



**POLICIA FORAL
FORUZAINGOA**

***PLAN DIRECTOR
PLAN ZUZENTZAILEA***

PLAN DIRECTOR POLICÍA FORAL
2016 -2020
FORUZAINGOAREN 2016 -2020KO PLAN
ZUZENTZAILEA



APORTACIONES DEL SINDICATO ELA

Con no poca sorpresa nos hemos encontrado con un nuevo Plan Director para la Policía Foral, un planteamiento del actual Gobierno de Navarra para la Policía Foral, mediante el cual, intentará resolver mejor los problemas de la sociedad navarra en los próximos años.

Y con no menos prisa se nos pide que aportemos aquellas cuestiones que consideramos pueden ser incluidas en el mismo, de forma que supongan mejoras, ampliaciones, aportaciones en suma que consideremos de interés.

De nuevo, al igual que con el actual Proyecto de Ley de Policía Foral que se discute en el Parlamento de Navarra, se consulta durante más de un año a ciertas instancias más o menos interesadas en el futuro de Policía Foral, y se deja sin voz a los propios trabajadores, que aportan su experiencia buen hacer de muchos años.

Es difícilmente creíble que puedan hacerse aportaciones en tan poco tiempo cuando el texto presentado ha tenido muchísimo más tiempo para prepararse. No obstante, y aun a pesar de que es previsible la nula intención de la Consejería de Interior de incorporar ningún tipo de planteamiento diferente a los que tienen presentes, vamos a intentar dar el punto de vista del sindicato ELA, que representa en número de delegados la segunda fuerza dentro del cuerpo de la Policía Foral de Navarra.

El origen de este nuevo Plan Director lo encontramos en el acuerdo programático del nuevo Gobierno de Navarra, que en su apartado 7.3 establece “*Negociar con el Estado para el desarrollo escalonado de la Policía Foral de forma que asuma las competencias plenas en materia de tráfico y transportes, seguridad ciudadana, medio*

ambiente, espectáculos públicos, actividades clasificadas y orden público, convirtiéndose en una policía integral”.

Podemos establecer a partir de dicho punto dos objetivos fundamentales:

1. Apuesta política y decidida por la Policía Foral.
2. Negociación en materia competencial con la Administración del Estado.

En cuanto al primero de los puntos, es preciso tener en cuenta que Policía Foral tradicionalmente ha sido una institución de referencia dentro de la Autonomía de la Comunidad Foral, posiblemente la más valorada y que más apoyos concitaba por parte de la población (ver encuesta “Navarrómetro” que se hacía años atrás). Hoy en día sin embargo, a juzgar por las sensaciones que nos llegan en el devenir diario de la organización, existen serias dudas que realmente sea un objetivo primordial para el actual Gobierno de Navarra.

El segundo punto es la clave para el proceso pretendido de expansión, puesto que llegar a un acuerdo con quien debe transferir esas competencias es primordial para conocer y definir el escenario en el que vamos a estar. No se puede seguir especulando sin conocer qué funciones se van a poder desarrollar en exclusiva o de forma compartida, y de la misma forma el presupuesto con el que se va a contar. El Plan Director debería basarse en medidas concretas y reales, sobre escenarios también reales, no utópicos. La línea de partida tendría que ser clara, puesto que por mucho que un documento de este tipo sea una declaración de intenciones buscando un objetivo concreto, entendemos que debe tener como partida un escenario ya definido, y no 3

diferentes como el que nos ocupa. Se intuye en consecuencia que ni el objetivo ni los planteamientos son claros sobre el desarrollo que se pretende de la organización.

A nuestro parecer es una declaración de intenciones vacía de contenidos por su nula aplicación a día de hoy. Hay que tener en cuenta que muchas de las medidas que se proponen en el Plan debieran de estar operativas a día de hoy.

Ello no ha sido óbice sin embargo, para que la Consejería de Interior haya propuesto como única medida encaminada al fin que propone el Plan, un desarrollo normativo feroz, basado en recortes de derechos e imposición, algo muy alejado del esperado carácter negociador del llamado “gobierno del cambio”, y diametralmente opuesto a los planteamientos del sindicato ELA.

El escenario C, de exclusividad, es el pretendido por nuestra organización, pero utópico e inasumible a día de hoy por los plazos de ejecución planteados. Siendo realistas, lo máximo a lo que podemos optar en estos momentos es un modelo de complementariedad, que sería el escenario en el que debiéramos situarnos, culminando planes directores anteriores que no se desarrollaron en su totalidad y dejando a la organización encaminada hacia ese escenario de exclusividad que queremos.

Las tan ansiadas, por históricas e importantes, competencias de tráfico tienen que ser las primeras en abordarse, puesto que son las únicas recogidas en planes anteriores, siendo a su vez las funciones que la organización es capaz de realizar mejor por la experiencia de años acumulada.



POLICIA FORAL FORUZAINGOA

Quien mucho abarca, poco aprieta. El refranero popular viene a dar la idea que ha presidido la confección y presentación pública del último plan director de la policía foral. Seguramente la Sra. Beaumont, como a todo lo que aporta este sindicato, lo definirá como una crítica y cargará de forma despectiva contra lo que en nuestras aportaciones esté recogido, como ha venido haciendo a lo largo de toda la legislatura. Nosotros seguimos en la misma línea desde que se inició la legislatura. Trabajando para el beneficio del colectivo.

Seguiremos estando a su disposición para lo que desee.



LINEAS ESTRATÉGICAS DEL PLAN DIRECTOR 2016/2020

Tanto las líneas y objetivos estratégicos, como los objetivos operativos, son simples declaraciones de intenciones vacías de contenido en la práctica.

Incremento de la motivación e implicación de la plantilla, promover la formación, mejorar condiciones de trabajo, optimización de recursos humanos, impulsar el desarrollo tecnológico, incrementar la cooperación y coordinación con policías locales, incrementar la presencia de Policía Foral en el territorio de la comunidad, asumir competencias en exclusiva..., son objetivos estratégicos recogidos como indispensables, y que todavía no han sido acometidos ni en una fase inicial.

