

PROPUESTAS DEL DEPARTAMENTO PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA ERTZAINZA

REGÍMENES HORARIOS

Medidas de aplicación al personal con régimen horario flexible

El Departamento propone la mejora de las condiciones de trabajo del personal con régimen horario flexible en los términos siguientes:

1ª MEDIDA DE MEJORA. Cuando el personal de investigación con horario flexible hubiera de prestar servicios en más de siete días consecutivos, como consecuencia de una investigación, al trabajo en las jornadas programadas de libre que excedieran de este número le serán de aplicación las condiciones de trabajo previstas para los llamamientos en día libre. En estos casos, una vez concluida o suspendida la investigación el personal tendrá dos días libres de servicio.

La aplicación de estas condiciones será establecida por la Dirección de Recursos Humanos y para ello será preceptiva la comunicación de estas circunstancias por parte de la Jefatura de Unidad, donde se expongan las circunstancias que las han motivado.

2ª MEDIDA DE MEJORA. En el supuesto del surgimiento de forma imprevista de una necesidad de servicio fuera del horario presencial, que tuviera como consecuencia la realización de trabajo efectivo, por parte de un personal que hubiera finalizado su jornada de trabajo y por este motivo hubiera de desplazarse desde su domicilio hasta el lugar donde haya sido requerida su presencia, este personal percibirá por esta prestación de servicios, un único complemento de productividad de 15€ por cada hora efectiva de trabajo, además del cómputo horario del tiempo de trabajo efectivo correspondiente. No serán tenidos en cuenta los tiempos de los desplazamientos entre el domicilio y el lugar de actuación o el centro de trabajo.

3ª MEDIDA DE MEJORA. En aquellos supuestos en que, de forma imprevista, surgiera una necesidad de servicio con menos de cuarenta y ocho horas de antelación al momento en que ha de ser atendida la misma y ello tuviera como consecuencia que personal de investigación con horario flexible hubiera de prestar servicio en una jornada programada libre de servicio, a la prestación de trabajo efectivo en ese período de tiempo le serán de aplicación las condiciones de trabajo previstas para los llamamientos en día libre. Una vez concluida la necesidad de servicio, el personal tendrá que guardar las garantías de descanso, pasando a tener la consideración de día/s libres de servicio la/s jornada/s afectada/s.

La aplicación de las condiciones previstas en los apartados 2 y 3 será establecida por la Dirección de Recursos Humanos y para ello será preceptiva la comunicación de estas circunstancias por parte de la Jefatura de Unidad, donde se expongan las circunstancias que las han motivado.

4ª MEDIDA DE MEJORA. Además, el Departamento asume el compromiso de modificar la Relación de Puestos de Trabajo con la finalidad de incrementar el número de dotaciones en puestos de trabajo de investigación y de personal de VD/VG.

PRESTACIÓN DE TRABAJO EFECTIVO EN FECHAS NAVIDEÑAS

El Departamento propone la mejora de estas compensaciones en los términos siguientes:

5ª MEDIDA DE MEJORA. El personal que, teniendo planificado trabajo los días 24, 25 y 31 de diciembre y el día 1 de enero, prestara servicios efectivos la totalidad de la duración de estas jornadas, percibirá un complemento de productividad de 100 euros.

6ª MEDIDA DE MEJORA. El personal que prestara servicios efectivos de, al menos, siete horas de duración efectiva los días 24, 25 y 31 de diciembre y el día 1 de enero, por llamamiento en día planificado libre de servicio, tendrá derecho a la percepción de una gratificación extraordinaria de 100 euros, adicional a la propia del trabajo en día libre.

Cuando estas fechas coincidan con sábado o domingo, la referencia al turno de mañana se entenderá referida al turno de día y la referencia al turno de noche, se entenderá referida al turno de tarde-noche.

La aplicación de estas medidas conllevaría la supresión de la dieta de manutención establecida para estos supuestos

COMPLEMENTOS DE PRODUCTIVIDAD POR TRABAJO EN JORNADAS PLANIFICADAS DE SÁBADO, DOMINGO O FESTIVO Y EN HORARIO DE NOCHE

7ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone el incremento de un 10% de los importes actuales.

PRODUCTIVIDAD POR REALIZACIÓN DE ENTRENAMIENTO EVALUADO PARA EL PERSONAL DE LA UNIDAD DE PROTECCIÓN DE SEGURIDAD

8ª MEDIDA DE MEJORA. Dentro de la planificación de trabajo del personal de la Unidad de Protección y Seguridad, la Jefatura programará en seis semanas la realización de las jornadas de entrenamiento para grupo/ subgrupo de trabajo.

