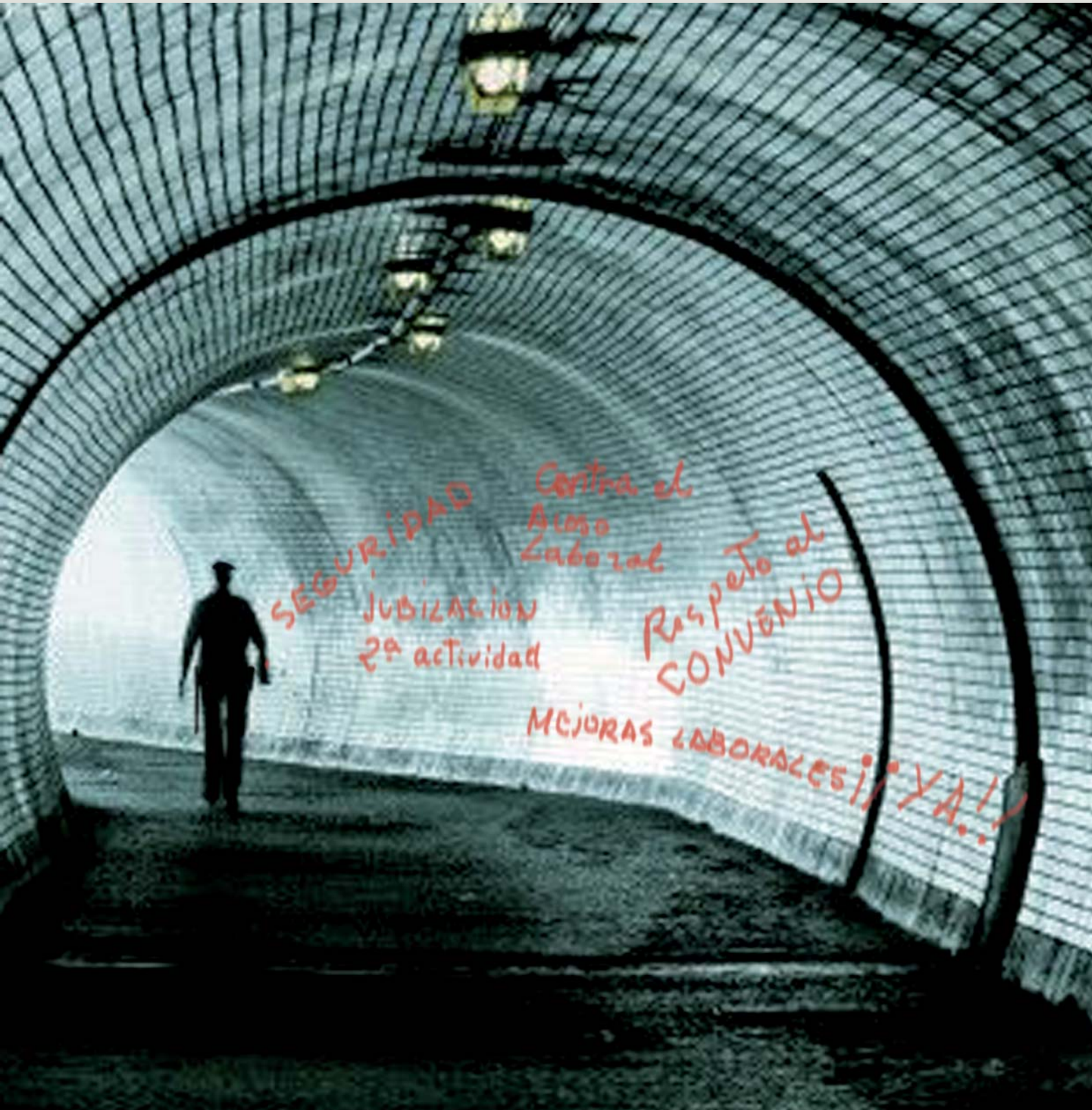


ERTZAINEN
NAZIONAL
ELKARTASUNA

Ke pote

37





<evaluación de riesgos en el puesto de trabajo><página 04>

<jubilación><página 18>



<asesoría jurídica><página 16>
<área de la mujer><página 21>
<la QK><página 22>
<los ataques de armas blancas><página 24>
<por higiene sindical><página 28>
<sobre las aptitudes y las actitudes><página 30>
<concurso de los 10 montes><página 36>



<editorial><página 04>



<Irlanda del Norte:
Los retos de una nueva policía ante la paz><página 06>

<funda de pistola de arma reglamentaria><página 10>



<edita><Ertzainen Nazional Elkartasuna>
<dirección y coordinación><Junta Rectora Er.N.E.>
<diseño y maquetación><Er.N.E. Publicaciones>

<depósito legal><BI-2135-87>

<Er.N.E. San Roque, 3 - 4º, 48007 Bilbao>

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

<resumen del informe azul de la policía local><página 32>



<primer concurso Q de calidad><página 35>

<10 años con balza><página 26>

Desde que en el año 1999 iniciamos el trabajo para conseguir el adelanto de la edad de jubilación en la Policía Vasca han pasado 9 años, mucho tiempo y muchas horas de trabajo invertidas para intentar conseguir algo que hemos tenido en la punta de los dedos y que de momento no hemos conseguido, el adelanto de la edad de jubilación. Algo que beneficia a todo el colectivo ya que independientemente de que todos llegaremos a la edad acordada también servirá para que muchos compañeros reduzcan en, como mínimo, 5 años el tiempo de estancia destinados lejos de sus domicilios.

Lo grave de este asunto es el porque no se ha conseguido el adelanto de la edad de jubilación, y no se ha logrado por que CC.OO. lo ha impedido. Lo ha impedido en defensa de unos intereses que no son lo nuestros, los de los policías vascos, lo ha impedido para no recibir críticas de trabajadores de otros sectores, Bomberos ..., lo ha impedido en aras de una supuesta solidaridad entre trabajadores. Lo cierto es que la Policía Vasca se encuentra dentro del régimen general de la Seguridad Social, dentro de este régimen cotizamos, recibimos sus prestaciones y nos jubilaremos aunque a CC.OO.-Ertzaintza no le guste.

A CC.OO.-Ertzaintza hemos de decirle que no ha conseguido evitar que nos adelanten la edad de jubilación, tan solo lo ha retrasado en perjuicio de toda la Policía Vasca, confiamos en la palabra dada por TODOS los Grupos Parlamentarios en el Congreso de los Diputados y por el Gobierno de España en boca del Ministro de Trabajo, pero si que va a conseguir una parte de sus objetivos, que tengamos que pagar más por lo mismo que estuvimos a punto de lograr en el Congreso de los Diputados y que tan solo evitó la presión de CC.OO.

Los que componemos en estos momentos el sindicato Er.N.E. somos únicamente ertzainas, como si esto fuera poco, nuestro único objetivo es obtener las mejores condiciones socioeconómicas para el colectivo al que representamos y del que somos parte y cuando dejemos nuestra liberación sindical incorporarnos a nuestro destino en nuestras respectivas unidades. En CC.OO. hace mucho tiempo que dejaron de ser policías y por tanto de defender nuestros intereses, y tan solo aspiran a lograr un despacho en Madrid o como mal mayor en sus sedes en euskadi, tan solo así se explica su actuación que perjudica claramente y gravemente al colectivo al que dicen representar.

La Policía Vasca no necesita sindicatos que lejos de defender nuestro intereses nos perjudique gravemente y además nos mienta e intente manipularnos con mentiras que parecen dirigidas a niños.



EDITORIALA

1999an, Euskal Polizian erretiroa hartzeko adina aurreratzea erdiesteko lanari ekin genionetik 9 urte igaro dira, denbora asko eta lan ordu eskerga baliatu behar izan ditugu atzamarren puntan, eskura izan dugun zerbait lortzen ahalegina egiteko, nahiz eta oraindik ere eskuratu ez dugun, erretiro adina aurreratzeaz ari gara. Halako lorpenak kolektibo osoari egingo lioke mesede, izan ere, hitzartutako adinera denok iritsi bide garela nabaria izanagatik, hori alde batera utzita, lankide askok beraien bizilekuetatik kanpoko destinotan igaro beharreko egonaldia gutxienez 5 urtez murriztuko bailuke.

Auzi honetan larriena, erretiro adinaren aurreratze hori lortu ez izanaren arrazoia bera da, eskuratu ez bada, LK-k eragotzi duelako izan baita, gureak, euskal polizienak ez diren balizko interes batzuen defentsan. Era honetara jarduteko LK-k izan duen jarreraren zioa, Suhiltzaileen kolektiboarengandik kritikarik ez jasotzea izan da, ez baitzezakeen onartu Suhiltzaileekin adostutako Hitzarmena sinatu eta hilabetera HOBETU zedin eta eragotzi egin du langileen arteko balizko "elkartasun" baten izenean. Kontua da, Euskal Polizia Gizarte Segurantzako erregimen orokorrean dagoela, erregimen horretan ezarritakoari jarraiki kottizatzen dugu, bertatik jasotzen ditugu laguntzak eta haren arabera erretiroa hartuko dugu Ertzaintzako LK-k gogoko ez duen arren.

Zera esan behar diogu Ertzaintzako LK-ri, alegia, ez duela erretiroko adina aurrera diezaguten ekidin, aitzitik, Euskal Poliziaren erakunde osoaren kaltetan atzeratu baino ez duela egin lorpena, izan ere, Diputatuen Kongresuko talde legebiltzarkide GUZTIEK eta Espainiako Gobernuak Lan Ministroaren ahotan emandako hitzean uste osoa baitugu. Haatik, bere xedeetarik zati bat bederen erdietsiko du LK-k, Diputatuen Kongresuan eskuratzear izan genuen horregatik gehiago ordaindu behar izatea, bere presioak soilik eragotzi zuen lorpenagatik.

Une hauetan Er.N.E. osatzen dugunok ertzainak bakarrik gara; eta hau nahikoa ez balitz, gure xede bakarra, ordezkaten dugun kolektiboarendako baldintza sozioekonomikorik onenak eskuratzea da, talde horretako kide baikara eta liberazio sindikala uzten dugunean gure destinora eta bakoitzari dagokion unitatera itzuliko baikara. Aspaldi utzi zioten LK-koek polizia izaiteari eta beraz, gure interesen defentsan aritzeari, Madrilen langela dotore bat eskuratzea beste asmorik ez dute, edota besterik ezean, Euskadiko egoitzetako bulegoren batean. Horrek soilik azal dezake beraien jardunbidea, ordezkaten omen duten kolektiboa nabarmen eta larriki kaltetu duena.

Euskal Polizian ez dugu behar gure interesen alde aritzea adieraziagatik larriki kaltetzen gaituzten sindikaturik, ezta gezurretan aritzeaz gain, umeei zuzenduak diruditen faltsukeriekin gu manipulatzeko saiatzen direnik ere.

<Irlanda del Norte: Los retos de una nueva policía ante la paz>

El 10 de abril de 1998 en Belfast, Irlanda del Norte, los gobiernos británico e irlandés, y aceptado por la mayoría de los partidos políticos norirlandeses, firmaron el acuerdo de Viernes Santo (Good Friday Agreement). Un acuerdo político, que permitió sentar las bases de unas nuevas reglas del juego en el camino hacia la reconciliación. No obstante un importante partido, el Partido Democrático Unionista (DUP), rechazó el Acuerdo y permaneció fuera de este proceso político. Pero finalmente en mayo de 2007 su líder, el reverendo protestante Ian Paisley, aceptó encabezar un gobierno de poder compartido, e irónicamente, para ocupar la mayoría de las carteras ministeriales y en especial el cargo de primer ministro norirlandés.

De conformidad con el Acuerdo de Viernes Santo, en junio de 1998 se creó una comisión independiente de supervisión para Irlanda del Norte que debía ocuparse de la reforma de la policía. El proceso de reforma fue dirigido por Christopher Patten, una conocida figura política que había ejercido diversas funciones en el Gobierno del Reino Unido y que fue el último gobernador de Hong Kong antes de que fuera devuelto a China en 1997.

Para la Real Policía del Ulster (Royal Ulster Constabulary, RUC) éste iba a ser un período muy difícil. Porque si durante los últimos treinta años, la Real Policía del Ulster había cumplido su función de evitar que Irlanda del Norte regresara a la guerra civil y que la situación social no degenerara en un auténtico caos. Ahora veía como el gobierno británico cedía a las presiones del Sinn Féin, el ala política del Ejército Republicano Irlandés, para proceder a la reforma de la policía.

La Comisión Patten publicó el 9 de septiembre de 1999 un informe con 176 recomendaciones para el futuro servicio de policía de Irlanda del Norte, que se tituló "El servicio de policía en Irlanda del Norte ¿un nuevo comienzo?" (A New Beginning: Policing in Northern Ireland). El informe contiene una serie de recomendaciones sustantivas referentes a la reducción de efectivos, los programas de reclutamiento en la diversidad, una nueva academia de policía, la inversión intensiva en tecnología, nuevas medidas de reclutamiento para mejorar el equilibrio de los católicos y no católicos dentro de la policía, la supervisión civil de las operaciones policiales, los servicios de policía comunitarios y la formación de los agentes en la esfera de los derechos humanos.


Algunas de las conclusiones y recomendaciones provocaron un importante desconcierto en la Federación de Policía de Irlanda del Norte. Pero a pesar de ello, la mayoría de ellas fueron valoradas de forma positiva e incluso la Federación de policía realizó 38 recomendaciones para su inclusión en la revisión del informe y que el propio Patten aplaudió por su contenido e incorporó a su Informe.