Información extraída de la encuesta a la plantilla; puntos más significativos.

- El 56% de la plantilla ve su jornada de trabajo adecuada y el 31% más, solo inadecuada en alguna ocasión.

- El 90% de la plantilla está en desacuerdo con su salario.

- El 85% de los encuestados considera que la organización actual es insuficiente en algunos casos o totalmente insuficiente y desajustada.

- El 89% de la plantilla considera insuficiente la formación que se imparte para el desarrollo del puesto de trabajo, pasando este porcentaje del 90% en algunas Áreas. En este mismo apartado es significativo que los Comisarios

Principales opinan que la formación es muy adecuada o suficiente y que no precisa formación adicional a la de acceso al puesto de trabajo.

➤ El 91% de la organización nunca tiene reconocimiento por parte de la organización o solo a veces.

➤ El 73% de los encuestados apenas ha oído hablar de este Plan Director.

Información extraída de entrevistas realizadas con grupos de interés Internos y Externos. Análisis de las necesidades de la organización.

■ Recursos humanos. Enorme déficit de recursos humanos según las Policías Locales, Administración de Justicia y la propia Policía Foral.

■ Formación Policial. Necesidad de una revisión profunda y estructural para su mejora, revisando necesidades formativas, actividad del profesorado y organización de los cursos. Desde la Escuela de Seguridad, Servicio de Transportes, Servicio de Conservación, Servicio de Medio Ambiente y Administración de Justicia, se observan graves carencias en la formación de la plantilla, cada uno en su ámbito de trabajo.

■ Calendario Laboral. Todas las aportaciones en este apartado son internas. Rigidez de calendarios y dificultad para la planificación a largo plazo por las incidencias de permisos, sindicales, absentismos.

La escasez de recursos humanos es el principal problema de la estructura de Policía Foral. Va ligado directamente al exceso de carga de trabajo soportado por la

organización y trae como consecuencia una merma en la calidad del servicio. Frente a esto, la colaboración con otros cuerpos policiales que realicen las mismas tareas, a la par de una buena gestión de los recursos, es la solución que llevamos planteando durante años. Los mismos que Jefatura lleva haciendo oídos sordos. El establecimiento de un sistema claro de colaboración entre todos los cuerpos policiales presentes en nuestra Comunidad, traería como consecuencia directa una mayor efectividad de los mismos en su trabajo. E igualmente, al eliminar las duplicidades (en ocasiones triplicidades), se liberarían medios humanos que podrían dedicarse a otras tareas necesarias. El aumento de la efectividad de esta manera se hace exponencial. (Anexo I. Carta de prensa)

Según la información que se traslada a través de este plan director y recogida en las entrevistas con los grupos de interés internos y externos, y la encuesta que se realizó en su fecha a la plantilla, observamos que la problemática que tiene la organización de la Policía Foral, va más allá de la carencia de personal. Un grave problema de formación en la actividad diaria realizada por los policías, merma la calidad del trabajo diario y pone en riesgo los resultados. La ciudadanía en general, es la gran perjudicada por la irresponsabilidad de los gestores de la Organización, que ante las peticiones planteadas por algunos de los Grupos de Interés Externos (Servicio de Conservación, Medio Ambiente, Transportes...), hacen oídos sordos. El reciclaje y formación de los policías, es esencial para realizar las tareas diarias asignadas. Actualizaciones normativas y reciclajes operativos son básicos para desempeñar de forma profesional las funciones especializadas de cada puesto de trabajo.

Este sindicato cree, que el camino escogido por la organización, va en dirección opuesta a lo que entendemos como una correcta labor policial. La pérdida de la especialización en determinadas unidades, la vemos todos los días en las actuaciones que realizan las comisarias territoriales. Policías que realicen todo tipo de funciones,

para su total movilidad en la estructura de la organización y carentes de una formación específica, es el planteamiento de los gestores. Como ejemplo decir que la formación específica en la Escuela de Seguridad de un policía del área de Tráfico, aparte de insuficiente, es superior en temas de Seguridad Ciudadana, que en labores propias de su especialidad. A tenor del funcionamiento estructural, se deja entrever que Jefatura quiere hacer desaparecer algunas especialidades como Tráfico, asumiendo sus funciones unidades de Seguridad Ciudadana.

El calendario laboral es uno de los ataques frontales a los derechos de los trabajadores que se plantea en este plan director y que quiere imponer modificaciones al margen de la opinión de la masa social. Ante la grave carencia de personal, la única solución planteada es aumentar el cómputo anual de los policías y flexibilizar los turnos.

Los funcionarios de Policía Foral tienen en la actualidad las mismas jornadas que el resto de los funcionarios y por lo tanto el mismo computo en horas. La especial condición de las funciones policiales, nos obliga a emplear tiempo en mantener una condición física adecuada, que va en beneficio del servicio que se da al ciudadano. Es un hecho diferenciador, como los turnos de 24h en Bomberos, que también destinan tiempo de trabajo a preparación física. La incidencia en el servicio de permisos, sindicales y absentismos, lo hace en el mismo porcentaje que en el resto de la administración.

El aumento de la jornada anual solo se puede dar mediante la realización de horas extras, algo a lo que ya estamos obligados mediante la prolongación de turnos y los llamamientos fuera y dentro de la jornada de trabajo, ambos regulados en la normativa actual. Estamos obligados a acudir a cubrir nuestro puesto de trabajo los 365 días del año y durante las 24h.



POLICIA FORAL FORUZAINGOA

A día de hoy, en el calendario anual de los policías figuran aproximadamente 60 jornadas flexibles a disposición de los gestores.

Trabajamos más de la mitad de los fines de semana al año.

¿Qué más quieren?