Tras la finalización de cada uno de estos entrenamientos, será cumplimentado un documento en que se certifique su realización y evaluación; lo que generará el derecho a la percepción de un complemento de productividad, por evaluación de competencias, de 40,94 euros por cada jornada de evaluación, hasta un máximo de 655,10 euros al año.

Las jornadas en que sean realizadas actividades de entrenamiento tendrán una duración de ocho horas, salvo en el supuesto de entrenamiento organizados en horario nocturno, que podrá tener una mayor duración.

En el supuesto de la existencia de necesidades del servicio, que así lo precisen, se podrán aplazar las actividades de entrenamiento que estuvieran previstas dentro de la jornada de trabajo, de forma que, a final de año el número de jornadas de entrenamiento para cada subgrupo, no sea inferior a la indicada anteriormente.

PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL DE LAS SECCIONES DE MONTAÑA Y DE MEDIO ACUÁTICO DE LA UNIDAD DE VIGILANCIA Y RESCATE

9ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone que el personal de la Unidad de Vigilancia y Rescate de la sección de Montaña y el personal de la Unidad de Vigilancia y Rescate de la sección de Medio Acuático, cada jornada planificada de trabajo que haya de desplazarse en helicóptero, como consecuencia de su participación en operativo de rescate, perciba un complemento de productividad de 45,86 €.

El personal de la Unidad de Vigilancia y Rescate de Montaña y el personal de la Unidad de Vigilancia y Rescate de Medio Acuático, cada jornada planificada libre de servicio en que haya de desplazarse en helicóptero, como consecuencia de su participación en operativo de rescate, percibirá una gratificación extraordinaria de 45,86 €, adicional a la compensación por llamamiento para prestar servicio en día libre.

En ambos casos, el importe máximo a percibir cada año por ambos conceptos, en su conjunto, será de 1.100,64 €.

VESTUARIO

10ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone el incremento de un 20% de los importes de las indemnizaciones de gastos por utilización de vestuario no uniformado.

11ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone la creación de una indemnización anual de 100 euros, dirigida a compensar el gasto de mantenimiento del vestuario uniformado, en atención al tiempo de su utilización.

OPCIONES DE COMPENSACIÓN ECONÓMICA SUSTITUTIVA DEL DISFRUTE DEL PERMISO POR ASUNTOS PARTICULARES.

12ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone el incremento de un 10% del importe de la compensación económica sustitutiva del disfrute de los días de permiso por asuntos particulares y que esta opción pueda ser de tres días o de los seis días de permiso.

13ª MEDIDA DE MEJORA. El personal podrá optar, en lugar del disfrute efectivo de los seis días cuantificados en 45 horas, por la percepción de la compensación económica sustitutiva establecida a continuación, según la categoría de pertenencia a fecha de 1 de enero:

- Agente: 1188 euros
- Agente Primero: 1227,6 euros
- Suboficial: 1339,8 euros
- Oficial: 1476,2 euros
- Subcomisario/a: 1674,2 euros
- Comisario/a: 1799,6 euros
- Intendente: 1918,4 euros

Asimismo, el personal podrá optar, en lugar del disfrute efectivo de tres de estos días cuantificados en 22 horas y 30 minutos, por la percepción de la compensación

económica sustitutiva establecida a continuación, según la categoría de pertenencia a fecha de 1 de enero:

- Agente: 594 euros
- Agente Primero: 613,8 euros
- Suboficial: 669,9 euros
- Oficial: 738,1 euros
- Subcomisario/a: 837,1 euros
- Comisario/a: 899,8 euros
- Intendente: 959,2 euros

FOMENTO DEL ADECUADO MANTENIMIENTO FÍSICO

14ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone el incremento de un 20% del importe, con la redacción siguiente:

Al objeto de fomentar la realización de ejercicio físico, que procure un adecuado mantenimiento de la forma física del personal, el Departamento indemnizará el importe anual del gasto por realización de actividades deportivas hasta un máximo de 120 euros, en atención a tiempo que hubiera estado el personal en la situación de servicio activo o de segunda actividad en el ejercicio anual.