Sin embargo, la Federación de Policía de Irlanda del Norte se sintió profundamente ofendida por la propuesta de cambiar el nombre de la Real Policía del Ulster (Royal Ulster Constabulary, RUC) por el de Servicio de Policía de Irlanda del Norte (NIPS), como finalmente se acordó. La concesión de la Cruz Jorge, que sólo había sido concedida de forma colectiva a los habitantes de Malta por su heroico comportamiento en la defensa de la isla, fue bien acogida, pero en ningún caso compensó el daño causado por la pérdida del nombre.

El Informe Patten aceptó el argumento de que el nombre 'Royal Ulster Constabulary' era inadmisibles para la comunidad católica republicana y que, además, era la causa fundamental de que los miembros de esta comunidad no quisieran incorporarse a la Real Policía del Ulster. Pero el verda-

Por Terry Spence

Presidente de la Federación de Policía de Irlanda del Norte

A portrait of Terry Spence, a man with a mustache, wearing a dark suit, white shirt, and patterned tie. He is smiling slightly and looking towards the camera. The background is a light, neutral color.

Terry Spence fue elegido para el cargo de Secretario Adjunto de la Federación de Policía de Irlanda del Norte en 2002. En 2004 fue designado como Secretario General y en 2006 fue nombrado Presidente. Antes, Terry Spence sirvió 25 años como oficial de policía en diferentes zonas de Irlanda del Norte.



dero obstáculo para la incorporación de los católicos a la Real Policía del Ulster nunca fue el nombre, sino el asesinato de aquellos católicos que ya se habían incorporado o el de aquellos que habían expresado su interés en hacerlo. La Federación de Policía de Irlanda del Norte organizó una fuerte campaña de presión, que incluyó la entrega de medio millón de firmas en la oficina del Primer Ministro británico. Pero finalmente, se produjo el cambio de nombre en virtud de una ley aprobada en el parlamento y la Federación cesó de forma inmediata su campaña en contra del cambio de nombre.

Otros cambios recomendados en el Informe Patten fueron la desaparición de los símbolos de la corona británica en las insignias de los policías, incluido el abandono del arpa y los emblemas de la corona, símbolos que la Federación, veía como una muestra de conmemoración de las tradiciones irlandesa e inglesa en Irlanda del Norte. Un nuevo escudo fue diseñado y de forma sutil se logró incluir el arpa y la corona.

A pesar de las dificultades, Federación de Policía de Irlanda del Norte negoció con éxito ante el gobierno un importante paquete de medidas económicas - indemnizaciones de tres anualidades y mejoras importantes de la pensión de jubilación- que facilitó la transformación y, especialmente, la reducción de efectivos del RUC.

La recomendación de que todos los integrantes la Real Policía del Ulster (Royal Ulster Constabulary,RUC) deberían prestar un nuevo juramento fue otra causa de confrontación, que finalmente no se realizó. La Federación de Policía de Irlanda del Norte mantuvo en todo momento que los policías del RUC ya habían prestado juramento en la fecha de su adhesión y que obligar a un segundo juramento, además de innecesario, era considerado como un insulto por los policías del RUC, dado que podía interpretarse como que el primer juramento era insuficiente.

El papel de la Federación de Policía de Irlanda del Norte, durante todo el tiempo que duró el pro-

ceso de reforma, fue el de representar a sus afiliados de la forma más constructiva posible. La Federación de Policía tuvo que aceptar el Informe Patten, dado que fue el resultado de un proceso democrático. Y nunca, la Federación extendió su ámbito de actuación más allá de los límites normales de las medidas de presión e influencia, dado que otro modo nuestra posición podría haber sido interpretada como política. Además, la Federación mantuvo su campaña sin el apoyo de ningún partido. Por ejemplo, nuestra preocupación por mantener el nombre de Royal Ulster Constabulary era producto de nuestro orgullo, la reputación internacional del nombre y el sacrificio que representaba en la defensa del Estado de Derecho contra el IRA, uno de los más brutales grupos terroristas en Europa. Más de 300 agentes del RUC habían sido asesinados y 11.800 resultaron heridos en los más de 30 años de violencia terrorista en contra de una fuerza integrada por 14.000 policías. Además 3.500 personas murieron durante el conflicto y muchas de ellas, incluso después de la firma del Acuerdo de Belfast.

Los cambios posteriores en la policía incluyen la creación de un entorno de trabajo neutro, que es una medida obligatoria en todos los lugares de trabajo de Irlanda del Norte. En esencia esto significa que nadie debería ser capaz de tomar como ofensa la aparición de cualquier tipo de fotografías, placas, regalos o símbolos en las oficinas o lugares de trabajo.

Los integrantes del Servicio de Policía de Irlanda del Norte también han recibido formación para hacer frente a situaciones relacionadas con problemáticas culturales, religiosas, de orientación sexual y de género. No obstante, con independencia de lo sucedido, este cambio también hubiera ocurrido de todos modos debido a la presión que se ejerce sobre los modernos servicios policiales para reconocer la diversidad en la sociedad.

Un tipo diferente de cambio fue la sustitución de la independencia operacional del Jefe de la Policía por el principio de la responsabilidad operacional. Ahora, el Jefe de la Policía debe rendir cuentas ante a una Junta de Policía que incluye a los principales partidos políticos y diez miembros independientes. Por lo tanto, en este momento el Jefe de la Policía y el Servicio de Policía de Irlanda del Norte es ahora el más analizado y fiscalizado del mundo. Además de la Junta de Policía de Irlanda del Norte, existe un Ombudsman para asuntos policiales que trata las posibles quejas sobre el modo de llevar las investigaciones del PSNI y un Comisionado de Supervisión que se asegura de que las recomendaciones del Informe Patten sean puestas en marcha de manera comprensible y fidedigna.

Echando una mirada retrospectiva a los últimos cuatro decenios, el papel de la policía fue que hacer política fuera posible. Este objetivo se logró felizmente al permitir a la sociedad a seguir funcionando como tal y, en segundo lugar, al tratar de que los terroristas se dieran cuenta de que su campaña de violencia no iba a ganar y que se estaba convirtiendo en contraproducente. Los terroristas pasaron del uso exclusivo de la violencia, al uso de una combinación de violencia y política ,según el viejo dicho de el Armalite- fusil usado por los republicanos contra las fuerzas de seguridad británicas en Irlanda del Norte- en una mano y la urna en la otra, aceptando que solamente la política ofrecía alguna posibilidad de éxito en el proceso.

El segundo papel de la policía es también difícil. Exige a los policías que dejen de lado su desaprobación por las concesiones que el Gobierno se siente obligado a hacer a los terroristas como la liberación anticipada de los presos condenados o la no persecución de los terroristas que viven en el extranjero, incluyendo la vecina República de Irlanda. El servicio de policía defiende la democracia y el proceso democrático que debe conducir a un acuerdo, por lo que las ideas o situaciones personales de los policías nunca deben triunfar sobre la conducta profesional y el deber que se exige de todos y cada uno de ellos. Esta es la importante lección que debe ser aprendida.

Los agentes de policía se encuentran aún en situación de riesgo en Irlanda del Norte, pero la amenaza se limita a unos pocos disidentes republicanos de grupos escindidos. Es una amenaza muy grave, pero en nada comparable con la sufrida en los últimos 30 años. Tenemos la oportunidad de un futuro más seguro y más prometedor siempre y cuando podamos hacer política.

<funda de pistola de arma reglamentaria>

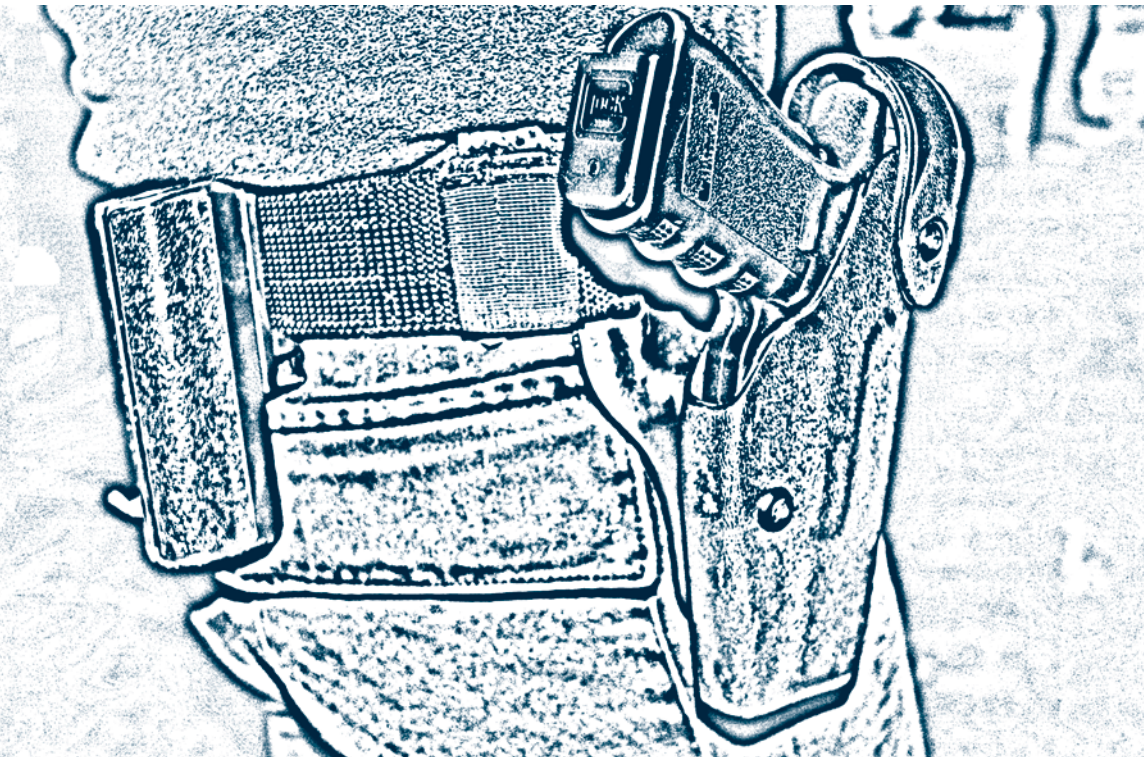


El área de formación de Er.N.E. ha realizado un estudio y posterior informe de la funda para el arma reglamentaria actualmente de dotación y en servicio en todas las unidades de la Ertzaintza excepto la Unidad de Intervención.

Debido a las continuas quejas por parte de los ertzainas que han visto como su arma acababa por el suelo durante un forcejeo, en una persecución a la carrera o en el transcurso de incidentes de orden público, Er.N.E. trasladó dicha queja a los compañeros del área de formación, los cuales después de realizar diferentes pruebas y ejercicios (bajo condiciones de estrés) en los cursos que organizan y a los que asisten policías de varios cuerpos policiales con los que también intercambiaron experiencias sobre la mencionada funda, llegaron a la siguiente conclusión:

La funda de pistola para el arma reglamentaria en la Ertzaintza es OBSOLETA y NO REUNE LOS MÍNIMOS REQUISITOS DE SEGURIDAD, por los motivos siguientes:

- . Lleva en servicio alrededor de veinte años, hay elementos de seguridad más modernos.
- . Caídas del arma al suelo, los corchetes se abren con un solo golpe.
- . Ninguna seguridad ante intentos de sustracción, todo el mundo sabe abrir un corchete.
- . Deterioro de corchete o clip.
- . Dificultad a la hora de hacer una transición.
- . Deterioro por desgaste del cuero, mala imagen.
- . El cuero es un material hidrófilo, con la consecuencia que eso conlleva al arma.
- . Dificil manipulación con guantes.
- . Mal empuñamiento del arma.
- . Extracción difícil y lenta a la hora de portar un chaleco balístico.
- . Perjudicial por prescripción facultativa, presión en zona lumbar (zona blanda).



Además de detallar generalidades sobre la operatividad y la influencia del estrés.

Es por ésto, y hasta que los responsables de material del Departamento prioricen la calidad sobre la economía a la hora de adquirir materiales (que en otras cosas ya gastan), que este sindicato seguirá trabajando para conseguir materiales actualizados modernos y seguros, para ofrecer mejor y mayor calidad en el difícil trabajo que realizamos.

ARAUDIAK EZARTZEN DUEN ARMA ZORROA

Indar sesioan ari zirelarik, korrika batean egindako jazarpen batean edota ordena publikoko istiluak gertatzen ziren bitartean beraien arma lurrean bueltaka ikusi behar izan duten lankideen aldetik etengabeko kexak jaso ondoren, sindikatu honek prestakuntza saileko lankideei helarazi zien egonezin hori. Hauek, beraien antolatzen dituzten ikastaro ezberdinetan proba eta ariketa ezberdinak burutu ostean (egin ere, estres baldintzatan), eta ikastarootara bertaratzen diren polizia kidego ezberdinetako agenteekin aipatu zorroaren gaineko eskarmentua elkartrukatuta, honako ondoriora iritsi ziren:

Ertzaintzarentzako araudiak ezartzen duen armarentzako pistola zorroa ZAHARKITUTA DAGOELA ETA EZ DITUELA GUTXIENEO SEGURTASUN BALDINTZAK BETETZEN, ondoko arrazoiengatik.

