, en cuanto a, sobre todo, categoría, por eso, se ha pensado en su modificación. Plantea cambiar el sistema, la uniformidad base que sean fijos y los datos distintivos cambiantes que sería lo cambiable (hombreras y metopa), sugiere que las



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Saiburuordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

cuestiones comunes sean fijas. Se plantea también como símbolo distintivo en atención a la antigüedad.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** comenta que llevarán ikurriña pero no el modelo previsto. En Tráfico estaba implantado y han llegado los buzos con los distintivos que se han presentado. En el manual de identificación corporativa del Gobierno Vasco, donde se dice cómo tienen que ser no aparece el escudo con la "E" gótica. Para ello, debería haberse llevado a través de Lehendakaritza y podría haberse concretado en la modificación del mencionado Decreto. Por tanto, habría con defecto de forma en el procedimiento iniciado en el año 2007. La uniformidad llevará ikurriña de identificación corporativa.

La representación de **ELA** pregunta a quién hay que denunciar, porque la Orden de 2007 tiene el visto bueno de COJUA. Recuerdan que fue esta organización sindical la que solicitó la incorporación de la ikurriña a la uniformidad de la Ertzaintza.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** comenta sobre la dotación del distintivo de la ikurriña con la "E" gótica, que en su día, la oficina de control económico no evaluó su coste económico en los informes de control económico que emitió con ocasión de la tramitación de la Orden de 2007, porque no estaba desarrollada y no se sabía el ritmo de implantación.

La representación de **ELA** dice que se quita el formato de ikurriña con la "E" gótica por razones políticas. Solicitan su mantenimiento porque tiene un carácter identitario.

La representación de **CC.OO.** está en contra de que el uniforme de la Ertzaintza lleve una bandera, entienden que es propio de ejércitos y, por tanto, no tiene nada que ver con un Cuerpo civil.

La representación de **ELA** pregunta si va a haber reglamento de uso de uniformidad.

**ErNE** quiere que en el uniforme esté la ikurriña y que se traigan a esta mesa las propuestas de distintivos para dar su opinión.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** plantea la posibilidad de un acuerdo sobre vestuario y expresa la conveniencia de que se disponga de una norma sobre uso de uniformidad y contesta que traerá a esta Mesa los distintivos antes de su aprobación.



La representación de **ELA** comenta que con fecha de 27 de octubre de 2009, se solicitó información acerca del motivo de la compra, solicitan que se conteste al escrito.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** contesta que se están entregando buzos con normalidad, ha sido a finales de la semana pasada cuando se ha dispuesto de datos.

#### **4. ADELANTO DE LA EDAD DE JUBILACIÓN PARA LOS MIEMBROS DE LOS ERTZAINZAS.**

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** expone el acuerdo suscrito por los grupos parlamentarios en el Congreso de los Diputados de Partido Socialista y Partido Nacionalista Vasco sobre esta materia, en el marco de la negociación sobre Presupuestos Generales del Estado para 2010, que fue publicado en su día y del que fueron informados puntualmente las organizaciones sindicales.

#### **5. PROPUESTA DE CONSTITUCIÓN DE MESA DE SEGUNDA ACTIVIDAD POR EDAD.**

Se propone por el **Viceconsejero de Administración y Servicios** la constitución de una mesa para realizar una propuesta sobre segunda actividad. Con este fin, se propone que las organizaciones sindicales designen sus miembros y tras su constitución, se proceda a programar reuniones.

Las organizaciones sindicales muestran su conformidad a este planteamiento.

#### **6. PROPUESTA DE INICIO DE NEGOCIACIÓN ACUERDO REGULADOR DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LA ERTZAINZAS.**

Estando próximo a finalizar el proceso de negociación en la Mesa de Administración General, se propone el inicio del proceso de negociación en el ámbito de la Ertzaintza. Se propone por el Departamento el inicio de reuniones bilaterales, para lo cual se solicita que sean presentadas las correspondientes plataformas.

Las organizaciones sindicales muestran su conformidad.

**ErNE** presenta su plataforma en este mismo acto.



## 7. PLANTEAMIENTO DE EJECUCIÓN DE SENTENCIAS FIRMES RELATIVAS AL RECONOCIMIENTO DEL DERECHO AL DISFRUTE DE 6 DIAS POR ASUNTOS PARTICULARES (ART. 48.1, K DEL EBEP) CORRESPONDIENTES A LOS EJERCICIOS 2007 Y 2008 Y SOBRE SOLICITUDES PARA DISFRUTE EN 2009.

La ejecución mediante disfrute de horas efectivas no es posible. Necesidades, pandemia, WL. La fórmula de compensación económica para aquellos ertzainas que tengan sentencia firme a su favor se llevará a cabo tal como se establece en la Circular de la Viceconsejería de Función Pública, según esta fórmula:

Retribuciones fijas y periódicas x 6 x 1,4 ;  
360

En este mes 430 ertzainas cobrarán y el mes siguiente, el resto.