COMPENSACIÓN GASTOS DE RENOVACIÓN DE CARNETS

15ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone recoger la indemnización del gasto de la renovación de aquel carnet que sea necesario para el desempeño del puesto en que se halle adscrito el/la ertzaina

GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR ASISTENCIA A JUICIO EN DÍA LIBRE O EN TURNO LIBRE

16ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone el incremento de un 10% del importe de la gratificación extraordinaria

17ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone la eliminación del límite anual, de forma que, en caso de asistencia de un/a ertzaina a juicio por su condición de ertzaina, podrá ejercer la opción voluntaria por la compensación económica, en lugar de cómputo horario establecido en los puntos anteriores, mediante pago en concepto de gratificaciones extraordinarias de 134,14 euros, sin la existencia de un número máximo de ocasiones al año en que pueda acogerse a esta forma de compensación.

IMPORTES DE LAS GRATIFICACIONES EXTRAORDINARIAS POR PRESTACIÓN EFECTIVA DE TRABAJO EN JORNADAS PLANIFICADAS LIBRES DE SERVICIO

18ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone el incremento de estas gratificaciones extraordinarias en un 20%, con la redacción siguiente:

En el año 2023, el importe de las gratificaciones extraordinarias por servicios prestados fuera de la planificación ordinaria de trabajo se verá incrementado en un 20%, quedando fijados los siguientes valores/hora:

CATEGORÍA	HORA ORDINARIA	HORA NOCTURNA	HORA FESTIVA	HORA FESTIVA/NOCTURNA
Agente	29,25€	32,05€	33,44€	34,86€
Agente 1º	30,68€	33,44€	34,86€	36,25€
Suboficial	33,44€	36,22€	37,60€	39,02€
Oficial	36,22€	39,04€	40,41€	41,82€

JORNADAS PLANIFICADAS DE STAND BY

19ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento asume el compromiso para llevar a cabo un estudio para la racionalización del número de días que han de estar planificados con este tipo de jornadas. Una vez finalizada esta tarea, se procederá a la negociación de la posible compensación horaria correspondiente a estas jornadas cuando no hayan sido prestados servicios efectivos.

VACACIONES

El Departamento propone las redacciones siguientes:

20ª MEDIDA DE MEJORA. La aprobación, concesión o autorización del disfrute de vacaciones será del 25% de miembros del ámbito funcional, salvo que la previsión de necesidades del servicio permitiera aumentar su número. Dentro de este porcentaje se encuentran los disfrutes previamente concedidos por permisos de asuntos particulares, antigüedad o por horas de exceso. No obstante, en función de las necesidades de cada sección y/o grupo, el/la Jefe de Unidad podrá incrementar este porcentaje.

Cuando la aplicación del porcentaje del 25% mencionado diera decimales, debido al número de ertzainas incluidos/as en el ámbito funcional, se entenderá que corresponde a uno/a más, salvo que en las fechas solicitadas se encuentre prevista la realización de llamamientos en día libre, en atención a las necesidades de servicio.

21ª MEDIDA DE MEJORA. El personal que, por encontrarse realizando un curso organizado por la Academia Vasca de Policía y Emergencias, no hubiera podido disfrutar las vacaciones en el año a que corresponden, habrá de proceder al disfrute de la totalidad de vacaciones que no hubieran podido ser disfrutadas por este motivo, de forma inmediata tras la finalización de aquél, debiendo realizar la oportuna comunicación a la Jefatura de Unidad con la antelación que fuera posible. Esta solamente podrá demorar el momento del disfrute por necesidades del servicio, mediante informe motivado dirigido a la Dirección de Recursos Humanos.

22ª MEDIDA DE MEJORA. Una vez aprobado el disfrute de vacaciones, solamente podrá ser autorizado su cambio cuando en el mismo momento quede establecido su disfrute en otras fechas concretas y el cambio afectará a toda la semana natural o a las

dos semanas consecutivas, en su caso.

23ª MEDIDA DE MEJORA. Criterios subsidiarios:

- En primer lugar, tendrán preferencia los/las que en los dos años anteriores no hubieran disfrutado las vacaciones en las fechas solicitadas en el presente año.
- En segundo término, tendrán preferencia aquéllos/as, que el año anterior no hubieran disfrutado las vacaciones en las fechas que se solicitan en el presente año.
- En el supuesto de que, tras la aplicación de los criterios precedentes, permaneciera un número de solicitudes superior al porcentaje establecido para **unas mismas fechas, se procederá al sorteo.**

24ª MEDIDA DE MEJORA. Si se solicitasen dos (2) semanas laborables no consecutivas, o bien, se garantizará libre la semana anterior y posterior de una de ellas, o bien, una semana anterior o posterior a cada una de las dos semanas de vacaciones. La determinación de estas semanas habrá de producirse, necesariamente, en el momento de solicitud de las vacaciones.