<evaluación de riesgos en el puesto de trabajo>



La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995 regula la protección de los trabajadores, independientemente de la actividad que realiza. Esta regulación en la protección supone un paraguas en la seguridad de los trabajadores que abarca tanto la seguridad, como la higiene, la psicología, y la ergonomía. Sin embargo, cuando hablamos de nuestro colectivo, encontramos trabas a la aplicación de esta Ley, amparándose en ambigüedades, y en interpretaciones que siempre perjudican a los trabajadores.

Si hay una actividad dentro de la aplicación de la Ley con la que de forma continua hemos chocado con la administración, es en lo referente a la protección de los trabajadores en el "puesto de trabajo", siendo precisamente en la propia definición de "puesto de trabajo" donde se produce una falta de entendimiento mas grande. No existe problema cuando hablamos de un espacio físico asimilado a una oficina, pero si cuando cuantificamos que un numero importante de agentes de la Ertzaintza pasan ocho horas al día en "puestos de trabajo" diferentes a este espacio, como pueden ser un vehiculo, una estancia de espera o vigilancia, una embarcación, un aula, etc., y precisamente el "puesto de trabajo vehiculo", con todas las variedades que se utilizan en la Ertzaintza, y con todas las modificaciones que en los mismos se hacen, es la que provoca por nuestra parte la exigencia imperiosa de realizar una evaluación de riesgos en el puesto. No podemos cerrar los ojos a incidentes, que en algunos casos se traducen en accidentes, o en lesiones que se ven agravadas por las modificaciones que se han realizado en el vehiculo, y las cuales no siempre tenemos cuantificadas por una falta de interés o previsión de los propios responsables.

Se ha solicitado de forma reiterada la participación de los trabajadores, no ya en la elección de un vehiculo concreto para realizar las diferentes actividades policiales, sino en los requisitos que estos deben de reunir para realizar esta tarea, es decir, participar de forma activa en la definición de las necesidades que tiene cada actividad policial, y por tanto las necesidades que debe de cubrir el vehiculo destinado a esa actividad.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/1995, que dimana de la Directiva de la Comunidad Económica Europea 89/391, ha recibido una sentencia del Tribunal de Justicia Europeo, con fecha 12 de Enero de 2006, Asunto C-132/04, mediante la cual declara el "incumplimiento de obligaciones del Reino de España por la falta de aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores no civiles y policías de las Administraciones Públicas, por no haber adaptado su ordenamiento jurídico a los artículos 2, apartados 1, 2 y 4 d la Directiva 89/391 de la CE", o lo que es lo mismo, reconoce la peculiaridad de la policía, pero no exime a sus miembros de la protección en aplicación de la Directiva. Por lo tanto, el esfuerzo del Departamento de Interior por aplicar la Prevención y Seguridad en la Ertzaintza debe de ser entendido también como parte de la obligación como Administración y responsable de la seguridad de sus trabajadores.

La definición de "puesto de trabajo" entendida desde el punto de vista de la prevención es "el emplazamiento físico en el que un trabajador desarrolla habitualmente su actividad", " Conjunto de tareas ejecutadas por una sola persona. El trabajo total asignado a un trabajador individual, constituido por un conjunto específico de deberes y responsabilidades. El número total de puestos de trabajo en una organización equivale al número de empleados más los puestos vacantes". De tal forma que un vehículo policial, un coche patrulla, tiene al menos dos puestos de trabajo, uno el de conductor, y otro el de acompañante.

Las modificaciones que se han estado realizando en los vehículos de serie para adaptarlos al trabajo policial, no constan que se hubieran realizado tras un estudio ergonómico del puesto, sino que se ha tenido en cuenta las necesidades policiales, primando las mismas sobre las medidas de seguridad.

Hace 30 años en los vehículos que circulaban por las carreteras no existían sistemas "air bag", ni "ABS", ni la obligación de llevar dos espejos en el exterior, ni existían sillas para trasladar a los menores en los vehículos, ni sistemas que reducían el efecto de un choque frontal, ni, en algunos casos, existía la obligación de llevar instalados cinturones de seguridad, y desde luego, su utilización no era obligatoria, estas medidas se han ido incorporando tras estudios de seguridad, estudios de ergonomía, e incluso estudios sobre costos de efectos e impacto económico. Cualquier acción que se realiza en un vehículo que pueda reducir la seguridad del mismo, cuando menos, ha de justificar esa reducción, y desde luego, que el recorrido de un asiento se reduzca en 20 cm., que el respaldo no se pueda regular, que se incorporen elementos cortantes o aristas en puntos que pueden suponer un riesgo al conductor o al acompañante, o que se elimine algún elemento de seguridad, como "air bag", etc, va contra toda lógica, y desde luego, contra las medidas de seguridad que ingenieros y ergónomos de las diferentes marcas de vehículos han establecido cuando el vehículo supera las pruebas de fábrica.

Curiosamente, modificaciones realizadas en vehículos de carretera, pero que no son para uso policial, como por ejemplo "taxis", como puede ser la instalación de una mampara de seguridad, tienen que superar una inspección de ITV, precisamente por las modificaciones en materia de seguridad que se han realizado.

El Real Decreto 1435/92, de fecha 27 de Noviembre de 1992, sobre Disposiciones de Aplicación de la Directiva 89/392 de la CEE relativa a la "aproximación de las legislaciones de los estados miembros sobre máquinas", en su artículo 1, apartado 3, cuando habla de "exclusiones del ámbito de aplicación", en el apartado 3 dice "Las máquinas especialmente diseñadas y fabricadas para fines militares o de mantenimiento del orden público", habla de máquinas específicas (camión con cañón de agua, tanqueta, etc.) en ningún caso se refiere a un vehículo de serie con modificaciones, habla de especialmente diseñadas y fabricadas, no modificadas.

Si solicitamos un estudio ergonómico del puesto, la razón no es otra que las modificaciones que se realizan en los vehículos de serie (sobre los cuáles previamente hay ya un estudio ergonómico y de seguridad realizado), y por las características de los usuarios, es decir, solicitamos que se aplique la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que se profundice en el esfuerzo por parte de la Administración en la implantación de esta, y desde luego, que se visualicen los estudios y trabajos realizados por la División de Recursos Generales en esta materia, y además solicitamos, que la participación del Servicio de Prevención sea activa, a través, sobre todo, de un técnico en Ergonomía, no olvidemos que la función del Servicio de Prevención, (del Comité de Salud laboral), es la mejora de la seguridad laboral de los ertzainas y la vigilancia de la salud.

Tras un análisis, plantemos los puntos básicos a tener en cuenta en la evaluación:

1.- Prestaciones generales que debe reunir el vehículo:

- . Potencia, suficiente para que el vehículo responda a las necesidades del trabajo en la calle, no quedando fuera en cualquier persecución.
- . Seguridad. Como mínimo ha de llevar de serie el sistema ABS, y los "airbag" de conductor, acompañante, y laterales.
- . Espacio. Ha de ser amplio, permitiendo el acceso de forma cómoda a los usuarios, teniendo en cuenta que estos van a ser muy variados en constitución y tamaño. Importante que sea alto, para permitir tanto un acceso mas cómodo al interior, como una visión mayor por parte del conductor de la carretera, y una conducción mas cómoda, al permitir que las piernas estén en ángulo recto, y especialmente, hacer que el vehículo sea mas visible para el resto de conductores.
- . Blindaje. Dado la peculiaridad del trabajo a desarrollar, los vehículos llevarán un blindaje, que afectará, y protegerá, la zona del habitáculo del conductor y acompañante.
- . Llevará dos espejos retrovisores en el exterior, uno en el lado izquierdo, para uso del conductor, y otro en el derecho, también para uso del conductor. Este último llevará adosado un espejo suplementario, que se pueda regular de forma individual, y que será de uso exclusivo del acompañante del vehículo.
- . Los cristales del vehículo serán blindados. En los vehículos camuflados, el blindaje puede ser sustituido por una protección del tipo "anti-vandálico", pudiendo estar, además, los cristales laterales y posteriores tintados.
- . Renovación del vehículo cada un número determinado de kilómetros, y sobre todo, cada un tiempo determinado de antigüedad, dependiendo del tipo de vehículo y uso.

2.- Habitáculo de conductor y acompañante:

- . Volante regulable, que permita la adaptación al conductor.
- . Asiento regulable, tanto en posición como en altura. El respaldo será rígido y regulable, con un refuerzo en la zona lumbar. El respaldo llevará en los laterales una abertura, que permita colocar todos los elementos del cinturón sin llegar a deteriorar el asiento, y sin obligar a forzar la postura del conductor. En ningún caso el recorrido del asiento puede estar limitado.
- . Renovación de asientos. Los asientos se cambiarán en el momento que se deteriore alguna de las facultades del mismo. Hay que tener en cuenta que el uso del vehículo es continuo, y corresponde a diferentes personas con complejidad muy diferenciada.
- . Aire acondicionado y calefacción.
- . Defensa. Tendrá un espacio determinado para fijar la "defensa", este puede estar ubicado en la propia puerta, y en forma vertical, y situado en la parte más adelantada.
- . Porta armas. Llevará un porta-escopetas y porta-linterna, situado entre los dos asientos delanteros y en un plano más retrasado, de forma que su ubicación nunca suponga un riesgo, por contacto o golpe, para los ocupantes en el caso de accidente.
- . La emisora y el sistema de mando del sistema de señalización de emergencia, irán encastrados en la guantera del vehículo, de tal forma que no queden bordes, o esquinas que supongan un riesgo para los ocupantes. Los únicos elementos móviles que sobresalgan serán únicamente el "micro" y el mando del sistema de luces. Siempre que sea posible, el sistema de comunicaciones será mediante el sistema bluetooth.
- . El teléfono móvil irá incorporado al vehículo, llevando instalado el sistema de "manos libres".
- . Luz interior. Llevará una luz interior autónoma, que permita la lectura en el vehículo.
- . Porta-documentos fijo en el vehículo.

3.- Maletero:

- . De un tamaño que posibilite que al llevar todo el material colocado, este se encuentre "a la vista", y de fácil acceso.
- . El espacio debe de ser suficiente para portar:
 - . un mínimo de 2 bolsas con material personal.
 - . dos chalecos exteriores.
 - . dos prendas de abrigo/agua.
 - . material (señales, material para acordonamientos, etc.)

4.- Espacio para detenidos:

- . Estará forrado de plástico, o de un material fácilmente lavable.
- . Tendrá espacio suficiente para dos personas.
- . Irá aislado con mampara.
- . El lugar estará protegido por material irrompible.
- . Llevará 1 punto de sujeción de grilletes para poder ser utilizado en caso de necesidad.
- . Bloqueo de puertas en el interior.
- . Las ventanas no se podrán abrir, y llevarán los cristales anti-vandálicos.
- . Sistema de desagüe para limpieza interior.

5.- Exterior:

- . El "puente" será lo más plano posible, y visible tanto desde la parte posterior como de la parte delantera.
- . Llevará focos laterales y frontales, los cuales han de ser direccionales.
- . El acceso al interior ha de ser amplio y sencillo, tanto para los ocupantes de la parte delantera, como para el habitáculo destinado a detenidos, por lo que sería interesante que las puertas fuesen del tipo "correderas".



<asesoría jurídica>



En Er.N.E. llevamos mucho tiempo preocupados por dar una respuesta jurídica en el momento de realizar una consulta por parte de los afiliados.

En esta línea Er.N.E. ha realizado un esfuerzo importante y ha liberado a dos compañeros LICENCIADOS EN DERECHO, ampliando el grupo de trabajo existente, al objeto de garantizar una respuesta profesional a una consulta de trascendencia para el afiliado.

Durante el año 2007 y lo que llevamos del 2008, se han incoado 700 demandas en los diferentes Juzgados contencioso administrativos de la Comunidad Autónoma Vasca, a parte de los más de 2.000 interpuestos por el derecho a disfrutar de los seis días de libre disposición durante el año 2007, los cuales están ganados el 100% de los mismos a la espera de la sentencia definitiva de la Sala del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco con unas perspectivas halagüeñas y que esperamos las sentencias definitivas en breve.

De las 700 demandas el 80 % de los casos se han fallado a favor del demandante (afiliado), siendo el fondo de lo juzgado temas relacionados con la interpretación retorcida del vigente Acuerdo Regulator por parte del Departamento. Pese a ello en varias ocasiones se han tenido que presentar recursos donde ya estaba el hecho juzgado y fallado a favor de los demandantes, lo que explica la posición del Departamento de Interior y su afán por colapsar esta Asesoría Jurídica e impedir una defensa basada en una buena preparación de Defensa Jurídica con artimañas de este tipo.

No lo han conseguido y ello gracias al trabajo de la ASESORÍA JURIDICA y en el grupo de trabajo conseguido.

Desde la Junta Rectora de Er.N.E. y por medio de su responsable se les ha agradecido el trabajo desarrollado y se les anima a continuar en esa línea.

Sin hacer grandes alardes de las sentencias favorables conseguidas, no nos gustaría pasar por alto algunas que consideramos un gran logro para todos los que conformamos la Ertzaintza e



incluso hemos sido pioneros en la conquista de esos logros en Euskadi como son:

Los seis días de asuntos particulares.

La relativa a la RPT con la anulación de plazas de LD en la DIG.

El acoso laboral (juego y policía científica) y extensible al resto.

El pago íntegro de cambio de matrícula en vehículos.