Tenemos claro desde el sindicato ELA que esto es más que suficiente para preservar la frágil línea que supone la conciliación entre la jornada laboral y la vida personal.

Durante los últimos años, el Gobierno de Navarra ha puesto en práctica el plan de desarrollo territorial de la Policía Foral. Se han abierto comisarías encargadas de la vigilancia de un distrito determinado, territoriales. Se han dotado de personal y medios en la medida de lo posible, pero a día de hoy, podemos concluir lo siguiente:

El número de policías con que se dota a las comisarías está muy por debajo de los necesarios para cubrir las labores que se les encomiendan, así como el número mínimo de efectivos que deben prestar servicio en cada turno

Los medios técnicos con que cuentan son insuficientes en muchos casos.

Las tareas que han de realizar en muchas ocasiones trascienden los cometidos que serían exigibles a la función que tienen asignadas las Comisarías. Deben hacer todo tipo de labores, tanto de Seguridad Ciudadana (que son las que debieran desarrollar únicamente), como de Tráfico (realizan Diligencias de



POLICIA FORAL FORUZAINGOA

Accidentes de Circulación, alcoholemias, pruebas de drogas, controles de documentación, así como denuncias propias de Seguridad Vial), Ecológica, y en ocasiones, incluso de investigación de delitos (Judicial). Y todo ello, desde luego, sin recibir la mínima formación necesaria).

A día de hoy, nos encontramos con algunas comisarías que apenas son capaces de sacar una patrulla por turno de servicio. Y la solución viene siendo derivar personal desde la Comisaría de Pamplona para completar el servicio, además de precarizar las condiciones de los policías de la Comisaría, que sobre la base de las necesidades del servicio, vacaciones denegadas, servicios, etc...

Ante estas circunstancias, tanto desde la Consejería como desde la Jefatura de Policía Foral, se opta por un cambio en las normas de funcionamiento de los agentes, dando toda la prioridad al cumplimiento de los servicios que se plantean, por encima de los policías, de sus derechos, y en ocasiones incluso de su bienestar. Los cambios normativos que se proponen en este momento a través del Proyecto de Ley de Policías de Navarra, pasan por eliminar derechos laborales consolidados a través de muchos años, desaparición de aquellos resortes en la programación que ayudan a la conciliación laboral y familiar de los policías, al tiempo que se implanta un sistema de responsabilidades y sanciones que ayuden a conseguir doblegar voluntades.

En suma, una política errática de desarrollo territorial, con una total ausencia de previsión, unido a un aumento de funciones y servicios indiscriminado, crea un déficit estructural de personal, y la solución se hace recaer directamente sobre los policías, haciendo de estos una suerte de semi-esclavos que deben estar dispuestos a cumplir cualquier cometido en todo momento.

Información extraída del Análisis DAFO realizado por Jefes de Área, de División y de Comisarías:

- Debilidades: normativa rígida, recursos humanos reducidos, formación escasa e inadecuada, rigidez de calendarios...
- Amenazas: excesiva carga de trabajo, indefinición de modelo policial, falta de diálogo con representantes de trabajadores, reducción de retribuciones...
- Fortalezas: personal motivado, buenas relaciones, buena disponibilidad para llamamientos...

De todos estos puntos planteados en este análisis realizado por Jefes de Área, División y Comisarias, algunos vuelven a aparecer por haber sido planteados anteriormente por la plantilla y grupos de interés externos.

Llama la atención que pueda verse a la plantilla motivada, cuando en la encuesta que se realiza a los policías se desprende lo contrario. Está claro que los puntos de vista sobre la realidad de la masa social son muy distintos entre Jefatura y los mandos intermedios y policías. Existe una gran brecha en el colectivo entre Policías, Cabos y Subinspectores por un lado, e Inspectores, Comisarios y Comisarios Principales por otro. La visión que aportan unos y otros, sobre temas comunes de organización y trabajo, varían casi a polos opuestos.

Pero las diferencias no se limitan al ámbito organizativo solamente. Las diferencias derivadas del complemento del puesto de trabajo, afectan al primer grupo (Policías, Cabos y Subinspectores) en función del puesto de trabajo que ocupan,

mientras que el segundo grupo (Inspectores, Comisarios y Comisarios Principales) tiene el mismo complemento del puesto de trabajo independientemente del puesto ocupado. Si todos los Inspectores reciben el mismo Complemento de puesto de trabajo, ¿por qué no sucede lo mismo con los Subinspectores?

A la hora de determinar las valoraciones del Estudio de Puestos de Trabajo que posteriormente determinarán el Complemento de Puesto de Trabajo, se tienen en cuenta hasta 4 factores de menor importancia (dedicación, preparación técnica, responsabilidad y dificultad), mientras que se deja de lado dos factores mucho más importantes (Peligrosidad y penosidad derivada de la turnicidad), que se consideran iguales para todos los policías e inherentes a su condición de policía. Se pretende llegar incluso a saltarse los cómputos horarios establecidos para el resto de funcionarios, y más en concreto, la compensación por realizar el trabajo en los tres turnos (M, T, N, con fines de semana y festivos). Dos cuestiones tratadas de forma específica por cualquier reglamentación laboral (incluso de orden internacional), en nuestro caso quieren universalizarse para todos los policías, y así lo plantea el Proyecto de Ley de Policías de Navarra.

La organización necesita un pacto global a todos los niveles para acabar con años de desigualdades y privilegios, y que selle la gran brecha que existe en el colectivo a nivel vertical y horizontal.

Información extraída de los representantes de los trabajadores.

No hemos encontrado ninguna aportación de los miembros de la Comisión de Personal, como grupo de interés interno. Únicamente se limita su participación a su exposición del trabajo ya realizado ante ellos.

En la misma línea que el desarrollo y modificaciones normativas planteadas hasta la fecha por el departamento de interior.

Información extraída de la encuesta ciudadana; puntos de interés.