25ª MEDIDA DE MEJORA. Se autorizará el disfrute de una tercera semana de vacaciones en periodo estival al personal con régimen horario de turnos, salvo que en esas fechas estuviera prevista la realización de llamamientos en día libre.

26ª MEDIDA DE MEJORA. Ámbitos funcionales. La aplicación del porcentaje del 25% establecido en el apartado 2.1 de este artículo será llevado a cabo dentro del ámbito funcional correspondiente. El ámbito funcional vendrá determinado por la homogeneidad en las funciones que realizan los distintos componentes del grupo y la necesidad de su sustitución para cubrir las necesidades del servicio.

La resolución de las solicitudes de disfrute de vacaciones, permisos, horas de exceso, etc., se realizará dentro de cada ámbito funcional.

Configuración general de los ámbitos funcionales:

A estos efectos, cuando en un grupo de trabajo hubiera menos de cinco miembros, todos ellos/ellas serán considerados/as dentro del mismo ámbito funcional, con independencia de la categoría del puesto desempeñado.

En los grupos con cinco o más mandos, la aplicación será realizada por escalas; mientras que, cuando el número fuera inferior a este, serán considerados/as todos/as dentro del mismo ámbito funcional.

En los casos de los puestos abiertos a escala profesional, el personal adscrito a los mismos en cada grupo formará parte del mismo ámbito funcional.

Ámbitos funcionales en las ertzainetxeas:

a. En Seguridad Ciudadana:

1.º Mandos.

En los grupos con cinco o más mandos, el reparto será realizado por la pertenencia a cada escala, aunque estén en funciones: Oficiales y Suboficiales, por un lado, y Agentes 1º, por otro.

En los grupos con hasta cuatro mandos, se considerará a todos ellos dentro del mismo ámbito funcional.

2.º C.M.C. zonal.

3.º Agentes. Para la determinación del número de agentes a los que pueden ser concedidas las vacaciones en cada periodo, será tenido en cuenta, además del porcentaje establecido en el apartado 2.1 del presente artículo, los periodos en que no se encuentran concedidas vacaciones al personal de los ámbitos 1º y 2º; salvo que en esas fechas estuviera prevista la realización de llamamientos en día libre.

b. En Investigación.

1.º Mandos.

2.º Agentes. Para la determinación del número de agentes a los que pueden ser concedidas las vacaciones en cada periodo, será tenido en cuenta, además del porcentaje establecido en el apartado 2.1 del presente artículo, los periodos en que no se encuentran concedidas vacaciones al personal del ámbito 1º; salvo que en esas fechas estuviera prevista la realización de llamamientos en día libre.

DESEMPEÑO DE PUESTOS DE SUPERIOR CATEGORIA O DIFERENTE ESPECIALIDAD.

27ª MEDIDA DE MEJORA. En aquellos casos en que un/a ertzaina no haya sido nombrado en comisión de servicios para el desempeño de puesto de superior categoría o especialidad, por motivo de ausencia de la persona titular, por no haberse cumplido las condiciones establecidas para ello en la Resolución que lo regula y, sin embargo, hubiera trabajado de forma efectiva, más de treinta jornadas desempeñando superior categoría o especialidad en el año natural, de 1 de enero a 31 de diciembre de cada año, le será abonada la diferencia en primer trimestre del año siguiente. No serán tenidas en cuenta las ausencias de la persona titular motivadas por el disfrute de vacaciones.

PERMISOS

28ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento asume el compromiso de que serán tratadas por la Comisión Paritaria, con anterioridad a la emisión de las instrucciones por la Dirección de Recursos Humanos, las cuestiones relativas al disfrute de los permisos por parto, por paternidad y por adopción o acogimiento, y de aquellos otros que pudieran ser creados legalmente en un futuro, para su debida adaptación a las especificidades propias de la función policial y al régimen horario correspondiente.

El Departamento propone las redacciones siguientes:

Permiso para atención de familiar de primer grado por enfermedad grave.