La devolución a todos los funcionarios de lo indebidamente retenido del IRPF, por gastos médicos del Fondo Social.

Siempre han tenido, frente a la incongruencia del Departamento, la razón y la cordura de la Asesoría Jurídica de Er.N.E.

AHOLKULARITZA JURIDIKOA

2007an zehar eta gaurdaino 2008an igarotako egunetan, Euskal Autonomia Erkidegoko administrazioarekiko auzibide Epaitegi ezberdinetan 700 demanda eskaera ireki dira, horiei guztiei 2007an zehar norberak hartzeko dituen sei egunak gozatzeko eskubidea dela-eta jarritako 2.000 baino gehiago gehitu behar zaizkie, azken hauek %100ean irabazitakotzat jo behar direlarik, Euskal Herriko Auzitegi Nagusiko Aretoak behin betiko ebazpena emateko zain gauden arren. Behin betiko ebazpenok epe laburrean espero ditugu eta esan bezala, darakusten itxuragatik itxaropentsu gaude.

Aipatu 700 demandetatik, auzi guztien %80a auzi-jartzailearen (afiliatuaren) alde ebatzi dira, epaitu denaren azpian, sakonean Sailak indarrean dagoen Hitzarmen Arautzaileaz egindako interpretazio bihur eta okerrari atxikitako gaiak daudelarik. Alta, ekintza epaitu eta ebazpena auzi-jartzaileen alde emanda egonagatik ere, zenbaitetan errekurtsioak jarri beharra ere suertatu zaigu. Honek nabarmen erakusten du Barne Sailaren benetako jarrera eta zer nolako seta duen Aholkularitza Juridikoa ito eta geldiaraziz, ongi prestatutako Defentsa Juridikoan oinarritutako defentsa bat galarazteko, egin ere, hori bezalako trinkimailuak baliatuz.

En el año 2001, en el Congreso de los Diputados se aprueba la Ley 24/2001 de medidas fiscales, administrativas y del orden social, donde ya se inicia el primer paso a la jubilación, al recogerse en una adicional lo siguiente: "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".

El sindicato Er.N.E. ha seguido trabajando desde entonces, y aunque algunos hablen, nosotros nos limitamos a constatar lo evidente:

Los días 17 y 18 de noviembre de 2004, Er.N.E. realiza unas jornadas sobre jubilación y segunda actividad.

La firma de los acuerdos reguladores para los años 1999, 2000 y 2001 y para los años 2005, 2006 y 2007, recogen la importancia que para Er.N.E. tiene la jubilación y la segunda actividad. Lo que provocó una enmienda de transacción aprobada por unanimidad en el Parlamento Vasco y la enmienda nº 25 presentada en el Congreso de los Diputados, con los mismos textos del artículo 58 del Acuerdo Regulador firmado por Er.N.E. y CCOO.

El 3 de junio de 2006, Er.N.E. entabla conversaciones con los grupos políticos representados en el Parlamento Vasco.

El día 6 de junio de 2006 en el Congreso de los Diputados se aprueba una enmienda mediante la que se insta al "Gobierno para la reducción de la edad de la jubilación de los funcionarios de las policías autonómicas".

El 21 de junio de 2006, Er.N.E. se reúne en Madrid con el Director General de la Seguridad Social. En ese mismo día, Er.N.E. se reúne con Diputados de los distintos Grupos Parlamentarios del Congreso de los Diputados.

El día 3 de noviembre de 2006, fruto de la información, gestión y presión de Er.N.E., se aprueba en el Parlamento Vasco una enmienda transaccional donde "insta a los Gobiernos Vasco y Central" a lograr un acuerdo para que los Ertzainas puedan adelantar su edad de jubilación (artículo 58 del Acuerdo Regulador de la Ertzaintza firmado por Er.N.E. y CCOO).

El 28 de marzo de 2007, en el Consejo de la Ertzaintza los representantes de Er.N.E., instan al Consejero Balza a que cumpla los compromisos en materia de jubilación adquiridos en los diferentes Acuerdos Reguladores y los mandatos del Parlamento Vasco.

El 14 de junio de 2007, Er.N.E. solicita por escrito al Lehendakari que adopte medidas para dar cumplimiento a lo anterior.

El 19 de julio de 2007 se alcanza un acuerdo con los sindicatos SPC mayoritario en los Mossos d'Esquadra y con el SPF mayoritario en la Policía Foral de Navarra.

El día 23 de octubre de 2007, en Madrid, se realiza una concentración de representantes de los tres sindicatos frente al Senado y se mantiene una jornada de trabajo (reuniones con Senadores de todos los grupos políticos con representación en el Senado: PSOE, PP, CiU, PNV, IU, ENTESA Catalana y Grupo Mixto).

El día 25 de octubre de 2007, se aprueba en el pleno del Senado la enmienda presentada por el PNV (grupo GPSNV), con los votos a favor de todos los Grupos Parlamentario en el Senado con excepción del PSOE.

El 22 de noviembre de 2007, se acude a Madrid a la sesión plenaria del Congreso de los Diputados donde se debatió y votó la reforma de la Ley de Seguridad Social, previamente Er.N.E. se reunió con Diputados de todos los Grupos Parlamentarios en la que se nos informó de las presiones que estaba realizando CCOO para que la enmienda aprobada en el Senado fuera rechazada en el Congreso. Tras la exposición de los diferentes grupos y previo al paso de la votación, el PSOE instó a todos los Grupos Parlamentarios a rechazar la enmienda con el compromiso de reunir el Pacto de Toledo y alcanzar el acuerdo dentro de este Foro.

El PP aceptó el reto lanzado por el PSOE, absteniéndose en la votación, lo que conllevó que no prosperase la enmienda aprobada en el Senado.

Una vez finalizada la sesión plenaria de la mañana, representantes de los grupos políticos IU, PNV, PP y PSOE, informaron a los delegados de Er.N.E. de sus respectivos posicionamientos en la votación.

Tanto el PP como el PSOE manifestaron su intención política de llegar a un acuerdo en el que se tendría en consideración todas las aportaciones de Er.N.E.. Dándonos el resto de formaciones todo su apoyo.

El día 12 de diciembre de 2007, representantes de Er.N.E., SPC y SPF, han comparecido ante la Comisión no permanente del Pacto de Toledo.

En su comparecencia, Er.N.E. ha dejado claro cual es la situación real de la Ertzaintza y el problema de envejecimiento, que en 10 años se convertirá en una situación insostenible.

CC.OO. también comparece ante el pacto de Toledo, en calidad de segundo sindicato más representativo en la Policía Foral de Navarra y dice hablar en nombre de los Policías Forales, de los Ertzainas, de los Mossos d'Esquadra y de las Policías Locales de todo el Estado, hablan de la solidaridad entre los trabajadores de todos los sectores que esta propuesta es insolidaria porque los policías nos jubilaríamos sin realizar sobrecotizaciones y que ellos apuestan por un sistema similar al de bomberos, es decir realizando sobrecotizaciones por parte del trabajador y de la empresa, desde los sindicatos profesionales se les solicita que hablen en su nombre y no en el de unos colectivos en los que son minoritarios y a los que están perjudicando.

En todo este periodo CCOO no ha hecho nada por la anticipación de la edad de jubilación en la Ertzaintza, estaban muy ocupados con otros colectivos que les reportan mas rendimiento, en términos electorales, que las policías Autonómicas (Bomberos, albañiles, etc) pero una cosa es no hacer nada y otra perjudicar gravemente a unos colectivos en los que son minoritarios en beneficio de otros que ellos consideran mas importantes.



CC.OO HA VENDIDO A LOS ERTZAINAS

Epilogo de una andadura:

2005. CC.OO., firmó el último Acuerdo Regulador de la Ertzaintza, cuyo artículo 58, referido a la "Anticipación de la edad de jubilación y segunda actividad por edad" donde se recoge **"En tal caso, el importe de la pensión correspondiente se determinará sin aplicación de coeficiente reductor alguno por razón de la anticipación de la edad."**

2005 - 2007 mirar a otros colectivos (apartando a la Ertzaintza) de la jubilación anticipada pidiendo para ellos (y defendiendo) la jubilación a los 60 años (bomberos, albañiles, e.t.c.).

Al mentiroso se le pilla antes que al cojo.

Noviembre de 2007, EUROCCOP (Sindicatos Policiales Europeos) celebradas en Bruselas, CC.OO. intentó presentar un escrito apoyando la propuesta apoyada por **Er.N.E.** que se aprobó en el Senado sobre el adelanto de la Edad de Jubilación en la Policías Autonómicas, pero incluyendo además a las Policías Locales.

2007 - 2008, tratan por todos los medios que los esfuerzos del Sindicato **Er.N.E.** para lograr la jubilación anticipada **FRA-CASARA** en todos los ámbitos, rogando a PSOE y PP (**QUIEN LE HA VISTO Y QUIEN LE VE**) que no dejaran salirse con la suya al PNV y **Er.N.E.** y que apostaran por ellos, con la sobre cotización de los Ertzainas, Mossos y Forales.

¿Que ha cambiado entre diciembre de 2005, fecha en la que CC.OO firmó el Acuerdo Regulador, y octubre de 2007 fecha en la que CC.OO consiguió que se rechazara el adelanto de la edad de jubilación de los ertzainas?

Lo único que ha cambiado es que, en septiembre de 2007, CC.OO. firma el adelanto de la edad de Jubilación de los Bomberos, el cual conlleva **una sobrecotización durante toda la vida laboral**, sobrecotización que se pierde en el caso de que el bombero desee continuar su vida laboral hasta los 65 años (esta debe ser la famosa solidaridad entre los trabajadores, según CC.OO.).

¿A qué viene la actitud de CC.OO.? La respuesta nos la dieron los representantes del PSOE en el Pacto de Toledo: **CC.OO. no puede aceptar que el Acuerdo de Bomberos se MEJORE a un mes de su firma.**

Las sobrecotizaciones supondrán un desembolso conjunto entre trabajador y empresa anual de **3.910,20 €** que en un plazo de cotización de 35 años se convertirán en **136.857 €** (22.771.089 de pesetas) que CC.OO va a obligar a cotizar de más a los ertzainas, esto es a lo que CC.OO le llama solidaridad, **con la propuesta de ErNE tendríamos la misma pensión pero con una sobrecotización de 0 €**

Por eso, porque solo le queda recurrir a la manipulación y a la mentira, **CC.OO.** intenta apropiarse de un debate que han promovido en exclusiva **los Sindicatos Profesionales y que les ha pillado a contrapié**, más aun cuando desde Er.N.E y a través de COP ya estábamos trabajando para que se diese el mismo tratamiento a las Policías Locales.

Queda claro, la propuesta presentada y defendida por **Er.N.E.** solo tenía un objetivo, **JUBILARNOS** con 60 años, percibir la pensión **MAXIMA INTEGRAL de la Seguridad Social** (2.384,51€) y que no tuviera **NINGÚN COSTE PARA LOS ERTZAINAS**, mientras la propuesta defendida por CC.OO conlleva una sobrecotización que va a suponer para el Ertzaina una cantidad de **22.722 €** a lo largo de su vida laboral.

Los manipuladores de CC.OO nos han tachado de irresponsables, Que les expliquen a los **CUARENTA Y TRES** compañeros que tienen que seguir trabajando (+ de 60) y a los **TREINTA Y NUEVE** que están en ciernes sobre la **RESPONSABILIDAD y la SOLIDARIDAD.**

<contestación de SPC y SPF a CC.OO.>

Los Sindicatos S.P.C. (Mossos d'Esquadra) y S.P.F. (Policía Foral de Navarra) ante la publicación del "TRIBUNA de la Administración Pública - Garrantzi nº 8)", que lleva por titular "CC.OO. logra detener el intento de recorte de las futuras pensiones en las policías autonómicas", queremos trasladar a la Ertzaintza y por extensión a los Mossos d'Esquadra y policía Foral de Navarra, Cuerpos policiales a los que representamos lo siguiente:

Denunciar la manipulación y mentiras que vierte en dicha publicación CC.OO. Parece mentira que el antaño respetable sindicalismo de clase haya caído tan bajo como para tener que hacer uso de la manipulación y la mentira para tener que justificar ante el colectivo de policías autonómicas integrales el grave perjuicio que nos han causado, en un asunto en el que Er.N.E., S.P.C. y S.P.F. llevamos trabajando desde el año 1999 CC.OO. y UGT., que no han dedicado ni un solo minuto a este asunto, únicamente aparecieron en escena para tumbar la iniciativa que nosotros respaldamos y que era la más beneficiosa para nuestros colectivos, ya que se conseguía JUBILARNOS A LOS 60 AÑOS, DENTRO DEL REGIMEN GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, CON EL 100% DE LA PENSIÓN MAXIMA Y SIN SOBRECOTIZACIONES. Con la propuesta igual a la pactada con el colectivo de bomberos que defienden estos sindicatos -que NO DEFIENDEN nuestros derechos- se consigue lo mismo, pero los policías deberemos cotizar como mínimo 54,10 € mensuales de más durante toda nuestra vida laboral para tener derecho a la anticipación de la edad de jubilación.

Nosotros ya sabíamos que CC.OO. y UGT. habían presionado a los partidos políticos -los mismos políticos nos lo confirmaron en su momento-, con el fin de que la mejor propuesta para nuestros respectivos colectivos no saliera adelante y lo consiguieron. Ahora, después de frustrar esa iniciativa parlamentaria, intentan engañar a nuestros colectivos con publicaciones como la editada por CC.OO., que únicamente busca una justificación lamentable ante la gravedad de los hechos que han protagonizado y que tanto nos ha perjudicado.

