

**POSICIONAMIENTO DE ELA ANTE EL PROYECTO DE LEY
DE POLICÍAS DE NAVARRA**

Mayo 2017

1. Preámbulo

La sección sindical de ELA en Policía Foral y las personas delegadas de ELA en las diferentes policías locales de Navarra consideran necesario hacer público este documento para explicar la propuesta del sindicato ante el Proyecto de Ley de Policías presentado por el Gobierno de Navarra.

2. Introducción

La Ley 15/2015 por la que se modifica la Ley Foral 8/2007 de las Policías de Navarra se aprobó en el Parlamento de Navarra con los votos favorables de PSN, Bildu, Aralar e Izquierda-Ezkerra, y con la abstención de Geroa Bai. El texto contó con el respaldo de los sindicatos ELA, UGT, CCOO y Afapna, sindicatos que en ese momento sumaban la mayoría de la Comisión de Personal de Policía Foral.

ELA valoró positivamente la modificación legal porque entre otras cosas supuso un reparto más justo de la masa salarial y porque contribuyó en parte a desmontar el modelo policial impuesto durante años por UPN.

En su momento un grupo policías, principalmente altos cargos y alguna unidad, fueron contrarios a la modificación de la ley 15/2015 y llevaron a cabo una serie de movilizaciones para tratar de torpedear esa tramitación; concentraciones delante de las sedes de los sindicatos impulsores de la modificación legal (una de ellas delante de la sede de ELA), comparecencias parlamentarias, reuniones con grupos parlamentarios... En esa dinámica de movilizaciones tuvieron un papel activo el actual Director General de Interior y el actual Jefe de la Policía Foral, personas que están directamente implicadas en la elaboración del nuevo Proyecto de la Ley de Policías de Navarra.

Por otra parte, en la disposición final primera de la Ley Foral 15/2015 se establece que en el plazo de dos años desde la entrada en vigor había que remitir un proyecto de Ley Foral de Policías Locales, pero en ningún caso establece la obligación de hacer una nueva Ley Foral de Policías.

La oposición frontal a este Proyecto de Ley de Policías reúne a todos los sindicatos con representación en la Policía Foral y también a prácticamente todos los sindicatos con representación en Policías Municipales.

3. Motivos para oponerse al nuevo Proyecto de la Ley de Policías de Navarra

- **Falta de voluntad negociadora**

En la mesa sectorial de Policía Foral celebrada en marzo se presentó un Anteproyecto de Ley en el que los sindicatos no habían tomado parte para su elaboración. Desde ese mismo momento surgió una unidad sindical para exigir la retirada del Anteproyecto.

La falta de voluntad negociadora ha sido una constante desde el inicio de la legislatura; han sido varios decretos que se han llevado a la mesa sectorial para su supuesta negociación pero finalmente han sido aprobados sin recoger las aportaciones de los sindicatos. Esta forma de proceder de la Consejería pretendía hacer ver que se había negociado con los sindicatos cuando la realidad era distinta.

- **Mayor arbitrariedad, empeoramiento de condiciones de trabajo a todo el colectivo salvo a los altos mandos, y agravio con el resto de funcionarios y funcionarias de Navarra**

En el título IV de esta nueva Ley hay una serie de artículos que favorecen el amiguismo y vuelven a implantarse una serie de comportamientos que la Ley 15/2015 vetaba, pero que casualmente benefician a los altos mandos:

- Sistema de provisión de Libre designación: punto 1 del art. 49: "... así como para la provisión de aquellos otros puestos en los que atendiendo a sus funciones, confianza o especial responsabilidad, resulta aconsejable su provisión mediante este sistema". Volvemos a la posibilidad del amiguismo que tanto hemos conocido en Policía Foral.

- Movilidad entre unidades: art. 52.: “Cuando esté justificado por necesidades organizativas, el personal podrá ser adscrito a unidades distintas de la misma especialidad y dicha adscripción será definitiva”. Otra vez la posibilidad abierta a una mala utilización de la norma.

- Jornadas y horarios: punto 1b) 9 del art. 54: agravio con resto de funcionarios. Entendiendo que en el Proyecto se refiere al turno rotatorio de mañanas, tardes y noche, se recortan a los policías los derechos que tienen el resto de funcionarios y funcionarias que trabajan en dicho turno. Esta merma en las condiciones laborales no afecta a los altos mandos, pues siempre trabajan en jornadas de mañana.