29ª MEDIDA DE MEJORA. Este permiso podrá ser concedido una única vez por cada familiar y podrá ser autorizado el disfrute de este permiso de forma acumulada, reduciendo el número de días a trabajar, según la planificación establecida, habiendo de prestar servicio la jornada completa los días que en proporción correspondan dentro del mes. En la resolución de concesión del permiso habrán de constar expresamente los días de trabajo efectivo establecidos por la Jefatura de la Unidad. En los supuestos

de personal que, estando disfrutando este permiso, cambiara de centro de trabajo, de categoría, especialidad o de funciones, habrá de realizar nueva solicitud, finalizando la aplicación de la anterior en el momento en que se produzca la modificación mencionada. La concesión del disfrute bajo esta modalidad requerirá, en todo caso, el acuerdo de la Jefatura de Unidad, respecto de las fechas en que será llevada a cabo la prestación de trabajo, dentro de la planificación de trabajo del grupo en que se halle incluido el/la ertzaina.

Reducción de jornada para atender a familiares con enfermedad crónica o problemas de movilidad.

30ª MEDIDA DE MEJORA. El/la funcionario/a que tenga reconocida la condición de dependiente, en grado dos o superior, que no desempeñe actividad retribuida o pariente por consanguinidad hasta el 2º grado que padezca enfermedad grave continuada, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, de un tercio, de un medio o de un 1/5 de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Reducción de jornada por razones de guarda legal, para atender el cuidado directo algún menor de doce años.

31ª MEDIDA DE MEJORA. Para los supuestos en que, por razones de guarda legal, tenga a su cuidado directo algún menor de doce años, podrá solicitar un permiso consistente en una reducción de la jornada ordinaria de trabajo, de un tercio, de un medio o de un 1/5 de su duración, con la consiguiente reducción proporcional de sus retribuciones en todos sus conceptos.

Cuando el/la funcionario/a realice su trabajo en régimen de turnos, podrá ser autorizado el disfrute de este permiso reduciendo el número de días a trabajar, según la planificación establecida, habiendo de prestar servicio la jornada completa los días que en proporción correspondan. A este objeto, en la resolución de concesión del permiso habrán de constar expresamente los días de trabajo efectivo establecidos por la Jefatura de la Unidad. Durante la vigencia de este permiso, antes de finalizar el mes de noviembre, la Jefatura de la Unidad comunicará los días de trabajo efectivo a prestar dentro de la planificación de su grupo para el año siguiente. La planificación de trabajo resultante de la aplicación de esta reducción de jornada comprenderá la totalidad de horas que corresponda trabajar en el período de vigencia de la reducción de jornada acumulada.

En los supuestos de personal que, estando disfrutando este permiso, cambiara de centro de trabajo, de categoría, especialidad o de funciones, habrá de realizar nueva solicitud, finalizando la aplicación de la anterior en el momento en que se produzca la modificación mencionada.

Este permiso solamente podrá ser concedido en una sola ocasión cada año y su disfrute se producirá de forma consecutiva por cada mes o por cada ciclo, durante su vigencia, no pudiendo producirse su acumulación en meses o ciclos concretos.

En el supuesto de que la concesión del derecho al disfrute de esta modalidad de permiso, fuera a provocar problemas para la cobertura de las necesidades del servicio dentro del mismo, la Jefatura de Unidad podrá disponer la asignación a otro grupo de trabajo del/de la solicitante. De no haber personal voluntario para ello, corresponderá cambiar a quien hubiera realizado la solicitud en último lugar.

Permiso para atender a familiares con enfermedad crónica o con problemas de movilidad.

32ª MEDIDA DE MEJORA

El personal que tenga que atender o cuidar a un o a una familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, o aún de grado más lejano si mediara convivencia, por tener dificultades de movilidad o padecer una enfermedad grave continuada, acreditada por informe médico del Servicio de Prevención del Departamento, dispondrá de un permiso no recuperable de hasta cincuenta horas anuales.

SERVICIO ACTIVO MODULADO (SAM)

33ª MEDIDA DE MEJORA.

El Departamento propone la redacción siguiente:

Medidas para hacer efectiva la protección del personal de la Ertzaintza por razones de edad.

Modulación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad.

1. El personal de la Ertzaintza en situación de servicio activo, excluido el perteneciente a la Escala de Facultativos y Técnicos, podrá solicitar pasar al Servicio Activo Modulado, a partir del cumplimiento de los 55 años, cuando le resten un máximo de seis años para la jubilación por edad, siendo de aplicación desde el inicio del año en que se produzcan las circunstancias establecidas.