Por último, los Sindicatos Profesionales estamos formados por policías que, por unas razones o por otras, estamos desempeñando tareas sindicales de forma coyuntural, más pronto que tarde volveremos a nuestros destinos policiales. SOMOS POLICIAS. Los sindicatos de clase están formados por pseudopolíticos, cuyo único fin es acabar en un despacho de su confederal en Madrid, hace mucho tiempo que dejaron de ser policías. CC.OO. y UGT. han demostrado no tener escrúpulos para perjudicar gravemente a los policías en beneficio, una vez más, de otros colectivos que les dan mas votos y representatividad en Madrid, único argumento que les es valido.

Nuestro compromiso es luchar para mejorar nuestras condiciones laborales y profesionales ante las Administraciones Públicas y, ahora, luchar para que estos sindicatos que tanto perjuicio nos causan y tanto nos perjudican, dejen de tener representación sindical en nuestros respectivos colectivos de una vez por todas.

A 11 de junio de 2008



<área de la mujer>

jornadas sobre "LA MUJER POLICIA"



El pasado 24 de Abril tuvimos la oportunidad de plantear y discutir nuestros problemas en nuestra doble condición de mujeres y policías. Es la primera vez que mujeres policías de diferentes cuerpos: Ertzaintza, Cuerpo Nacional de Policía, Guardia Civil, Policía Local y Mossos, se juntan y exponen sus problemas en un foro de este tipo. El inicio de las jornadas tuvo en la figura del Ararteko Sr. Iñigo Lamarka y de Emakunde Dña. Izaskun Moyúa y el cierre de la jornada tuvo su broche de oro con la presencia de Dña. Margarita Robles Fernández, Magistrado del Tribunal Supremo.

La Jornada fue un éxito de participación. Queremos aprovechar estas líneas para agradecer tanto a ponentes como a participantes su trabajo y asistencia y a todas esas que fueron muchas que no pudieron acudir por motivos laborales o personales, vamos a mandar a las afiliadas un DVD con la grabación de las jornadas, y a los afiliados que estuvieran interesados en el mismo se pongan en contacto con la sede para hacerles llegar una copia.

Q, era un joven, sano, sencillo y apuesto, nacido en el seno de una familia de ecléctico gusto. Enormemente alegre y extrovertido, era una fuente que derrochaba fuerza y vitalidad como si de un inagotable manantial se tratara.

Paradigma de los atributos hispanos en cuanto a laboriosidad. Cumplida la mayoría de edad, **Q** se inició en el arte viajero por todo el territorio nacional. Desde Finisterre al Cabo de Rosas y desde la Punta de Tarifa hasta el embravecido Cantábrico, no quedó un solo palmo de la piel de toro, que **Q** no hubiera visitado. Su gusto por la cosas bien hechas y su incansable laboriosidad, fueron determinantes para que **Q** fuera nombrado el máximo exponente de la calidad en el trabajo.

En uno de sus muchos viajes por lo largo y ancho de la Península Ibérica, **Q** recaló en Euskalherria. Presentado a lo más selecto y nacionalista de la Sociedad Vasca, ésta no tardó en aceptarle. Muy pronto, **Q** se convirtió en el centro de las miradas de aquellas amatxus con hijas en edad casadera.

Sus aitas, expertos en Optimización de Recursos y Excelencia Laboral, habían invitado a **Q** a aquella informal reunión. Prólogo de su presentación a la sociedad Vasca y se deshacían en adulaciones, plenamente convencidos de los pingues beneficios que su unión con alguna de sus hijas les representaría.

Q, en la fiesta de su presentación a las familias Vascas, hizo su elección. La había visto de reojo al fondo del salón, conversando con unos laguntxus que rebosantes de halagos, intentaban sin mucho éxito hacerse con el lugar más neurálgico de aquella joven, extremadamente atractiva, bella y euskaldún. Crisol de las esencias de la profunda Euskalherria, imaginativa, vivaz, desinhibida e intuitiva. Dotada de una personalidad alegre y arrebatadora que la permitía adaptarse al medio. A **Q** le pareció una amapola en medio de un campo de cardos. Ella, ocupó inmediatamente su mente y llenó el corazón de **Q**.

Tampoco ella había quitado sus hermosos y chispeantes ojos de la figura de **Q**. Nada más verle, miles de pequeños impulsos iniciaron un alegre recorrido de su Rh (-) por su interior, haciéndola salir del letargo al que la tenían sometida aquel enjambre de acérrimos e inseparables compañeros de estudios. Que con su empalagoso comportamiento y permanente revoloteo la impedían de manera casi permanente la visión de aquella desconocida imagen, que desde el primer momento la había cautivado. Ella tampoco podía apartarlo de su mente.

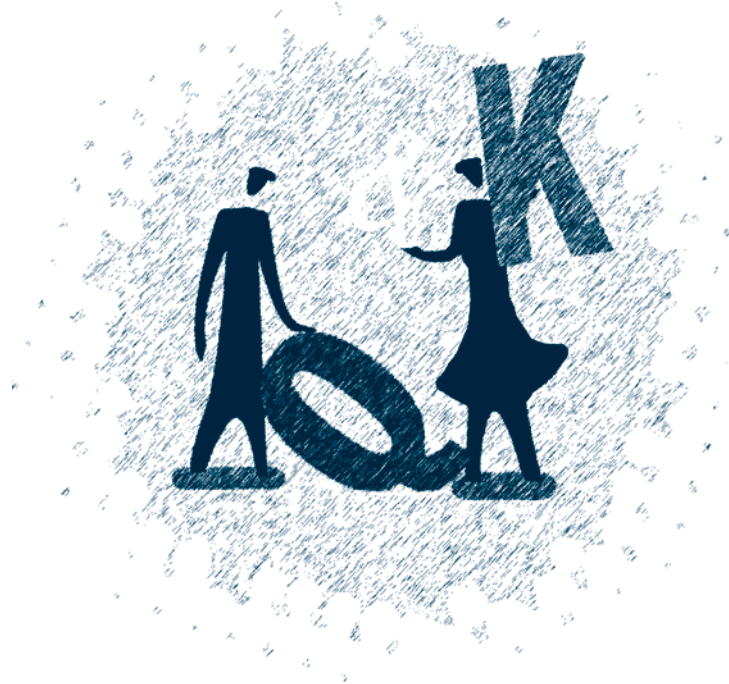
Prácticamente al unísono ambos tuvieron la misma ocurrencia y encontraron quién pudiera hacer las presentaciones de rigor. Para el resto no les hacía falta nadie más, se sabían perfectamente autosuficientes. **Q**, - Te presento a **K**. Profirió el más ilustrado de los aitas, al que ambos inconscientemente habían elegido al azar para realizar las presentaciones. **K**, - Te presento a **Q**.

Si en la cercanía, la atracción entre ambos se había convertido en algo terriblemente obsesivo, encontrarse uno frente al otro fue mágico e irrefrenable. Y así, dejando boquiabiertos al resto de asistentes, se encaminaron entre desvergonzados besos, hacia un lugar que **K** tenía reservado para aquella ocasión. La pasión hizo el resto.

Al poco tiempo **K**, ya lucía signos claros de un inminente alumbramiento, que ocultaba con poco éxito. Confiaba que **Q** con viajes cada vez más rápidos, y profundamente absorto en su trabajo no llegara a enterarse de su estado. Nadie conseguiría arrebatarse ni adueñarse de su idea.

Un amanecer vio la luz el resultado de aquella enardecida noche. **K** tomó la decisión llamar a su vástago **QK**. para ella tenía un importante proyecto, por lo que empezó a adiestrarla en soportes informáticos y calidad, aportándole conocimientos de manera continua e incansable, que **QK** devoraba con desmesurado apetito.

K creyó llegado el momento de buscar empleo a **QK**, cada vez más ávida de información y conocimiento.



QK, empezó trabajando para la Policía Vasca, convirtiéndose en su principal fuente de consulta. Su nutrición a base de información a destajo, surtió efecto. **QK** devoraba todo lo que se la ponía a tiro y conforme pasaba el tiempo la demanda de alimentación se hizo preocupante y el autoritarismo su característica más notable.

Desde la Consejería de Interior con su Jefe a la cabeza se mostraban manifiestamente incapaces de satisfacerla. Fue entonces, cuando **QK** hizo suya la fabula de la rana y el escorpión y sin pensarlo dos veces, ni importarla las consecuencias de su acción, clavó el rejón a sus alimentadores y empezó a devorarlos uno por uno. Los aún vivos, mientras esperaban resignados a ser devorados, constataban que las deficiencias del proyecto **QK** multiplicaban por mil las pretendidas virtudes.

Corolario:

QK, no es otro que ese invento diabólico que una noche cualquiera preñó la mente del/a sabio/a de turno, que puso en marcha la Consejería de Interior y con el que algunos están tan sumamente obsesionados que les incapacita para ver la realidad de ese sistema de Calidad / Kalitatea, por el que están haciéndonos pasar a todos y a todo.

Casi todo, absolutamente casi todo ha de pasar por el filtro de **QK**. Todo lo que vemos, lo que nos rodea ha de dotarse del artificio del encarecedor y ruinoso Eusko Label.

Posiblemente y no a mucho tardar los fantasiosos de **QK**, con más vidas que los gatos ofrecerán como primicia, la posibilidad de obtención de un certificado de calidad, a gentes tan variopintas como sacerdotes, tramoyistas, vendedores del cupón, funambulistas circenses y propietarios de Clubes de alterne.

La eficacia, la eficiencia, la optimización de recursos, la economía del esfuerzo, etc. han sido proscritas por el especulador título de particularidad, que ha seducido a nuestros regentes fácilmente adaptables en su estado de ceguera permanente.

Le toca ahora a la violencia doméstica y de género. El particular sistema Calidad / Kalitatea, no puede ni pretende ofrecer a las víctimas unos policías mejor preparados, ni dotados con mayores y mejores medios. Ni a los agresores la plena convicción de que el incumplimiento de su pena, por mínimo que sea llevara parejo una respuesta policial rápida y eficaz. Más bien la dedicación plena de policías a rellenar con datos absurdos el estómago de **QK**.

Las alarmas no se encenderán, las han anulado.

La Consejería del Sr. Balza, tendrá a buen seguro en estudio una nueva encuesta de satisfacción ciudadana, un nuevo Label, u otra ingeniosidad, carente de eficacia policial, que obvia la prestación de servicio al ciudadano. Todo para salvar el culo en intervenciones parlamentarias. Ya que un sistema de CALIDAD en la policía debe hacerse entre las víctimas del Código Penal.

<los ataques de armas blancas>

Autor: Ismo Avakko

Adaptación: Andoni Barrenetxea

Cada vez son más frecuentes en nuestro trabajo cotidiano, independientemente del puesto, unidad o cargo, en los que nos encontramos a personas que portan armas blancas en su vida diaria.

Es difícil para nuestro colectivo, por diferentes situaciones (horarios, familia, viajes, etc) realizar un entrenamiento continuo y específico de la defensa contra este tipo de armas u otro tipo de defensa.

Sin profundizar en exceso en la temática que nos ocupa, vamos a tratar de dar unas pequeñas nociones de defensa, para aquellas situaciones, en las que en el desarrollo de nuestro trabajo o vida cotidiana nos veamos inmersos en una situación de violencia en la que se empleen armas blancas.

LA DEFENSA CONTRA UN ATAQUE DE CUCHILLO

Como una idea común a cualquier tipo de ataque, si es posible, la confrontación deberá evitarse. Pero este principio no deberá tenerse en cuenta, obviamente, en los profesionales de la seguridad, que trabajan para defender a otras personas o bienes.

Defendiéndose contra un atacante que porta un cuchillo, siempre que sea posible es importante mantener una distancia segura. Esto obligará al atacante a tener que avanzar un espacio considerable para alcanzar su objetivo, dando al defensor de esa forma tiempo para ejecutar las acciones de defensa, o coger un objeto cercano para usarlo como arma, tales como una silla, un palo, una piedra...

Si se dispone de tiempo suficiente, hay que observar el modo en que el agresor sujeta el cuchillo, viendo de esa forma el tipo de ataque que podría efectuar, y pensar, de acuerdo con esto, las posibles técnicas de defensa. Debemos tener en consideración que la pierna es más fuerte y tiene mayor alcance que el brazo, por lo que a menudo es preferible defenderse con patadas desde la distancia adecuada para ejecutarlas, sirviendo esta distancia también de margen de seguridad.

Ya vemos cómo uno de los principios básicos de las técnicas de defensa actuales es la ejecución del contraataque de forma simultánea a la defensa, evitando de esta forma un segundo ataque. En el mismo momento en que el defensor bloquea con su antebrazo el ataque con cuchillo desde abajo, descarga un puñetazo contra la cara del atacante, que deberá golpear alguna de las partes débiles de la cara. Cuando se utiliza una defensa con la mano contra un ataque de cuchillo, el contraataque deberá ejecutarse a la máxima velocidad, y es recomendable asir la mano que sostiene el cuchillo, evitando de esa forma que el atacante la use de nuevo. La mayoría de las veces el agresor estará dispuesto a atacar una segunda vez en el caso de que falle la primera y a repetir el ataque tantas veces sea posible.