- Eliminación del 6% del Complemento de Turnicidad: Agravio con el resto de funcionarios que sí lo perciben por hacer lo mismo. La eliminación del complemento de turnicidad es otra medida que a los únicos que no perjudica es a los altos mandos ya que todos trabajan en el turno de mañana.

- Incompatibilidad / Dedicación exclusiva: Establece para todos los policías la incompatibilidad policial (prácticamente una dedicación exclusiva) pero no la paga como tal.

- Faculta el que pueda haber grandes diferencias salariales en el Complemento Puesto de Trabajo entre policías de diferentes unidades, que históricamente ha causado graves problemas dentro del colectivo policial.

- Aumenta el porcentaje de complemento de jefatura hasta un máximo del 20% del sueldo inicial (el doble de lo establecido en la Ley 15/2015), no habiendo justificación objetiva para ello.

- **Aumenta la flexibilidad**

- Punto 2 del art. 54, flexibilidad total: “Reglamentariamente se establecerán regímenes horarios específicos en aquellas unidades cuyo trabajo así lo requiera, atendiendo a las necesidades de flexibilidad y disponibilidad”. Más amiguismo y arbitrariedad.

- Punto 4 del art. 54, flexibilidad total: “A efectos de lo dispuesto en los apartados anteriores, los calendarios de trabajo y cuadrantes de servicio que se establezcan podrán ser modificados, cuando esté justificado por necesidades del servicio o de formación debidamente motivadas, en un porcentaje de las jornadas que no podrá superar las 10 jornadas anuales...” Volvemos a empeorar las condiciones laborales y la conciliación de la vida familiar, desregulando jornadas y perdiendo derechos laborales.

- **Aleja aún más a los Policías del Estatuto de la Función Pública**

La Ley modifica el Estatuto para los policías, según dice por la peculiaridad de la Función Policial. Volvemos al agravio comparativo con el resto de funcionarios, en vez de ir acercándonos cada vez más al Estatuto de la Función Pública, nos vamos alejando.

- **Endurece el régimen sancionador**

Con la Ley 15/2015 el régimen es muy parecido al del resto de funcionarios, pero el que se quiere implantar endurece el régimen sancionador a los policías.

Se amplían los periodos de prescripción, tanto de las faltas como de las sanciones, cuando los periodos que tenemos en la actualidad son muy parecidos al resto de funcionarios y funcionarias en el Estatuto del Personal.

- **Segunda actividad**

Enfoca la segunda actividad en el mismo Cuerpo de Policía o en otros cuerpos de Policía de Navarra si antes se han suscrito acuerdos de colaboración entre las administraciones públicas, cuando dicho enfoque es estéril al no haber plazas suficientes para poder llevarlo a cabo. Lo que se debería hacer es enfocar a una segunda actividad similar a la que tienen otros cuerpos policiales desde hace tiempo.

- **Afectación a las Policías Locales**

ELA considera que este Proyecto supone una referencia muy peligrosa a la hora de abordar la negociación en los consistorios. Es cierto que el texto dice que las policías locales con convenios propios se regirán por esos mismos en lo referente a jornadas y horarios, pero entendemos que si la referencia legal de ámbito superior empeora condiciones de trabajo, mantener o no esas mejoras dependerá de la voluntad de los alcaldes y alcaldesas. Además, todos aquellos compañeros y compañeras que no tuvieran convenio propio se verán afectadas plenamente por los recortes que contiene este Proyecto de Ley.

Asimismo esta Ley no soluciona otros problemas que existen en este colectivo. El artículo 1.2.e. mantiene la figura de Auxiliar de Policía Local: "Auxiliar de Policía Local: personal contratado temporalmente en régimen administrativo por las Entidades Locales de Navarra que dispongan de Policía Local para el apoyo del personal de la misma por causas de absentismo, la provisión temporal de las vacantes existentes en sus respectivas plantillas orgánicas o la atención de necesidades relacionadas con la seguridad pública cuando no sea suficiente el personal fijo para hacer frente a las mismas". Esta es una figura que está dando muchos problemas porque se aprovecha para sustituir a profesionales con otras personas que no lo son. Esta figura de policía "low-cost", sin formación adecuada y en condiciones precarias, es inaceptable y debe desaparecer.