El reconocimiento de esta modalidad de prestación del servicio activo al personal funcionario de la Ertzaintza comportará el compromiso de jubilarse de forma voluntaria al alcanzar la edad establecida en la Ley General de la Seguridad Social, para el colectivo de la Ertzaintza, no pudiendo pasar a otra situación administrativa diferente hasta la jubilación, en ningún caso. No obstante, tal compromiso podrá retrotraerse, hasta que el/la ertzaina cumpla los requisitos necesarios para percibir una pensión equivalente al cien por cien de su base reguladora. Una vez cumplido este requisito, se producirá la jubilación, no pudiendo ser concedida al personal en SAM la prolongación en el servicio, en ningún caso.

La fecha de referencia para la incorporación al SAM, será aquella en que el/la ertzaina cumpla los requisitos para percibir la pensión equivalente al cien por cien de su base reguladora. En aquellos supuestos en que antes de este momento, se fuera a producir el cumplimiento de la edad establecida en la Ley General de la Seguridad Social para la jubilación del personal de la Ertzaintza, se podrá tomar esta fecha como referencia para la incorporación al SAM, solamente cuando el/la solicitante se comprometiera a jubilarse de forma voluntaria al cumplirse ésta.

La estimación de la solicitud de pasar al SAM podrá dar lugar que a este personal le sea atribuida la realización de tareas previstas en la Resolución de 12 de septiembre de 2012.

Procedimiento.

1. El procedimiento se iniciará a solicitud de la persona interesada, dirigida a la Dirección de Recursos Humanos, antes del 30 de septiembre del año anterior a aquel para el que se solicite la incorporación al SAM.

Junto con la solicitud de pasar al SAM, el personal habrá de aportar el informe del INSS, donde se indique la fecha prevista para su jubilación por edad, en que tenga derecho a percibir la pensión en equivalente al cien por cien de su base reguladora, salvo en el caso de la excepción prevista en el párrafo tercero del apartado primero del artículo anterior. Cuando no fuera posible disponer de este documento, habrá de presentar el informe de vida laboral expedido por el INSS, para la realización del cálculo por el Departamento de Seguridad.

2. La Dirección de Recursos Humanos deberá resolver y notificar la resolución adoptada en el plazo máximo de un mes, para lo que será tenido en cuenta el número de solicitudes recibidas y el número de ertzainas perteneciente a la misma categoría, que tuviera reconocida esta condición en cada Unidad.
3. La modulación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad surtirá efectos desde el inicio del año siguiente a aquél en que es dictada la Resolución por la que se estima la solicitud formulada por el funcionario o funcionaria.

Jornada anual de trabajo.

El personal de la Ertzaintza que tuviera reconocida la modulación del servicio activo por motivo de la edad, tendrá una reducción de la jornada anual de trabajo, de conformidad con la siguiente escala:

- a) En el sexto año anterior a la jubilación: 24 horas menos de trabajo al año.
- b) En el quinto año anterior a la jubilación: 48 horas menos de trabajo al año;
- c) En el cuarto año anterior a la jubilación: 64 horas menos de trabajo al año;
- d) A partir del tercer año anterior a la jubilación: 96 horas menos de trabajo al año.

En el año en que se produzca la jubilación, la reducción de la jornada anual de trabajo será proporcional al tiempo de servicio activo.

La aplicación de esta reducción de la jornada anual será llevada a cabo, de forma que, al inicio de cada año este personal tenga computado en su control horario el número de horas correspondiente, según la escala anterior. Esta medida no comportará, por tanto, la modificación de la planificación de trabajo establecida, de conformidad con el régimen horario en que prestara servicios el personal, salvo que la asignación de las tareas así lo determinara.

El personal que, a la entrada en vigor de este Acuerdo, se hallare prestando servicios en el SAM, le seguirá siendo de aplicación la disminución de la jornada anual, de conformidad con la regulación vigente cuando se incorporó al mismo.

Exención de trabajo en el turno de noche.

El personal de la Ertzaintza, excluido el perteneciente a la Escala de Facultativos y Técnicos, que hubiera trabajado en un régimen horario de que hubiera comportado la realización de trabajo en horario de noche, al menos, en los dos años anteriores a su incorporación al SAM; podrá solicitar la exención del trabajo en turno de noche. La Dirección de Recursos Humanos podrá autorizar esta modalidad a la vista del número de solicitudes recibidas y del número de ertzainas perteneciente a la misma categoría, que la tuviera reconocida en cada

Unidad.