- ➔ El 6% de los encuestados suspende el servicio de la Policía Foral.
- ➔ El 65% está a favor de seguir compartiendo las funciones con otras Policías.

- ➔ El 61% conoce la Policía Foral con temas relacionados con el tráfico y la seguridad vial.
- ➔ La valoración más baja se da en la eficacia para resolver conflictos.

Vemos nuevamente que la carencia de formación de los miembros de la organización, se traslada al servicio que damos al ciudadano y se percibe por ellos según lo reflejado en esta encuesta. Y que además prefieren que Policía Foral comparta sus funciones, que no las realice en exclusiva. Este factor debiera analizarse con tranquilidad, ampliando las encuestas para hacernos una idea de lo que desea el ciudadano navarro de su policía autonómica, puesto que ellos son los destinatarios del servicio que prestamos.



**POLICIA FORAL
FORUZAINGOA**

PLAN DIRECTOR

PLAN ZUZENTZAILEA



CONCLUSIONES

- ✓ De los tres escenarios posibles que nuestra Consejera estima pueden darse, creemos que dos de ellos son totalmente imposibles en el periodo para el cual se hace el Plan. Por lo tanto, proponemos desde el principio (si es posible ya que el Plan Director para el periodo 2016-2020 se presenta en 2017, con un año ya vencido) tomar la única alternativa posible, que no puede ser otra que la de la colaboración entre los diferentes cuerpos y fuerzas de seguridad presentes en nuestra Comunidad Autónoma.

- ✓ Proponer la negociación inmediata con el Estado, para plantear como escenario más posible la obtención en exclusiva de las competencias de tráfico. Ésta, por ser una competencia histórica para Navarra, sería la primera de las que podrían llegar a negociarse. Además, la importancia económica que puede representar hace que sea el primer objetivo desde todos los puntos de vista. De esta forma se completarían los objetivos en la materia presentes en anteriores Planes Directores (recogida en el anterior Plan Director 2013). Tengamos en cuenta que según la encuesta a la ciudadanía, la mayor parte de la gente (más del 60%) conoce a Policía Foral a través del Área de Tráfico y Seguridad Vial.

- ✓ En cuanto a la forma de funcionamiento entre los diferentes cuerpos policiales, proponemos la de la colaboración eficaz respetando el principio de subsidiariedad, es decir, un cuerpo policial tendrá su ámbito de actuación allí donde la de orden inferior no pueda llegar. Es fundamental abandonar el actual planteamiento de competencia entre policías que no trae como consecuencia más que duplicidades, y aumento en el gasto sin por ello tener repercusión en la eficacia (gasto en personal humano y en material). Frente a ello, ordenando los ámbitos de actuación, se genera un ahorro millonario, al tiempo que se incrementa la eficacia en el trabajo.

✓ La motivación en el trabajo de los policías a través de compensaciones económicas, sobre una base de igualdad laboral (mismo salario para un mismo empleo, independientemente del trabajo que desarrolle), podría conducir a un estado de satisfacción en el trabajo mayor que el que ahora podemos encontrar. Justamente en el camino inverso se ha movido tradicionalmente la Jefatura de Policía Foral, a base de implementar diferencias salariales estructurales a ciertos destinos de ciertos empleos, logrando crear “Cortijos o Feudos” de los que se han aprovechado solamente unos pocos (por supuesto, entre éstos, quienes ocupan los puestos de mayor responsabilidad, sus altos mandos para entendernos). A estos “cortijos” en estos momentos resulta prácticamente imposible acceder. De esta manera, la diferenciación salarial, tal y como está planteada en estos momentos, acaba convirtiéndose precisamente en una fuente de desmotivación para la inmensa mayoría.

✓ Proponemos la derogación inmediata del Estudio de Puestos de Trabajo actual que solamente tiene en cuenta aspectos secundarios de la labor policial, y en absoluto inherentes a dicha condición. A cambio, se hace imprescindible un nuevo estudio que tenga en cuenta en mucha mayor proporción aquellos factores propios de la actividad policial, como son el riesgo y la penosidad.

✓ Establecer un nuevo sistema de recompensas, mucho más justo y participativo. Proponemos que la mayor parte de las recompensas sea propuesta por sus propios compañeros, en base a los méritos realmente demostrados.

✓ Eliminación de los “huecos”, entendiéndose como tales aquellos destinos otorgados a dedo y no por mérito, con unas condiciones a menudo inmejorables (normalmente no hacen noches ni festivos), que permiten percibir incluso una remuneración mayor sin exponer nada. Esta circunstancia supone una especial fuente

de desmotivación para el resto de la plantilla, y su determinación dentro de la plantilla orgánica debiera estar participada por los representantes de los trabajadores.

✓ Eliminación de interinidades (que en los últimos años han aumentado espectacularmente) como medio de “colocar” a policías afines a determinada forma de funcionamiento. Reducir la libre designación a las jefaturas de las unidades orgánicas.

✓ Mantenimiento de las condiciones actuales en cuanto a los calendarios. Rechazo total y absoluto a la introducción de variaciones aleatorias de los turnos a voluntad exclusiva de quien no tiene mejor forma de gestionar. En este sentido, se hace preciso determinar las circunstancias que pueden dar lugar a la utilización de figuras como el “llamamiento” o los cambios de turnos por parte de los responsables de las unidades. En los últimos tiempos se ha utilizado la figura del “llamamiento” indiscriminadamente, sin que hubiera una justificación clara. El desequilibrio entre los servicios a prestar y la disponibilidad de personal, no puede ser asumida solamente por los policías, todo ello disminuyendo las condiciones laborales de éstos (compatibilidad familiar y laboral). Se realizan servicios innecesarios en unas ocasiones, mientras que en otras, se aumenta el número de efectivos necesarios (En años anteriores, las carreras ciclistas se realizaban con 9 efectivos, mientras en estos momentos se dedican 12).