Por otro lado, el artículo 1.2.f. regula el servicio de Policía Local de la siguiente manera: "Servicio de Policía Local: el servicio policial prestado por las entidades locales de Navarra que no dispongan de una Policía Local propia." El servicio de Policía Local fue objeto de debate en la Comisión de Policías Locales, y esa Comisión se mostró partidaria de que todos sean policías con los mismos derechos y las mismas funciones, independientemente de la localidad. En este punto la Ley los denomina "Alguacil" haciendo caso omiso a lo que decía la citada Comisión. Los distintos ayuntamientos deben decidir qué quieren: policías o empleados de servicios múltiples. Las dos cosas no se puede. Los que tengan policías, éstos lo deben ser al 100%, con los mismos derechos y obligaciones.

4. No es cierto que los Policías Forales trabajen 2,8 jornadas semanales

Los calendarios se realizan como en el resto de sectores de la Administración:

- 1592 horas, cuando se trabaja de turno de mañana. 4,33 días semana.
- 1554 horas, cuando se trabaja de mañanas y tardes. 4,22 días semana.
- 1457 horas, cuando se trabaja de mañana, tardes y noches. 3,96 días semana.

A la hora de computar las jornadas trabajadas, tratar de incorporar en ese cálculo los periodos de baja, las libranzas por exceso de jornada y las físicas supone una manipulación inaceptable. Por parte de la Consejera de Interior se han realizado varias declaraciones públicas con el objetivo de trasladar a la opinión pública una imagen de la Policía Foral como si fuese un colectivo privilegiado y poco trabajador, declaraciones que al sindicato le parecen totalmente fuera de lugar.

En lo referente a la compensación por superación de pruebas físicas conviene recordar su origen: Sobre los años 90 la Policía Foral acudía a instalaciones deportivas (gimnasio Sancho el Fuerte...) varios días a la semana en horario de trabajo y no había que superar pruebas. El Gobierno entendía que la preparación física era fundamental para el cuerpo policial (consideramos que también lo es para la local, para los bomberos, para los forestales...). Posteriormente, como a la Administración le salía más barato, ofrecieron la posibilidad de compensar 18 días (126 a 180 horas) al año si se superaban unas pruebas físicas anuales, entendiéndose que esas horas eran las que se debían usar para el tiempo dedicado a su preparación física y poder superar dichas pruebas. Más tarde se pusieron las 126 horas que hay en la actualidad, y en el año 2005 se incorporó la posibilidad de compensarlas económicamente. Realmente las 126 horas de compensación suponen 2 horas y 25 minutos a la semana para prepararse físicamente. Consideramos la preparación física algo indispensable, al igual que lo es en bomberos (que tienen gimnasios en sus parques y hacen uso de ellos en horario de trabajo, fundamental para realizar esta labor), o la asistencia a cursos (formación específica) que se hace tanto en Osasunbidea como en educación dentro de la jornada de trabajo. La compensación por superación de pruebas físicas no supone ningún tipo de privilegio, sino que se corresponde con el convencimiento de la necesidad de que el colectivo de policías tenga unas buenas condiciones físicas para el desempeño de sus funciones.

5. Propuestas de ELA

- **Retirar el anteproyecto e iniciar un proceso negociador tomando como base la Ley 15/2015**

Creemos que retirar el anteproyecto, o cuando menos suspender su tramitación en el Parlamento hasta consensuar un nuevo texto, permitiría desbloquear esta situación. En ningún caso la simple ampliación del plazo de enmiendas en el Parlamento va a posibilitar el desbloqueo de este conflicto laboral.

ELA considera necesario iniciar un proceso negociador en la Mesa Sectorial que permita alcanzar acuerdos en base a la Ley 15/2015, texto que estamos dispuestos a modificar siempre de forma negociada para subsanar sus posibles errores.

En este punto tenemos que recordar que la totalidad de los sindicatos de Policía Foral y prácticamente todos de Policía Municipal suscribieron un texto el 28 de marzo en el que precisamente se exige la retirada de este Proyecto de Ley.

A juicio del sindicato la oposición activa y frontal que durante la tramitación de la Ley 15/2015 mantuvieron las personas que hoy ocupan los puestos de Director General de Interior y de Jefe de la Policía Foral supone un obstáculo a la hora de iniciar una negociación que tenga como base la Ley 15/2015. Por ello el sindicato considera que relevar a las personas que hoy ocupan esos dos cargos facilitaría la negociación de un nuevo texto.