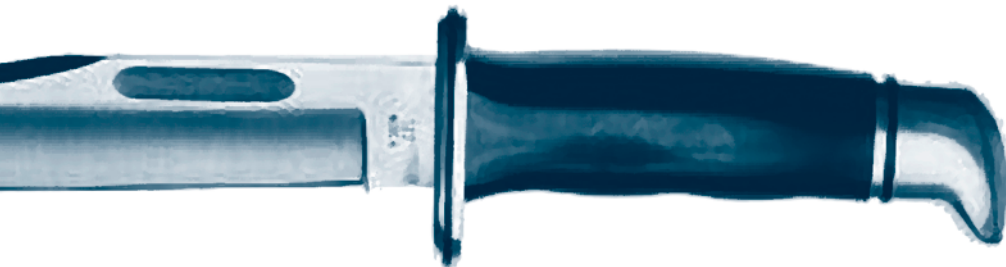
ARMA ZURIAK

Gero eta maizago agertzen dira gure eguneroko lanean, lanpostua, unitatea edo kargua alde batera utzita ere, bere eguneroko bizimoduan arma zuriak daramatzaten pertsona ugari aurkitzen ditugu.

Norbaiti erasotzeko asmoz haren aurka jarkitzen zaizkionean, ez da beti lehendabiziko unetik antzematen labanarik daraman ala ez, eta askotan ezkututzen saiatuko da halakoren jabetza. Aiztoa eskuetan egindako borroka batetik bizirik atera diren pertsona askok adierazten du, ez zirela haien aurka jarki zenak armarik zerabilenik ohartu, zaurituak izan ziren arte.

Guzti hau frogatuta eta esperimantatuta dago, erasotuarengandik sei metro baino gutxiagora geldu dagoen ganibetadun erasotzailea polizia agente baten kontra oldartzen denean, eta egiaztatuta dago halaber, poliziak pistola atera eta erabiltzeko ezein ahalegin alferrikakoa dela.

No obstante lo expuesto en el párrafo anterior, no siempre será posible la ejecución simultánea de la defensa y el contraataque, bien porque el atacante sea muy sorpresivo o repentino, porque el defensor está despistado o con fiado, porque no estamos entrenados para esa situación, o bien porque no hemos sabido identificar la situación de riesgo. En este caso habrá que responder únicamente con una defensa, tras la cual hay que evitar con rapi-



después del segundo ataque y contraatacar tan fuerte y rápido como sea posible, controlando en todo momento la mano que sujeta el cuchillo.

En un enfrentamiento contra alguien con intenciones de agredir no siempre se aprecia desde el primer momento que porta un cuchillo, y muchas veces ocultará el mismo. Muchas personas que han sobrevivido a una pelea con cuchillo cuentan que no se percataron de que su oponente usaba el arma hasta que había sido herido con ella. En ocasiones la primera sensación cuando se sufre un ataque punzante con cuchillo es igual que un golpe con el puño, y posteriormente es cuando se aprecian las consecuencias del ataque con arma blanca. Para evitar eso hay que prestar especial atención a las manos del atacante y controlar si lleva algún tipo de arma blanca, y seguidamente hay que intentar apreciar cuál puede ser la dirección del ataque.

CÓMO ACTUAR CUANDO HAS SUFRIDO UN APUÑALAMIENTO

Muchos libros de artes marciales o revistas especializadas explican y muestran las más variadas y espectaculares técnicas de defensa contra ataques de cuchillo, confiando en que éstas serán suficientes para repeler la agresión, pero ninguno explica cómo actuar cuando te clavan un cuchillo. No es extraño que, aunque estés muy bien entrenado en defensa personal o arte marcial, sufras un apuñalamiento.

Normalmente en un principio no notas que el cuchillo haya entrado en tu cuerpo, la sensación es como la de un puñetazo normal y el dolor puede ser el mismo. Si el atacante remueve el cuchillo, se puede ocasionar un daño y una hemorragia mayor, o si puede sacar el cuchillo de tu cuerpo intentará atacarte otra vez. Ahora el objetivo básico es evitar una lesión mayor. Hay que reaccionar rápidamente, alejándose unos metros del atacante para coger distancia de seguridad, y alejarte de la escena ó prepararte para atacar o defenderse nuevamente.

Nunca te rindas ni pierdas tu espíritu de lucha, la primera puñalada no es el fin. Una persona bien entrenada, incluso tras ser apuñalado una vez, puede desarrollar las técnicas de defensa y ataque. Lo importante es hacer todo lo posible para sobrevivir, sin perder el ánimo combativo.

El daño que infrinja una cuchillada puede ser mayor o menor en función de muchas circunstancias, tales como el tamaño del cuchillo, su forma, la profundidad y la zona del ataque, o la complexión del atacado. Un solo ataque fructífero, ejecutado por un experto, en alguna ocasión puede ser suficiente para causar la muerte, pero en otras ocasiones, tras sufrir varias puñaladas una persona permanece viva e incluso con fuerzas.

Otro aspecto a tener en cuenta es que si tienes un cuchillo o algún elemento punzante y clavado en el cuerpo, no trates de removerlo y sacarlo sin tener en cuenta que al hacer eso se puede agravar la hemorragia interna. En ocasiones el arma clavada actúa como tapón del flujo de sangre.

CÓMO ACTUAR ANTE UN ATAQUE CON CUCHILLO EL POLICIA QUE LLEVA UNA PISTOLA.

Si el policía es atacado por una persona que efectúa el ataque con rapidez y precisión, si emplea su tiempo y concentración en desenfundar la pistola, esté descuidando la defensa y puedan resultar trágicas consecuencias. En tal caso deberá emplear las manos vacías. La mayoría de los atacantes pueden desplazarse una distancia entre cuatro y seis metros antes de que el policía pueda prepararse para emplear la pistola. En algunas ocasiones los policías han sido asesinados por no saber reaccionar de forma correcta.

Está demostrado y experimentado con un atacante con un cuchillo, parado a menos de seis metros del agredido, que se lanza contra un agente de policía, y se ha comprobado que es inútil cualquier intento del policía para sacar la pistola y utilizarla. Antes de que los ojos del defensor capten el movimiento, el atacante sabe lo que va hacer, y sólo necesitará emplear el tiempo en que el cerebro de la orden a los músculos para ejecutar el ataque. Incluso aquella persona que porta un arma no debe sentirse confiada por eso, sino que deberá estar preparada para emplear las manos y pies para la defensa y/o ataque .

No obstante, algunos de los principios que hemos visto contra el cuchillo son comunes en defensas contra otro tipo de ataques. El atacante puede emplear un bate de béisbol o un palo largo . También podemos encontrarnos que somos amenazados a una distancia muy corta con una pistola, revólver, hacha, etc.

<10 años con balza>

El 7 de enero de 1999, Javier Balza Aguilera y Mikel Legarda Uriarte se hacen cargo de la Consejería de Interior del Gobierno Vasco en sustitución de sus antecesores en el cargo Juan María Atutxa, el hasta esa fecha Consejero de Interior en funciones, y José Manuel Martiarena. Ambos contaron con el aval del Lehendakari Ibarretxe, que resaltó su extraordinaria gestión en anteriores puestos. Cuando están a punto de cumplir 10 años en el cargo, lo que se producirá en enero del próximo año, desde Er.N.E. queremos repasar su errática gestión al frente del Departamento de Interior.

En marzo de 1999, el flamante nuevo consejero compareció ante la Comisión de Interior del Parlamento Vasco para detallar las líneas maestras de su departamento en la legislatura -VI Legislatura (1999/2002)-, donde expuso la necesidad de adecuar la Ertzaintza a la nueva situación derivada del proceso de paz – ETA había anunciado una tregua indefinida y sin condiciones el 16 de septiembre de 1998 que se prolongaría hasta el 28 de noviembre de 1999, cuando un comunicado de ETA anunció el final del alto el fuego y marca el 3 de diciembre como fecha para la reanudación de sus operaciones- y de normalización de convivencia, ya que en la sociedad vasca había germinado la semilla de la paz. Por lo tanto, debían cambiar el modelo de policía represiva que habían instaurado sus antecesores y apostar decididamente por el modelo de policía preventiva al que obedece la Ertzaintza y del que tanto se había alejado. También apuntó que una de sus prioridades para la legislatura sería la reestructuración y desarrollo de la investigación criminal y policía judicial, así como la aplicación de sistemas de gestión en calidad, conocido como Egunsentia.

Las primeras decisiones fueron quitar competencias y presupuestos a las unidades más operativas, Berrozi (escoltas e intervención) y Brigada Móvil (antidisturbios). Al mismo tiempo en estos primeros meses se sucedían los cambios en la cúpula de interior con el nombramiento en noviembre de 1999 para ocupar el cargo de Jefe de División de Seguridad Ciudadana de Iñaki Muneta, que sería cesado de forma fulminante pocos meses después en julio de 2000, y el de Jon Uriarte como nuevo Director de Seguridad Ciudadana en sustitución del cesado, Adolfo Alustiza Fernández, en enero de 2000.

En materia de investigación criminal, Balza designó en abril del 1999 a Natxo Ormaetxe para ocupar la dirección de la Policía de lo Criminal, cargo en el que permanecerá 6 años, y se cesó a los que en aquellos momentos eran los responsables policiales de investigación criminal, que eran conocidos como el "clan de los extremeños", término con el que fueron denominados un grupo de agentes de apellidos no euskaldunes por parte de los mandos nombrados "a dedo". De forma progresiva se fue desmantelando la estructura de investigación de la kale borroka en las comisarías, dando con ello fin a una de las etapas más fructíferas en la lucha contra la violencia callejera.

Desde aquel lejano 1999 hasta hoy, cuando Balza va camino de finalizar su tercera legislatura -VIII Legislatura 2005-¿?- al frente de interior, el equipo político ha provocado una cascada continua de ceses, dimisiones y nombramientos, a los que eufemísticamente se les ha venido llamando "proceso planificado de renovación" o "plan de renovación de mandos", que no es otra cosa que la aplicación del viejo principio de cambiarlo todo para que todo siga igual, muy adecuado para cualquier gestión de lo policial. Así pues, Balza ha demostrado que carece de voluntad política para estructurar unidades de Policía Judicial dependientes funcionalmente de Jueces y Tribunales, como esquema constitucional y democrático de organizar la tarea de investigación criminal.

Pero como siempre en este pequeño país, la realidad es tozuda y el MLNV intensificó sus acciones de «kale borroka»; según los datos estadísticos de la Fiscalía, 2000 y 2001 fueron los años de de mayor intensidad de este fenómeno con más de 500 acciones por año, y los planes del nuevo Consejero se fueron al traste. A la luz de la nueva situación, se produjo la exigencia de una rápida actualización de las pautas de intervención y claro, a Balza y a su equipo, se le produjo un cortocircuito absoluto, pues había que cambiar el lema y el discurso pasando de: "Zu Laguntzeko Gaude - Estamos para Ayudarle", a otro de corte más reactivo y represivo.

El gran problema de Balza y Legarda era que ellos no habían venido a combatir el crimen organizado ni la violencia callejera y los progresivos cambios en la situación que produjeron el incremento cuantitativo y cualitativo de los actos violentos, no tuvieron una respuesta adecuada por parte de los responsables de Interior, que se mostraron incapaces



ces de poner en práctica una política de seguridad pública que garantizara la convivencia pacífica y el respeto al estado de derecho, permitiendo de esta manera a la Ertzaintza ocupar el espacio que como servicio público le correspondía.

Pero la mayor crisis para la cúpula de interior se produce en el año 2001 coincidiendo con el inicio de su segunda legislatura -VII Legislatura 2001-2005- cuando ETA comete una serie de atentados contra la Ertzaintza que provocan la muerte de Iñaki Totorika el 9 de marzo de 2001 tras explotar una bomba en Hernani (Guipúzcoa), el asesinato a tiros el 14 de julio de 2001 del subcomisario Mikel Uribe en la localidad guipuzcoana de Leaburu, dos ertzainas heridos con quemaduras muy graves en una emboscada callejera en Portugaleta (Vizcaya) el 5 de agosto de 2001 y asesinato a tiros el 23 de noviembre de 2001 de Ana Isabel Arostegi y Javier Mijangos mientras regulaban el tráfico en Beasain (Guipúzcoa).

Tras el doble asesinato de Beasain, y a la vista de la enorme inquietud existente en el seno del colectivo de la Ertzaintza, el Consejero Balza se ve obligado a convocar a los sindicatos en Arkaute para celebrar una reunión maratoniana, que se prolonga hasta la madrugada. ErNE trasladó al consejero la realidad y gravedad de la situación que se palpaba en el colectivo y le manifestó que la Ertzaintza quería dar respuesta al reto que tenía delante, que no era otro que combatir la delincuencia violenta generada por ETA y su entorno, pero exigía ese mismo compromiso a los poderes públicos.

También se puso en su conocimiento el hartazgo de los ertzainas obligados a asumir el papel de víctima que nos habían asignado nuestros responsables políticos para su propia comodidad. Teníamos que llevar la iniciativa en el control de la violencia y no quedarnos a la expectativa de reaccionar ante sus actividades y para ello necesitábamos una posición de seguridad propia.

Todos los contenidos tratados en la reunión de 27 de noviembre de 2001 se plasman en lo que hasta la fecha ha venido denominándose como "Acuerdo de Arkaute". Su contenido afectaba a los procedimientos policiales de actuación, a las medidas básicas para hacer frente a los actos de violencia, materiales personales de protección, blindaje de los vehículos policiales y el que más esperanzas generó en el colectivo que era la retirada del famoso "Eguntsentía", un sistema de trabajo ineficaz y peligroso, por muy buenas estadísticas que le generara al Consejero.