✓ En cuanto al desarrollo territorial en las Comisarías Periféricas, éstas están estructuralmente creadas, pero no cuentan con el suficiente personal para ser atendidas de la forma adecuada. El ciudadano no ve que se le esté dando el servicio que se le prometía. A cambio sin embargo, la falta de personal humano está repercutiendo gravemente en las condiciones de trabajo de quienes allí prestan servicio, exponiendo a los policías a situaciones de inseguridad evitables si se dispusiese de apoyo.

- ✓ Estamos totalmente de acuerdo con el análisis que la propia organización realiza con respecto a la formación (pg 172-173 del Plan Director). Se hace preciso un aumento de las horas dedicadas a esta tarea, y una mayor especialización de quien se ha de encargar de impartirla.

- ✓ Implementación en la cadena estadística de la organización de un nuevo parámetro capaz de medir aquellas denuncias que realmente se han resuelto, y comparar dicho resultado con respecto al total de denuncias recogidas. Somos la policía de referencia a la hora de recepcionar denuncias, pero no se sabe el dato de cuántas realmente se han podido esclarecer.

- ✓ Consideración de la Policía Foral como un Servicio Público al ciudadano. Estamos deshumanizando el trabajo policial, dando prioridad a los resultados y la estadística en detrimento de la atención personalizada, la empatía con el ciudadano, y la atención que se le presta. Es necesario volver a parámetros de funcionamiento y pautas de trabajo que anteriormente estaban vigentes, pero que en los últimos años han sido eliminados de la labor policial, en pos de un mayor resultado.



**POLICIA FORAL
FORUZAINGOA**

ANEXO I

CARTA ENVIADA A LA PRENSA PARA
DEMOSTRAR LAS VENTAJAS OPERATIVAS
DE LA COLABORACIÓN POLICIAL



APORTACIONES PARA POLICÍA FORAL

Desde que allá por mitades del mes de febrero comenzase a oírse que la Consejera de Interior estaba planteando un cambio normativo que afectase a las Policías de Navarra, son numerosas las ocasiones en las que se ha dirigido a los representantes de los policías para que realicemos nuestras aportaciones. De esta forma, lo que normalmente ha de ser el primero de los pasos a dar para realizar un cambio de semejante calado, un cambio normativo tan ambicioso, en esta ocasión se ha dejado para el último momento, y con prisas, sin dejar el debido tiempo para aportar lo mucho que podemos. Y si se ha dado oportunidad a la negociación, ello se debe a que en estos momentos no se cuenta por parte del Gobierno de Navarra con la mayoría necesaria para sacar el Proyecto de Ley adelante.

De todos es conocido que solamente una parte minoritaria de la representación de los policías ha aceptado entrar a negociar con la Consejera sobre la base del Proyecto de Ley que ésta ha presentado. Decimos que es una parte minoritaria porque representan a 480 policías, y el Proyecto de Ley afecta a más de 1.700. Decimos que se negocia sobre la base del Proyecto de Ley porque a día de hoy éste sigue su tramitación parlamentaria, y quien lo impulsa así lo ha manifestado (Presidenta y Consejera del Gobierno de Navarra). Por mucho que diga quien en un primer momento solicitaba su retirada supuestamente (APF y CSIF-SPF), a día de hoy están negociando sobre algunos puntos del citado Proyecto de Ley, y por tanto, hay que entender que en lo que no se negocia, se está de acuerdo.

En estos momentos, cuando estamos lejos de las posturas de la Consejera en cuanto a cómo se ha de gestionar el grupo de las Policías de Navarra, en el marco

normativo que ha de regirlas, queremos presentar algunas aportaciones, ideas, que desde nuestro punto de vista pueden ayudar a conseguir los fines que el cambio normativo pretende, según nos han dicho. Nos estamos refiriendo al aumento de jornadas presenciales que se propone en el proyecto de Ley, que conllevaría un aumento de las horas de trabajo por parte de los policías. La Consejera y los componentes de la escala superior de mando de Policía Foral han llegado a la solución de que este fin se conseguiría suprimiendo el disfrute en tiempo de la compensación por las pruebas físicas (generaría unas 100.000 horas aproximadamente), así como la flexibilidad, mediante la modificación de horarios y jornadas, que en principio se fijó en un % de hasta el 10%.

Y para dar un poco de luz a la situación sobre la que pensamos puede trabajarse, basta con estudiar lo que a día de hoy puede ocurrir (ocurre de hecho), cuando se presenta una circunstancia que requiere de la presencia policial en Pamplona. Es posible que en el lugar pueda apreciarse la presencia de hasta 3 cuerpos policiales de forma simultánea (Policía Municipal, Foral y Nacional), sin coordinación, sin tener claro quién ha de hacerse cargo de atender dicha circunstancia. Igual circunstancia puede darse en los municipios más importantes de nuestra Autonomía (ahora podía ser Policía Municipal, Foral y Guardia Civil). La descoordinación sería similar.

Hay quien se empeña en la política de choque y exclusión a la hora de determinar las relaciones entre la Policía Foral y las Policías Municipales (APF y CSIF-SPF en su escrito dirigido a la Consejera para las negociaciones), con disminuciones de efectivos en éstas últimas, pasarelas y otras soluciones que las limitan en número y funciones. Desde este escrito queremos proponer la colaboración eficaz y el respeto entre los diferentes cuerpos policiales como el camino que permita la racionalización a esta situación.



POLICIA FORAL FORUZAINGOA

Cuando varias administraciones han de trabajar sobre un mismo escenario, es habitual recurrir al principio de la subsidiariedad para determinar el papel de cada una de ellas. De esta manera, una administración no actúa si hay otra más próxima que puede ocuparse. Así, el papel de la administración de mayor orden comienza allí donde la de menor orden no puede llegar. La Policía Municipal (todas, pero en mayor medida la de Pamplona), ha de convertirse en el cuerpo policial de proximidad que va a ocuparse de lo que pueda ocurrir en primer lugar. Solamente cuando dicha circunstancia le supere, o trascienda su ámbito de actuación, dará paso a la administración de siguiente orden. Y ésta debiera ser siempre Policía Foral, que haría así valer su papel como Cuerpo Policial integral y de referencia.