ErNE está en contra de que se compense económicamente, en las sentencias y autos de ejecución así se dice. Trasladarán al colectivo la voluntad de poder recurrirlo. Es una fuente de discriminación. Están en contra, el derecho reconocido es al disfrute de los 6 días.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** comenta que se están ejecutando sentencias, puesto que, está obligado a cumplir el Departamento. En términos de disfrute no es posible y así se ha justificado en vía ejecución. Así se ha planteado también en Mesa.

El **Director de RRHH** informa que en mesa general (AG y A.Sectorial) se está planteando su reconocimiento y aplicación gradual de cara al año 2010 y siguientes.

CC.OO. pregunta si eso quiere decir que, si en la negociación se acuerda incorporar el derecho de los 6 días, tampoco se podría aplicar.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** responde que el Departamento cumplirá con los compromisos que asuma.

## 8. RUEGOS Y PREGUNTAS.

- a. El **Viceconsejero de Administración y Servicios** presenta una resolución, copia de la cual se hace entrega a las organizaciones sindicales, para el pago a los liberados sindicales a tiempo completo de las productividades medias cobradas por los compañeros de la Unidad respectiva, que tengan el mismo tipo de régimen horario



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Salburuordelza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

desde 1 de enero de 2006, por ser ésta la fecha de entrada en vigor del Acuerdo de condiciones de trabajo en que se establecen.

**CC.OO.** manifiesta su disconformidad con el criterio seguido por el Departamento y anuncian que recurrirán esta decisión. Entienden que es una cuestión de derechos.

- b. **ELA** plantea la problemática del personal, que hallándose liberado estudiando euskera en la APPV, ha solicitado el disfrute de vacaciones en la misma y allí le han dicho que se dirijan a sus Unidades. Preguntan quién debe decidir estas cuestiones.

El **Departamento** comenta que lo aclarará.

- c. El **Director de RR.HH.** informa que con carácter inmediato los ertzainas podrán consultar a través de Gurenet sus respectivos méritos y planificación horaria.
- d. **ELA** pregunta cuáles son las propuestas de cambios de calendarios, que habrá para el próximo año y pone como ejemplo las Unidades de UIA, UIC y la Unidad de Intervención. También plantean por qué se establece formación en Acompañamientos a partir del lunes a gente que trabajó los siete días de la semana anterior. Están a favor de la formación pero ésta debe hacerse de forma que no conculque el derecho al descanso.

El **Director de la Ertzaintza** comenta que la intención es dar formación a acompañantes y los instructores de Berrozi intervendrán en el reciclaje de acompañamientos. Se recabarán datos sobre esta problemática.

El **Director de RR.HH.** anticipa que si la planificación de esta formación supusiera una alteración de calendario, la propuesta se traería a esta mesa de negociación.

- e. **CC.OO.** pregunta cómo se va a abordar la regulación del régimen de indemnización en la Ertzaintza.

El **Viceconsejero de Administración y Servicios** contesta que esta cuestión se verá cuando se reciban las plataformas.

- f. **CC.OO.** propone que todo regalo que se reciba en la Unidad o en su domicilio, se entregue a la Administración y que quien trabaje en Nochebuena y Nochevieja se les dé algo que esté estipulado. El resto, que se entregue a una institución benéfica. Lo plantean para que se recuerde en el Consejo de la Ertzaintza. Comentan que en



HERRIZAINGO SAILA  
Administrazio eta Zerbitzuen  
Salburuordetza  
Gize Beharbiddeen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR  
Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

Consejos de la Ertzaintza anteriores ya han tratado esta problemática.

Siendo las 15:30 horas y no habiendo más temas a tratar, se da por concluida la reunión.

\*\*\*

Firman la presenta Acta:

Fecha:

*Por los representantes sindicales:*

*Por Er.N.E.:*

Fdo.:

---

*Por E.L.A.:*

Fdo.:

---

*Por CC.OO.:*

Fdo.:

---

*Por el Departamento:*

Fdo.:

---

*Por el Secretario:*

Fdo.:

---



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen  
Salburuordetza  
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración  
y Servicios  
Dirección de Recursos Humanos

En sesión de la Mesa de negociación de la Ertzaintza, celebrada el día 16 de noviembre de 2009, se suscribe el siguiente

### ACUERDO

Se acuerda que se proceda al replanteamiento de la uniformidad en la Ertzaintza (excluidos distintivos), previo estudio realizado al efecto por el Comité de Seguridad y Salud, en que se valoren las características de diseño y los materiales con que están confeccionados, en atención a condiciones de seguridad y al uso a que están destinados.

El mencionado estudio habrá de ser llevado a cabo en un plazo máximo de tres meses, a contar desde la fecha de hoy.

El Comité de Seguridad y Salud estudiará cuantas prendas sean presentadas al Departamento de Interior en este proceso.

Firman el presente acuerdo:

Er.N.E.

ELA-ERTZAINITZA

CC.OO.-ERTZAINITZA

DEPARTAMENTO DE INTERIOR