En estos supuestos, el personal pasará a tener planificado trabajo en turno de mañana o de tarde las semanas en que su grupo tiene planificado turno de noche. En cualquier caso, este personal quedará a disposición de la Dirección de la Ertzaintza, para garantizar el adecuado nivel cobertura de las necesidades del servicio, de carácter excepcional, en los turnos de noche en un máximo de tres jornadas cada año. Por este motivo, mantendrá el derecho a la compensación establecida para el trabajo en este tipo de turno, cuando presta servicios en el turno que le haya sido asignado en la misma jornada.

El personal habrá de ejercer esta opción en el momento de realizar la solicitud de modulación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad. Podrá ser variada esta opción, mediante solicitud dirigida a la Dirección de Recursos Humanos con, al menos, tres meses de antelación respecto de la fecha de inicio de efectos. La opción ejercida será de aplicación desde el inicio del año siguiente a aquél en que es realizada. Una vez formulada esta opción se entenderá que se mantiene en los ejercicios siguientes, salvo que, fuera cambiada en el plazo señalado.

La solicitud de incorporación al SAM desde el sexto año anterior a la jubilación, comportará el mantenimiento en el trabajo en el turno de noche durante toda la permanencia en el SAM, por lo que, este personal no podrá ejercer la opción sobre exención de trabajo en turno de noche, salvo en aquellos supuestos en que proceda la adopción de otra medida, como consecuencia de la aplicación de una medida laboral temporal, que así lo establezca.

Asignación de funciones y tareas a desempeñar.

1.– El personal destinado en Comisarías de Protección Ciudadana y Secciones de Miñones, Forales y Mikeletes y en las Unidades Territoriales de Tráfico.

a) El personal funcionario al que se reconozca la modulación del servicio activo por motivo de la edad, se mantendrá en la situación administrativa de servicio activo, si bien, preferentemente le será encomendado el desempeño de las tareas establecidas en la Resolución de la Dirección de Recursos Humanos relativa al catálogo de funciones susceptibles de ser desempeñadas por personal acogido a SAM o que tenga reconocida la situación de segunda actividad, existentes en su ámbito en el centro de trabajo, siempre que tuviera la capacitación requerida para su realización.

A petición de este personal, no intervendrá directamente en la parte de los dispositivos, que tengan como objeto el mantenimiento de seguridad en los operativos planificados, en que se prevea la posibilidad de alteraciones del orden público.

b) El personal que se encontrara en el último año anterior a su jubilación por edad, que así lo solicitara antes del 30 de septiembre del año anterior, no realizará funciones de patrulla en el exterior de las instalaciones policiales. A estos efectos, las Jefaturas de las diversas Unidades y Servicios adoptarán las medidas necesarias para hacer efectivo el cumplimiento de esta medida.

2.– El personal destinado en las Unidades dependientes de la Jefatura Central de Apoyo Táctico, de la Jefatura Central de Seguridad Institucional, de los Servicios de Investigación Criminal Territorial, de las Oficinas de Inteligencia Territoriales, de la Oficina Central de Inteligencia y de la Jefatura de Investigación Criminal y Policía Judicial.

El personal funcionario al que se reconozca la modulación del servicio activo por motivo de la edad, se mantendrá en la situación administrativa de servicio activo y realizará todas las funciones asignadas a su código de puesto y en todos los horarios planificados de trabajo.

3.– El personal destinado en el resto de unidades y adscrito a otro tipo de puestos de trabajo.

El personal funcionario al que se reconozca la modulación del servicio activo por motivo de la edad, se mantendrá en la situación administrativa de servicio activo y realizará todas las funciones asignadas a su código de puesto, si bien, no intervendrá directamente en la parte del dispositivo que tenga como objeto el mantenimiento de seguridad en los operativos planificados, en que se prevea la posibilidad de alteraciones del orden público.

Planificación de los servicios y medidas de refuerzo.

1. Antes del inicio de cada año, será realizada la planificación correspondiente en cada Unidad, en atención al número de miembros de cada grupo de trabajo, que tuviera reconocida la modulación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad y a las preferencias manifestadas por los mismos.

La estimación de la solicitud de pasar al SAM podrá dar lugar que a este personal le sea atribuida la realización de tareas previstas en la Resolución de 12 de septiembre de 2012.