Proponemos por tanto que en el casco urbano de Pamplona sea Policía Municipal quien se encargue de la atención de cuanto allí ocurra en un primer lugar. Dejarían de prestar servicio dentro de Pamplona de esta forma hasta cuatro patrullas de Policía foral en cada uno de los turnos, que podrían encargarse de trabajar en otros puntos, igualmente necesarios. Liberar diariamente de esta forma a 24 policías de Seguridad Ciudadana en Pamplona, supondría disponer de 8.760 jornadas al año para dedicarlas a otras necesidades.

En otro orden de cosas, nuestra Consejera, a través del DF 79/2016 Reglamento de Jornadas y Retribuciones, modificó el horario de las unidades operativas de Policía Foral, supuestamente para adaptarlas a la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo que regula la duración de las jornadas de trabajo y el periodo mínimo de descanso entre ellas. Sin embargo, y ante los problemas organizativos de tal medida, mediante escrito de Jefatura se exime a aquellos policías que así lo soliciten, de cumplir con el descanso mínimo de 11 horas que en la misma se estipula. Los horarios máximos establecidos en la norma Europea se superan sin problemas, unas veces de forma

puntual (estamos obligados a prolongar el servicio si las circunstancias así lo exigen), otras incluso con servicios programados (las noches de nuestras fiestas de San Fermín serán de más 8 horas para muchos policías, que es el máximo que se estipula en la Directiva Europea). Se vacía así de contenido una norma que en principio debería proteger los derechos de los trabajadores.

Por otro lado, la aplicación de la norma europea, y el cambio de los horarios de las unidades operativas, en concreto Tráfico y Seguridad Vial, ha hecho que disminuya el número de jornadas presenciales que estos policías tienen que trabajar. Ante esta situación, si se volviese al horario anterior (a fin de cuentas, para no cumplir de forma estricta la Directiva 2003/88/CE, tampoco sería descabellado), la administración podría disponer de 11 jornadas más por policía. Teniendo en cuenta que hoy son unos 230 policías, eso hace un total de 2.530 jornadas. Hablamos solamente de Tráfico y Seguridad Vial. Si se generaliza a otras unidades, la disponibilidad de jornadas sería mucho mayor.

Uniendo las jornadas que se generan por una y otra circunstancia, nos encontramos con un total de 11.290 jornadas disponibles, que suponen con los horarios de hoy, un total de 90.320 horas, dato muy similar al que se obtendría de obligar a todos los policías forales a optar por la opción económica de la compensación por superación de las pruebas físicas (unas 100.000 aproximadamente).



POLICIA FORAL FORUZAINGOA

No es cierto que esta parte sindical esté radicada en la sinrazón y el inmovilismo. Las aportaciones que podemos hacer, como la que aquí se esboza, siempre han estado a disposición de quien las ha querido valorar. Sin embargo, se han preferido a otros como interlocutores en la elaboración del Proyecto de Ley, y solamente en la última parte se permiten las aportaciones de los que necesariamente has de estar más interesados. Aportaciones precipitadas, y con claras limitaciones en tiempo y aspectos a modificar. Creemos sin embargo que tenemos importantes ideas que aportar, capaces de mejorar el marco normativo que nos afecta, sobre la base de la Ley Foral 08/2007 modificada por las Leyes Forales 15/2010 y 15/2015. Se podría de esta manera contrarrestar los numerosos planteamientos de gestión que hoy se vienen realizando y que no pretenden sino perjudicar el espíritu con el que en su día se acordaron las citadas Leyes Forales.



**POLICIA FORAL
FORUZAINGOA**

ANEXO II

**POLICÍA FORAL
RETRIBUCIONES
COMPARATIVA 15/2015 CON PROYECTO DE
LEY**



**POLICIA FORAL
FORUZAINGOA**

**POLICÍA FORAL
RETRIBUCIONES
COMPARATIVA 08/2007 CON PROYECTO DE LEY**

ALGUNOS EJEMPLOS

Por mucho que se haya negado, por mucho que se hayan intentado buscar otras excusas, peregrinas y falsas, estamos ante el principal motivo por el que se propone una nueva reglamentación para las policías de Navarra: la modificación de las retribuciones de los policías.

Las diferencias salariales entre policías han sido utilizadas por los mandos de Policía Foral para doblegar voluntades y comportamientos. Para optar a un puesto con mayor remuneración, los policías intentan sobresalir y hacerse notar. Y eso, en ocasiones, lleva a actitudes y formas de trabajar cuando menos cuestionables.

La modificación de las retribuciones establecida por la modificación de la Ley 08/2007 al final de la pasada legislatura, a través de la Ley Foral 15/2015, limitaba las diferencias salariales entre destinos de un mismo empleo, lo cual eliminaba, a juicio de nuestros jefes, una herramienta fundamental para que las estadísticas de las diferentes unidades mantuvieran unos valores satisfactorios. Y al mismo tiempo, disminuía las remuneraciones de nuestros mandos, de forma sensible según ellos.



POLICIA FORAL FORUZAINGOA

Vamos a exponer un estudio comparativo, pormenorizado, de las remuneraciones correspondientes a los destinos dentro del empleo de “Policía” que cuentan con la mayor diferencia: Los que prestan servicio en el Área de Investigación Criminal (Judicial), con los que lo hacen en el Área de Inspección General, en el Grupo de Administración de Medios (Almacén). También se va a calcular las remuneraciones del nivel más alto de salarios, el del Comisario Principal. De todo ello podrán desprenderse algunas conclusiones importantes.