El resultado de este acuerdo fue exclusivamente la compra de los vehículos blindados. El resto de su contenido ha sido sistemática y contumazmente vulnerado e incumplido, trasladando al colectivo de la Ertzaintza que toda aquella parafernalia de cambios, no fue sino una auténtica tomadura de pelo y que la fuerza vinculante del acuerdo para una de las partes firmantes fue una auténtica farsa, mediante la que Balza consiguió o creyó conseguir contener la intranquilidad y nerviosismo que producía dentro de la Ertzaintza en aquellos momentos.

No obstante, a lo largo de estos ya casi 10 años si en algo se ha caracterizado el Departamento de Interior y sus responsables ha sido por sus continuos incumplimientos tanto de sus acuerdos con los sindicatos, como de los compromisos adquiridos en el Parlamento Vasco con los ertzainas y la sociedad Vasca en aspectos tales como:

Jubilación, Carrera profesional, Euskaldunización, Libre designación, Absentismo, Seguridad.

Er.N.E., en su calidad de sindicato mayoritario de la Ertzaintza y como foro lícito y cualificado, cuestionaremos y denunciaremos públicamente siempre estas acciones e incumplimientos del Departamento. Porque entendemos que la clave del éxito de la policía moderna va unida a las buenas relaciones laborales, a la participación activa de los empleados en la solución de los problemas. Y de nada sirve despreciar la interlocución sindical, aplicar sus discrecionales criterios sin otro contraste profesional, porque ésto solamente aventura un devenir incierto y muy conflictivo, ajeno a un modelo de gestión moderno y participativo.

En Er.N.E. tenemos asumido que la crítica sirve de muy poco si ante ella los responsables de esta grave situación se sumergen en un mutismo sepulcral o acuden al fingimiento y a la demagogia o simplemente hacen oídos sordos a la crítica, la desprecian o la reprimen. Esperamos que demuestren razonable y convincentemente que la crítica sea inexacta, sin base real y que existen impedimentos para no atenderla cuando menos de inmediato.

"El cambio es absolutamente necesario, aunque no sabemos si va a llegar y tampoco nos hacemos muchas ilusiones".



<por higiene sindical>

AFILIADO/DA A ER.N.E.

AFILIADO, DA 1. Adjetivo. Dicho de una persona: asociada a otras para formar corporación o sociedad.



Hace veinticuatro años, nació de la voluntad de un puñado de trabajadores de la Ertzaintza, un colectivo, que unido a unas siglas trataba de poner fin a los desmanes que como en toda empresa sucede cuando no se esta organizado. Siempre en torno a esas siglas (acusados de ser extrema izquierda o derecha, según intereses) y con un único fin, nos hemos consolidado y hemos dado a este colectivo dignidad. Desde la revolución del salón de actos en la academia (en aquel 82) hasta hoy, no ha habido ni un momento de descanso, y es que la patronal (sea privada o pública) solo tiene un objetivo, neutralizar la voluntad del individuo para manipularlo a su antojo y obtener el mejor beneficio con el menor gasto (económico o social).

Celebradas unas nuevas elecciones en la Ertzaintza, difíciles y decisivas. Difíciles porque tras firmar un gran acuerdo regulador (económicamente una subida en dos años aproximadamente de 300 euros más) y mejoras sociales, pago de festivos y nocturnos, con reconocimiento de su penosidad; Reducción de casi 20 horas anuales (contabilidad de la hora de fin de semana) y otras regulaciones. Decisivas, por cuanto en los comicios celebrados cuatro años antes, el descontento de la afiliación, los debates internos dentro de la Junta Rectora y la desidia de algunos, el sindicato rival se hacía con la mayoría sindical, dejándonos fuera de Órganos de decisión más importantes. Había que recuperar esa mayoría y poder liderar los siguientes cuatro años.

La campaña electoral, se conceptuó en tres núcleos importantes, primero, la consecución de manera prioritaria de la edad de jubilación y su posterior regulación de la segunda actividad. Segundo la modificación de la ley de Policía (RPT, deber de residencia, euskaldunización y aprovisionamiento de puestos de trabajo entre otros) y por último la consecución de unas mejoras económicas y sociales importantes puestas en el acuerdo regulador a negociar.

Hasta este momento, la organización del sindicato con una nueva Junta rectora, nacida del Congreso celebrado en marzo del 2006 y con un ideario a conseguir, continuista pero con visos de modernidad y eficiencia frente a lo que se veía como una gran oportunidad de dar el gran salto, para poner contra la pared al patrón (administración) y conseguir arrancar un gran ACUERDO.

Pero las urnas son cabezonas y nos demuestran a los miembros de un colectivo, que no se puede dejar en manos de los demás lo que esta en las nuestras.

Abiertas las urnas y realizados los recuentos, el sindicato ER.N.E., salía como primera fuerza sindical dentro de la Ertzaintza, lograba ganar en feudos que eran impensables, pero sin embargo donde siempre se ha ganado (se volvía a hacer) pero con menor número de votos.

En las elecciones de 1998, se consiguió el techo del sindicato 2956 votos, muy por encima de la afiliación de aquel momento. Un 49,55 %, del total de los votos. Una gran mayoría que no se supo gestionar y el Departamento junto con otra fuerza sindical se encargaron de desprestigiar, nos llevo a los comicios del 2002.

El resultado de todos conocidos 2023 votos el 35,86%, 700 afiliados que no votaron y la mayoría sindical por un puñado de votos (102) paso a manos del sindicato ELA. No cunde el pánico dentro del Sindicato y como el Guadiana vuelve a salir a la superficie la madera sindical, desde la mayoría moral (somos el sindicato con más afiliados), y sin perder los nervios, se gestiona, se participa de la Unidad de Acción Sindical, (se encabeza) y cuando nos quedamos solos, negociamos. Cuando creemos que lo propuesto es bueno, lo pasamos a todos los afiliados, en jornadas maratónicas y entre todos los afiliados y no, se decide que lo propuesto



es bueno y que se debe de firmar.

Las elecciones del 2006, nos vuelve a la cruda realidad, no somos conscientes de lo que nos jugamos, no entendemos donde estamos, ni quienes somos ni hacia donde vamos. Lo personal supera lo colectivo, el "como va lo mío" es lo único importante, y sin embargo dejamos de hacer lo mínimo que se exige a una persona cuando esta dentro de colectivo, el pago de la cuota y el votar a su SINDICATO cada cuatro años.

DEFINICIÓN:

AFILIADO, DA, dicho de una persona: Asociada a otras para formar corporación o sociedad. Ahí esta el problema, en ER.N.E. No hemos hecho corporación o sociedad para conseguir un bien común, todo lo contrario, en algunos casos los propios afiliados han puestos palos en las ruedas de la carreta, con intención o sin ella, pero causando daño.

Otros han confiado en los que suelen acudir a votar, con esos son suficientes, yo no vengo a votar, para qué, paso de votar por correo. Un 20 % de afiliados no han acudido a las urnas, son muchos, tantos como los que realizan reclamaciones anualmente al Sindicato y que nos exigen compromiso con su problema y solución.

Ser afiliado del sindicato ER.N.E. ES MUCHO MÁS QUE PAGAR UNA CUOTA, ER.N.E. Lo conformamos todas las personas y cada uno y una de los afiliados y afiliadas, y esta regido (NO SE NOS DEBE DE OLVIDAR NUNCA), por quienes nosotros decidimos y que no son otros que ERTZAINAK como tú, con un añadido su implicación y dedicación para la consecución de todos tus sueños laborales que también son de ellos.

Los próximos meses van a ser muy duros, van a exigir de la movilización y el empuje de todos, la jubilación y el estricto cumplimiento de la Ley por parte del Departamento (Ley sobre el Estatuto Básico del Empleado Público).

Ha sido una lección, todos hemos aprendido, pero hoy el DEPARTAMENTO duerme menos tranquilo, ER.N.E. ES EL SINDICATO MAYORITARIO, y con tu esfuerzo y tu afiliación (para formar corporación) los seguiremos siendo muchos años más ER.N.E.tik aurrera.

HIGIENE SINDIKALAGATIK

Orain dela hogeita hiru urte, Ertzaintzako langile talde baten borondateak ahalbidetuta, gizatalde bat sortu zen. Honek laburdura batzuei atxikita, langilean antolatuta ez daudenean ezein enpresatan jasaten dituzten gehiegikeriei amaiera eman nahi zien. Beti ere laburdura horien inguruan (interesen arabera ezker zein eskuin muturrekotzat salatuak) eta xede bakar batekin, sendotu egin gara eta gizatalde honi duintasuna eman diogu. Akademiako ekitaldi aretoan antolatu zen iraultza hartatik (1982 hartatik) gaur egunera arte, ez da atseden unerik batere izan, izan ere, ugazaberiak (nahiz pribatuak nahiz publikoak) helburu bakarra baitauka, gizabanakoaren borondatea neutralizatzea, bere nahiera erabili ahal izateko eta harengandik onurarik handiena gasturik (ekonomiko zein soziala) txikienaz lortze aldera.

ER.N.E. sindikatuko bazkide izatea KUOTA BAT ORDAINTZEA BAINO GEHIAGO DA, ER.N.E. Sindikatuan afiliatutako gizabanako guztiek osatzen dugu, haietariko bakoitzak eta denek elkarrekin, eta geronek (EZ DEZAKEGU INOIZ AHANTZI) erabakitakoen zuzendaritzapean dago. Alegia, zu bezalako ERTZAINAK dira, behar bada parte hartze eta ardura gehigarri bat dutenak lan arloko zure ametsak erdieste bide horretan, ez zalantzarik izan beraienak ere badira.

<sobre las aptitudes y las actitudes>

Vengo de la misa funeral por el fallecimiento de la esposa de un compañero. No un amigo.

La muerte, por lo que sabemos, hasta aquí-ahora, se lo lleva todo. Entre otras muchas cosas las ACTITUDES y las APTITUDES de las personas.

No creo que sea el momento de aburrir con las definiciones de cada uno de esos dos términos tan distintos pero que, no cabe ninguna duda, mantienen sus puentes de comunicación. Las ganas de hacer algo y el estar capacitado para hacer ese algo.

Creo que todos tenemos meridianamente claros ambos conceptos. Todos somos capaces de darnos cuenta cuando una persona tiene ganas de llevar a cabo tal o cual acción y, todos nos percatamos de si está o no capacitada para ejecutarla. Ahora bien, resulta más difícil poner el listón en el punto que separa, que limita la gana de hacer ese algo con la ausencia de las mismas. La motivación. A sensu contrario, estamos en la misma situación cuando intentamos poner el límite de separación entre el apto y el no apto.

En nuestro caso se entiende que una persona tiene actitudes cuando quiere formar parte de un proceso de selección. Es apto cuando, definitivamente, aprueba el precitado proceso de selección. Dicha norma general nos sirve para ser aplicada a los casos especiales; esto es, un proceso de especialización dentro de la FUNCION PUBLICA, en la que previamente ya éramos aptos.

JARRERA ETA GAITASUNEN INGURUAN

Gure kasuan, pertsona batek gaitasunak dituela ulertzen da, hautaketa prozesu batetan parte hartzeko deliberoa erakusten duenean. Gaitzat jotzen da azken finean, aurrez adierazitako hautaketa prozesua gainditzen duenean. Arau orokor hau, baliagarri zaigu orobat, kasu berezietan ezartzeko ere; esan nahi baita, aurrez gai ginatekeen FUNTZIO PUBLIKOAREN barrenean, espezializazio prozesu batean baliatzeko.

Bere eskumenak gauzatzen ari den ezein funtzionario publikok bere aldetik hartutako zeinahi erabakik EKINTZA ADMINISTRATIBO izaera dauka, eta Napoleonen garaitik - frantziako administrazioa, gurea haiengandik kopiatua eta egungo europarrak errape beretik edoskitzen du - ekintza administratiboak arrazoituak izan bide dira. Ez du honakoak balio: "profesional ona zara, baina hala otu zaidalako aldatuko zaitut". Administrazioa ekintza administratibo bidez dabil eta ekintzok beti arrazoituak izan ohi dira. Ez dira "baietzeko" gauzatzen.

Hay más, dicha FUNCION PUBLICA la ejercemos con actitudes y con aptitudes, pero la desarrollamos, fundamentalmente, en lugares públicos - la demanio pública - , vías públicas, locales, edificios etc.

Pero qué pasa con la motivación, las ganas puestas a la hora de ejecutar nuestra actividad laboral pública. O, dicho de otra forma, qué pasa cuando faltan o flaquean las ganas, las fuerzas para efectuar esa actividad pública. Algunos lo solucionan vigilando al funcionario con cámaras. No vamos a entrar aquí en las profundidades de la Ley Orgánica 4/1997, sobre la utilización de video cámaras en los lugares públicos, sobre: objeto de la ley; ámbito de la misma; autorizaciones; criterios; aspectos de procedimiento; derechos de los propios interesados; infracciones y recursos etc, etc. Tampoco voy a meterme con principios tan elementales como la idoneidad o la mínima intervención etc. Pero es que ni tan siquiera voy a meterme con cuestiones particulares como la posible intromisión o invasión de la esfera personal, o en particular el derecho al honor, a la propia imagen y a la intimidad de las personas. No.