2. En esta planificación se especificarán las semanas en que, teniendo programado turno de noche, el personal exento de trabajar en este turno pasará a prestar servicio en otro turno de trabajo, así como también, se podrá determinar quiénes prestarán servicios en aquel turno, en su sustitución; sin perjuicio de las posibles variaciones que hubieran de ser realizadas a lo largo del ejercicio, para el mantenimiento del adecuado nivel de cobertura de las necesidades del servicio. La implementación de las medidas previstas en los apartados anteriores, podrá tener como consecuencia la realización de cambios en los/las integrantes de los grupos de trabajo, para equilibrar entre ellos el número de ertzainas acogidos/as a las mismas.

También podrán ser realizados cambios de turno con esta finalidad en algunas jornadas de trabajo, cuando no fuera necesaria la sustitución en todas las jornadas de la semana de trabajo.

3. El personal que, teniendo planificado otro turno de trabajo en las mismas jornadas, preste servicios efectivos en el turno de noche, en aplicación de estas medidas para el refuerzo de la presencia en el turno de noche, generará el derecho a la percepción del complemento de productividad por trabajo en horario nocturno, además de las indemnizaciones establecidas para los supuestos de cambio de turno.

Además, cuando por este motivo este personal preste servicios efectivos en más de siete jornadas de turnos planificados de noche en el mismo ciclo de trabajo (cinco semanas en el caso del artículo 19), percibirá un complemento de productividad de 27 euros por cada una de ellas, a partir de la octava. A estos efectos, serán tenidas en cuenta únicamente aquellas jornadas planificadas en turno de trabajo de mañana o de tarde, en que se haya prestado servicios en turno de noche, por este motivo, desde la conclusión de la anterior semana planificada de turno de noche.

Mentoring.

El personal acogido al SAM, que tenga planificado prestar servicios efectivos en los tres turnos de trabajo (mañana, tarde y noche) y que así lo solicite voluntariamente, tomará parte en el programa Mentoring, por lo que, además del desempeño de las tareas del puesto en que estuviera adscrito, tendrá entre sus tareas de trabajo la transmisión del conocimiento acumulado durante su trayectoria profesional en la Ertzaintza.

Esta tarea Mentoring estará destinada, fundamentalmente, a la prestación de apoyo al personal que lleve a cabo la tutoría del personal en prácticas en los procesos de ingreso en la escala básica de la Ertzaintza, así como también, a la aportación de consejos operativos para el desempeño de la actividad policial, la interlocución con la ciudadanía y la transmisión de conocimiento del entorno de la demarcación territorial en que presta servicios, dentro de las jornadas planificadas de trabajo de noche.

En la medida de que, la repercusión de la dedicación a este tipo de tareas en el horario nocturno, permite su compatibilidad con el mantenimiento de la cobertura de las necesidades del servicio, las actividades de Mentoring solamente podrán ser realizadas en las jornadas planificadas de turno de noche.

En compensación por este esfuerzo adicional de dedicación al Mentoring, el personal SAM incluido en este programa tendrá derecho a la percepción de un complemento de productividad de 27€ por cada jornada planificada de turno de noche.

La Dirección de Recursos Humanos establecerá el tipo de actividades a realizar dentro del programa a de Mentoring; sin perjuicio de que cada jefatura de unidad pueda proceder a su adaptación a la realidad concreta de la unidad.

RÉGIMEN DE INDEMNIZACIONES DE GASTOS POR RAZÓN DEL SERVICIO

34ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone el incremento de un 20% del importe de la dieta singular.

FORMACIÓN

35ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento propone. El Departamento está dispuesto a asumir un compromiso para la creación de una Comisión Técnica, para el análisis de las necesidades de mejora continua en las diferentes Unidades de la Ertzaintza.

En esta Comisión tendrían representación las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa de Negociación.

SEGURGUNEA

36ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento de Seguridad está trabajando en el desarrollo e implantación de una Plataforma que aglutine la información personal del colectivo de la Ertzaintza, permitiendo su acceso desde cualquier punto. Esta plataforma nace con el objetivo de unificar en un punto toda la información personal y habilitar los servicios de gestión de personal y de provisión.

Se trata de una solución que permitirá:

- Facilitar el acceso desde cualquier punto, no sólo estando en los centros de trabajo.
- Unificar la consulta de avisos/comunicaciones a través de este único canal.
- Incluir información del área de personal y de otras Direcciones.

MATERIALES

37ª MEDIDA DE MEJORA. El Departamento de Seguridad se compromete a mantener reuniones periódicas de la Mesa de materiales existente y a impulsar la participación de la representación de las organizaciones sindicales con presencia en la Mesa de Negociación.

En Erandio a 20 de junio del 2023