Hay que destacar que los valores que figuran en los conceptos que plantea el nuevo Proyecto de Ley son aproximados, ya que éste no establece datos ciertos, y se remite a desarrollos reglamentarios posteriores. Sin embargo, nuestra Consejera aporta cierta información en su escrito de fecha 16 de junio pasado que permite aproximar bastante las intenciones que realmente presiden el Proyecto que intentan aprobar en el Parlamento.

COMISARIO PRINCIPAL CÁLCULO DE SUELDO

Suponemos a efectos de cálculo de antigüedad y grado, que se trata de un policía que ostenta el cargo tras 25 años de servicio, lo cual es cierto en la mayoría de ellos.

En cuanto al Complemento de Puesto de Trabajo en el Proyecto de Ley, hay que remitirse al escrito de la Consejera de fecha 16 de junio de 2017. En éste documento, contestación a otro anterior de los sindicatos APF/SPF, determina el % correspondiente a este complemento en el caso de que se “vendiesen” las 38 horas que diferencian los dos tipos de horarios que prevee existan en Policía Foral a la aprobación del Proyecto de Ley (11% más 1,7% por cada 10 puntos de valoración a partir de 30). Por lo tanto, para los Comisarios Principales, con índice 200, será de 39,9%. Además, debe sumarse el importe de la compensación por superación de las pruebas físicas, que en función de los datos que obran a día de hoy, podemos fijar en el 17%.

CONCEPTO	SITUACIÓN ACTUAL	PROYECTO LEY
Sueldo Base	25.534	25.534
Antigüedad (5 quinquenios)	1.092	1.092
Grado (3 – 18%)	4.596	4.596
Com. Específico	(65%) 16.597	(45%) 11.490
Com. Pto. Trabajo	(20+10%) 7.660	(39,9+17) 14.529
Com. Jefatura	(10%) 2.553	(20%) 5.107
Com. Especial Disponib.		(20%) 5.107
	58.032	67.455



POLICIA FORAL FORUZAINGOA

El Complemento de Puesto de Trabajo con la actual reglamentación está limitado al 20% (debiera haber sido del 20,32%), para de esta forma no rebasar el 95% en el total de retribuciones complementarias. La compensación por superar condiciones físicas no se incluye a efectos de limitar al 95% el total a percibir. Dicho límite desaparece en el actual Proyecto de Ley, por lo que no se tiene en cuenta.

El Complemento de Jefatura se toma el máximo en la seguridad de que será el que finalmente se opte.

En cuanto al Complemento de especial disponibilidad, pocas dudas deben caber de que será de aplicación, ya que su porcentaje (20%), viene a suplir la disminución del Complemento específico (pasa del 65 al 45%).



POLICÍA JUDICIAL CÁLCULO DE SUELDO

Suponemos a efectos de cálculo de antigüedad y grado, que se trata de un policía que ostenta el cargo tras 18 años de servicio, lo cual es cierto en la mayoría de ellos.

En cuanto al Complemento de Puesto de Trabajo en el Proyecto de Ley, hay que remitirse al escrito de la Consejera de fecha 16 de junio de 2017. En este documento, contestación a otro anterior de los sindicatos APF/SPF, determina el % correspondiente a este complemento en el caso de que se “vendiesen” las 38 horas que diferencian los dos tipos de horarios que prevee existan en Policía Foral a la aprobación del Proyecto de Ley (11% más 1,7% por cada 10 puntos de valoración a partir de 30). Por lo tanto, para los policías de judicial, con índice 130, será de 28%. Además, debe sumarse el importe de la compensación por superación de las pruebas físicas, que en función de los datos que obran a día de hoy, podemos fijar en el 17%.

CONCEPTO	SITUACION ACTUAL	PROYECTO LEY
Sueldo Base	17.820	17.820
Antigüedad (3 quinquenios)	751	751
Grado (2 – 9%)	2.726	2.726
Com. Específico	(65%) 11.583	(45%) 8.019
Com. Pto. Trabajo	(8,43+10%) 3.284	(28+17) 8.019
Com. Turnicidad	(6%) 1.069	
Com. Especial Disponib.		(20%) 5.107
	37.233	42.442



POLICIA FORAL FORUZAINGOA

En cuanto al Complemento de especial disponibilidad, pocas dudas deben caber de que será de aplicación, ya que su porcentaje (20%), viene a suplir la disminución del Complemento específico. En caso de que no se asignase dicho complemento, la remuneración final sería prácticamente igual a la que actualmente percibe este colectivo.





POLICÍA ADMINISTRACIÓN DE MEDIOS CÁLCULO DE SUELDO

Suponemos a efectos de cálculo de antigüedad y grado, que se trata de un policía que ostenta el cargo tras 18 años de servicio, lo cual es cierto en la mayoría de ellos.

En cuanto al Complemento de Puesto de Trabajo en el Proyecto de Ley, hay que remitirse al escrito de la Consejera de fecha 16 de junio de 2017. En este documento, contestación a otro anterior de los sindicatos APF/SPF, determina el % correspondiente a este complemento en el caso de que se “vendiesen” las 38 horas que diferencian los dos tipos de horarios que prevee existan en Policía Foral a la aprobación del Proyecto de Ley (11% más 1,7% por cada 10 puntos de valoración a partir de 30). Por lo tanto, para los policías de judicial, con índice 30, será de 11%. Además, debe sumarse el importe de la compensación por superación de las pruebas físicas, que en función de los datos que obran a día de hoy, podemos fijar en el 17%.