Cuando faltan las actitudes en las personas, en las personas que trabajan, en las personas que trabajan en la FUNCION PUBLICA, se deben de buscar las motivaciones - personales, sociales, laborales-. Pero más que hablar en plural es obligatorio hablar en singular. Es ésa persona la que carece de motivos; no las demás. No hay que generalizar. Los responsables, los que se dan cuenta de que ésa persona carece de estímulos deben buscar las causas: hablar con ella; no colocar cámaras dirigidas a su lugar y puesto de trabajo. Cuando se llevan a término actos de la índole anterior dice todo de la catadura ético moral de la persona que inicia, autoriza y lleva a fin la instalación de los citados medios audio visuales. Medios que, en el espíritu de la Ley antes citada, van dirigidos hacia la prevención de la delincuencia. Es eso lo que realmente está pensando el responsable del funcionario que está a su cargo; ésa es la forma de solucionar el problema: llamar a algún amigo felino para que haga la instalación. En fin, lo dicho, la catadura ético moral de esas personas queda perfectamente enmarcada.

¡Ah!, pero el cuadro empieza a tener valores millonarios cuando se descubre el sentido, los colores, las intenciones etc; cuando se descubre el pastel. En ese instante el Responsable se pasa por la farmacia, llama a su Responsable y es cuando al funcionario, carente de actitudes, se le ofrece una Comisión de Servicio favorable. Cualquier cosa con tal de tapar y evitar las salpicaduras. ¡Ah!, y el funcionario asiente.

Dónde se queda la responsabilidad del que da las órdenes. No pasa nada. Eso sí, si el de base hace la más mínima, a ése le sacudimos. Las varas de medir, a lo que se ve, son totalmente distintas. ¡Qué triste!. Quién va a creer en la cadena de mando, en la jerarquía; en la estructura piramidal.

No quiero terminar sin llevar a cabo otra reflexión, muy conexionada con los párrafos anteriores, en el sentido siguiente: cualquier decisión administrativa por parte de un funcionario público en el ejercicio de sus funciones son ACTOS ADMINISTRATIVOS, y desde la época de Napoleón - la administración francesa, la nuestra copiada de la suya, y, la actual europea mama de la misma ubre - los actos administrativos son motivados. No vale: " eres muy buen profesional, pero te cambio porque me da la gana". La Administración funciona por medio de actos administrativos y los mismos se motivan. No son porque sí.

Deseo, espero, creo que estarás en las estrellas, estoy convencido de ello; nosotros estamos estrellados y llenos de basura y, lo que es peor, cuanto más la retiramos más sale.



<resumen del informe azul de la policía local>



La Coordinadora de Policía (COP), integrada por varios sindicatos profesionales de diferentes comunidades, entre los que se encuentra Er.N.E. en representación de los Policías Locales vascos, reflexiona desde su inicio sobre el papel que deben jugar los Policías Locales en el ámbito de la seguridad pública y plasma en el "INFORME AZUL DE LA POLICÍA LOCAL" la anómala situación que sufre el muy complejo panorama de Policías Locales existentes en España.

Dicho informe está siendo distribuido por todo el territorio nacional, correspondiendo a Er.N.E. su entrega en el País Vasco, donde ya han sido más de una veintena los Alcaldes y cargos políticos a los que se ha hecho entrega del mismo y se les ha explicado el fin que se persigue, que no es otro que dar un servicio con garantías al ciudadano, lo cual pasa, ineludiblemente, por buscar fórmulas que permitan la Jubilación Anticipada del colectivo como solución para el rejuvenecimiento de las plantillas.

Las diferentes leyes de aplicación nos recuerdan una y otra vez que las Policías Locales, o no tienen competencias en ciertas materias o deben limitarse a un mero papel de colaboradores del resto de cuerpos policiales, lo que hace que la mayoría de las actuaciones se realicen alrededor de una inseguridad jurídica que cada vez es más preocupante.

COP apuesta decididamente por la redefinición del modelo policial para que los Cuerpos de Policía Local tengan el amparo necesario para poder asumir legalmente el papel que la sociedad les ha ido otorgando a lo largo de estos años, fundamentalmente como Policías de proximidad.

No pueden soslayarse los requerimientos que la sociedad realiza a los poderes públicos en la salvaguarda de la seguridad ciudadana. Nos referimos al primero de los escalones cuando de seguridad colectiva hablamos, que no es otro que el del sentimiento de seguridad del ciudadano. El ciudadano pide soluciones a la administración más cercana, a la que siente como más "propia". ¿Por qué? Porque el sentimiento subjetivo de seguridad colectiva no entiende de competencias, regulaciones legales o juntas de seguridad.

En un panorama social tan conflictivo, con un aumento de la criminalidad común, aumento de las problemáticas como los conflictos sociales, nuevos métodos delictivos, bandas criminales organizadas, aumento irracional de delitos específicos con fuerte repercusión social como los malos tratos y delincuencia protagonizada por menores de edad, aumento considerable del consumo de estupefacientes (según un estudio publicado por la ONU, España es el país con mayor consumo relativo de cocaína), especialmente por menores de edad; todo ello obliga a los Agentes de las Policías Locales a tomar



cada vez más un papel protagonista en la salvaguarda de la seguridad ciudadana; se asumen un mayor número de competencias; se elaboran convenios y protocolos de coordinación con otras administraciones (Central, Justicia) que colocan a los Agentes Locales en funciones de Policías judicial, elaborando atestados e investigando delitos que ocupan la preocupación ciudadana (malos tratos, pequeña delincuencia común, accidentes laborales, violencia escolar, menores, etc.).

A este panorama se ha de añadir la ausencia de previsión presupuestaria para la realización de esta labor, pues los Ayuntamientos no reciben sin embargo ningún aporte económico estatal ni autonómico.

Los aproximadamente 60.000 Agentes de Policías Locales en España se distribuyen en cuerpos con problemáticas muy diversas pero comunes en su esencia, dependiendo del volumen de población y del número de Agentes de sus respectivas plantillas a causa de la indefinición legal que COP denuncia en el “Informe Azul de la Policía Local”.

Nos encontramos con cuerpos muy numerosos y complejos en su estructura y organización con miles de Agentes, y municipios, más de los deseados, que disponen de muy pocos efectivos, al no existir en la normativa un número mínimo de Policías necesarios para la constitución de una plantilla municipal, con una dotación de medios o recursos muy limitada y con un nivel de formación en algunos casos mejorable. Esto hace necesario promulgar una reforma legal que afecte a todos por igual, pero no obstante mejorando la definición y regulación de la Policía Local en las normas de aplicación.

Los Agentes de Policía Local son discriminados respecto a la Jubilación y Segunda Actividad, al no contar con regulación específica acorde a las peculiares condiciones de su puesto de trabajo.

No se respeta la voluntad democráticamente emitida en las elecciones sindicales, donde los Policías dan su apoyo mayoritario a sindicatos profesionales, y son los sindicatos no policiales los que participan y opinan en cuestiones policiales, aunque no tengan representación en el sector.

Mención aparte merece la dependencia política que en muchas ocasiones han de “soportar” las plantillas de Policías Locales. Esta indefinición reglamentaria que sufren los Agentes locales y la excesiva cercanía de la dirección política de las plantillas provoca que la visión personal de los responsables políticos sea trasladada a la organización y trabajo diario de los cuerpos policiales que dirigen olvidando que la labor policial ha de regirse por el principio de legalidad, única y exclusivamente. Y ello sin mencionar la utilización política que en demasiadas ocasiones se hace de las plantillas poli-

ciales como arma de confrontación política y que tanto distorsionan la labor diaria en multitud de municipios.

El "Informe Azul de la Policía Local" incide en aspectos que a lo largo de los años de vigencia de la Ley de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad han quedado en evidencia por su somera, escasa o nula regulación, y que se han revelado como necesarias para el desarrollo diario de la labor policial, la seguridad jurídica, laboral o social de los Agentes y, en definitiva, la seguridad de los ciudadanos a los que va dirigida la labor policial.

Entre los apartados que el Informe Azul desarrolla adecuadamente se encuentran el análisis de la Prevención y Riesgos laborales en las plantillas policiales, la vigilancia privada, Cuerpos de Policía Mancomunados y organización y propuestas para modificación del Modelo Policial en España y otros aspectos de la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, homogeneización de medios materiales, formación y condiciones socio-laborales, especialmente la regulación de la Jubilación Anticipada y la Segunda Actividad.

Resulta evidente que el modelo policial en España ha quedado obsoleto. Se hace necesaria una revisión de la Ley que regula a los distintos Cuerpos de Seguridad porque la propia sociedad exige el cambio y así se hace patente en los convenios, acuerdos, protocolos, etc. que se vienen sucediendo en distintos puntos de la geografía nacional que vienen a modificar o ampliar en distintos aspectos las funciones, competencias o relaciones de los distintos cuerpos policiales.

COP denuncia la excesiva utilización de figuras policiales a tiempo parcial, cosa que no ocurre en ningún otro cuerpo policial. Agentes a los que bajo contrato temporal y escasa formación se les encomiendan funciones policiales. A lo que hay que añadir el inconveniente que supone para la realización de la labor policial el contar con la finalización del contrato y la incertidumbre de volver a ser contratados. Aspectos que chocan frontalmente con la profesionalidad exigible a un funcionario policial y que rebaja la calidad del servicio esencial que deben cumplir los Agentes de Policía.

Ambas situaciones son incompatibles con la profesionalización e independencia que debe presidir la función policial. La acción coactiva y coercitiva para el mantenimiento de la seguridad colectiva y el libre ejercicio de los derechos y libertades ciudadanas no puede recaer en trabajadores contratados a tiempo parcial, que no cuenten con la formación básica que los tiempos enseñan que debe ser cada vez más especializada.

Las funciones encomendadas a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad deben ser realizadas por funcionarios de carrera con la formación necesaria para tan esencial y trascendental labor.

Por todo lo desarrollado en el INFORME AZUL, la Coordinadora de Policía (COP) estima necesario trabajar en las modificaciones legales necesarias encaminadas a:

- Modificación legislativa necesaria que preste cobertura legislativa a las funciones reales de los Cuerpos de Policía Local de toda España y su adecuación a la realidad social actual.
- Adecuación legislativa que posibilite la mancomunidad de servicios de Policía Local.
- Apuesta clara de todas las Administraciones por la Seguridad Pública. Asunción de la defensa de los Cuerpos de Policía Local por la Federación de Municipios y Provincias.
- Homogeneización de medios, condiciones laborales, formación y dimensionamiento de plantillas de distintos cuerpos policiales dentro de un modelo policial acorde a la realidad actual.
- Modificaciones legales necesarias que aborden la alta siniestralidad laboral en los Cuerpos de Policía Local motivados por la propia labor policial y a causa sobrevenida por la edad en el desarrollo diario del servicio. Reconocimiento de la profesión de policía como profesión de riesgo para permitir la jubilación anticipada.

<primer concurso Q de calidad>

El sindicato Er.N.E., viendo, la importancia transcendental que este querido Departamento esta dando a la Q de calidad, ha pensado sumarse a ese "su carro", y analizar en realidad la calidad que tienen nuestras jefaturas.

Para ello quiere organizar el Primer Concurso Q de Calidad, en el cual se va a valorar la calidad de nuestras jefaturas, calidad profesional y humana, análisis de su liderazgo y de su poder de gestión en las comisarías, etc.

BASES DEL CONCURSO

Inscripción ... No hace falta inscripción previa, con ser jefatura entran automáticamente a participar en el concurso.

Item de valoración positiva:

- Aplica el acuerdo regulador sin interpretaciones particulares 1 punto
- Da algo a algún ertziana no contemplado en el acuerdo 1 punto
- Soluciona los problemas estando él tomando las decisiones 1 punto
(por ejemplo: una manifestación en sábado o domingo)
- Tiene poder de liderazgo y no manda porque si 1 punto

Item de valoración negativa:

- Interpreta el acuerdo regulador a su antojo 1 punto
- No recibe a los agentes, por prepotencia o desidia 1 punto
- No está en comisaría diariamente, o si está desaparece 1 punto
(va de compras, anda en bicicleta, ...)
- Todo lo que manda lo hace mal y cuando hay un problema no está 1 punto
- No tiene poder de liderazgo, solo manda porque si 1 punto
- Orden más tajante: decirle al argibide, el periódico en mi mesa cuando el llegue ... 1 punto

Forma de contabilizar:

El Concurso tendrá una duración anual.

Trofeo Q Er.N.E., al nagusi mejor valorado por las comisarías.

Trofeo Q Balza, al nagusi peor valorado, con menos poder de liderazgo.

CLUB DE MONTAÑA

concurso de "los 10 montes"

Desde el Club de Montaña de Er.N.E. se va a dar inicio a un concurso de montaña, consistente en la presentación de una prueba fotográfica de la ascensión a una serie de montes, hasta completar 10 montes a elegir por cada uno.

Con la obligación de presentar 3 de más de mil metros. En la fotografía debe de constar la fecha de la ascensión, no dándose por validas las anteriores a la publicación de este concurso.

Para optar al premio será obligatorio rellenar la inscripción en el Sindicato y después presentar las fotografías.

A la inscripción se hará entrega de una camiseta y a los 10 primeros en presentar las fotos de la ascensión se les hará entrega de una sudadera del Club de Ski.

La fecha de inicio del Concurso será en Septiembre de 2008.