CONCEPTO	SITUACION ACTUAL	PROYECTO LEY
Sueldo Base	17.820	17.820
Antigüedad (3 quinquenios)	751	751
Grado (2 – 9%)	2.726	2.726
Com. Específico	(45%) 8.019	(45%) 8.019
Com. Pto. Trabajo	(6,63%+10%) 2.963	(11%+17%) 4.990
Com. Turnicidad	(6%) 1.069	
	33.348	34.306

ELA

**POLICIA FORAL
FORUZAINGOA**

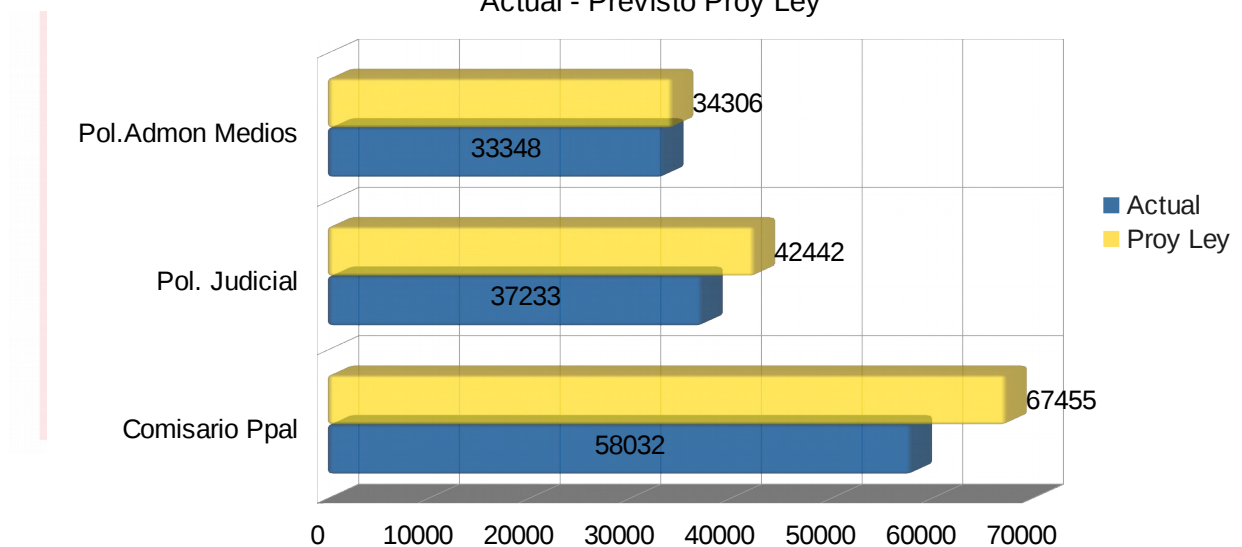
ELA

CONCLUSIONES

Se representan en el gráfico adjunto los datos correspondientes al sueldo anual, actual y previsto en el Proyecto de Ley, para varios empleos significativos: Policía de Administración de Medios y Judicial (son los extremos en el empleo de policía), y el del Comisario Principal (es el más beneficiado). De esta forma pueden comentarse algunas

Estudio Sueldos Anuales

Actual - Previsto Proy Ley



cosas curiosas que conviene tener en cuenta.

En primer lugar, sorprende comprobar que los sueldos actuales de los policías de judicial, son objetivamente muy superiores a los de sus compañeros de Administración de Medios (estamos hablando del mismo empleo, Policía). En la Ley Foral 15/2015, artículo 51.7, se establecen los límites máximos del conjunto de las retribuciones complementarias. Y el límite máximo para el caso de diferentes destinos dentro del

mismo empleo, debiera haber sido del 7%. Sin embargo, las diferencias que aquí se aprecian están en el entorno del 32%.

La causa de este desfase la encontramos en el Decreto Foral 79/2016, en su artículo 7.6, que establece las unidades que van a percibir el Complemento de Exclusividad, remunerado con un 55% (englobado en el Complemento específico junto con el 10% de peligrosidad). Es por tanto la propia consejera quien, tras las protestas de algunos policías, y la carta de dimisión de 30 componentes de la escala superior de mandos de la Policía Foral, modifica las retribuciones de éstos últimos, así como las denominadas “unidades especializadas”, manteniendo unas diferencias salariales que debieran haber sido minoradas según los parámetros indicados en la Ley Foral 05/2015. No contenta con ello, en el mismo artículo 7.6, establece una jornada para dichos policías idéntica al resto de los policías, lo cual es contrario a la definición que del Complemento de Exclusividad encontramos en el DFL 251/1993, art. 45.2, que contempla la TOTAL DEDICACIÓN para quienes perciban el citado complemento.

Resulta igualmente llamativo apreciar cómo varían las retribuciones entre las que plantea el Proyecto de Ley y las que actualmente perciben cada uno de los diferentes empleos, que se ven aumentadas en un 16,24% (Comisario Principal), un 14% (Policía de Judicial), y un escaso 2,87% (Policía de Administración de Medios). Es la forma como se intentan establecer unas diferencias que no tienen en absoluto justificación, y que intentan favorecer a unos pocos en perjuicio de otros. Y además, con un sistema que hará que las mismas permanezcan a lo largo del tiempo (Estudio de Puestos de Trabajo).

Es de destacar cómo, en el caso de buscar la relación de retribuciones que se indica en el artículo 41.2 del DFL entre los niveles salariales (A y C en este caso, con 2



POLICIA FORAL FORUZAINGOA

y 1,36 respectivamente), nos encontramos con cifras muy por encima de dicha proporción, por supuesto en favor del Comisario Principal, que para cumplir dicha proporción no debiera pasar de los 50.500€ anuales (49.000€ con las cifras actuales).

El decreto 79/2016 de la Consejera, en suma, tergiversa totalmente el espíritu de control de las diferencias que la modificación planteada con la Ley Foral 15/2015 pretendía. Y lo hace para mantener precisamente esas diferencias. Y no tiene inconveniente en hacerlo estableciendo algunas condiciones contrarias a las diferentes leyes reguladoras de la materia, e incluso al propio Estatuto del personal al servicio de las administraciones públicas de Navarra.

La solución a esta situación ha de venir de la corrección de aquellas disposiciones que se oponen a la legislación básica, con la derogación del DF 79/2016, y el respeto de las disposiciones de control de diferencias salariales establecidas en la Ley Foral 15/2015.