La retirada del texto abriría un nuevo escenario y sería coherente con la posición fijada por el Parlamento de Navarra el 13 de octubre de 2016 por parte de Geroa Bai, Bildu, Podemos e Izquierda – Ezkerra. En esa fecha se debatió en el Parlamento una moción presentada por UPN en la que se pedía derogar la Ley 15/2015, moción que fue rechazada al sumar sus votos los 4 partidos que sustentan el Gobierno de Navarra.

- **Derogar el Decreto Foral 79/2016 por el que se aprueba el Reglamento de Jornadas de la Policía Foral**

Este decreto ha supuesto un problema a la hora de elaborar los turnos y las jornadas de trabajo. Por parte de la Dirección de la Policía Foral se insiste en la necesidad de modificar la Ley 15/2015 por los problemas que surgen para elaborar los turnos y jornadas de trabajo (la exposición de motivos del anteproyecto así lo recoge pero sin basarse en ningún argumento), cuando en realidad el problema radica no en esa Ley, sino en el Decreto Foral 79/2016.

- **Modelo policial de ELA**

1. La policía es un servicio público

Garantizar la seguridad y prestar asistencia a la población constituyen para ELA las principales funciones de una policía democrática que debe ser, antes que nada, un servicio público.

El carácter de servicio público debe ser incompatible con objetivos partidistas e intereses de los grupos y cargos políticos que eventualmente estén dirigiendo las instituciones policiales. El sindicato vigilará y valorará cuantas prácticas contrarias a este principio puedan producirse. Asimismo, la institución policial y el desempeño de cada policía debe ser de absoluta neutralidad en relación con las distintas opciones e identidades (políticas, sociales, sindicales, religiosas, culturales, nacionales...) presentes en la sociedad. Todos los ciudadanos son iguales ante la ley, sin que pueda ejercerse discriminación alguna por razón de origen, étnica, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición personal o social. La policía debe garantizar esa igualdad, y renunciar a cualquier prejuicio y predisposición valorativa.

Apostamos por una policía de proximidad, bien inserta en la comunidad. La policía debe ser receptiva a las necesidades concretas de las comunidades a las que sirve, a menudo bien distintas incluso en espacios geográficos muy cercanos entre sí. La población debe poder influir, desde esta cercanía,

también en las prioridades de trabajo de los y las policías. Este modelo de cercanía requiere más tiempo, más recursos, más formación, más prevención, más continuidad, más descentralización y una manera diferente de entender el ejercicio del mando y del liderazgo si los comparamos con otros modelos policiales de tinte más autoritario o jerárquico.

2. La policía es una institución civil

El carácter civil de la institución policial debe tener un primer reflejo en la su propia estructuración interna. Es cierto que la vida diaria de la policía se basa en la cadena de mando. Esta, además de una supervisión efectiva, es de vital importancia para la rendición de cuentas interna, es decir, para mantener la disciplina y el control y prevenir la impunidad. Esta cadena de mando supervisa a los funcionarios individuales; supervisa las operaciones, e informa sobre su propio trabajo y el de sus subordinados.

Para ELA la función asistencial debe primar sobre el resto de funciones policiales como consecuencia de este carácter civil. Pero es evidente que la policía dispone de importantes poderes –como el uso de la fuerza, el arresto y la detención– que repercuten directamente en la vida de las personas y pueden conducir a graves violaciones de derechos humanos.

La labor policial debe tratar siempre de evitar el uso de la fuerza. Cuando es usada debe serlo de manera proporcional con el único objetivo de evitar la comisión de acciones violentas, y debe finalizar cuando ese propósito se ha conseguido.

3. Una policía profesional

La confianza de la sociedad y la discrecionalidad de la que hablamos pueden reforzarse mutuamente si se dan mecanismos reales y efectivos de rendición de cuentas. La conducta indebida de la policía, desde las infracciones leves a las violaciones graves de derechos humanos, no debe quedar nunca impune.

Esta rendición de cuentas policial sólo es posible si hay voluntad política y un compromiso del poder ejecutivo para que así sea. Pero la policía debe rendir cuentas ante cuatro instancias fundamentales: ante su propia cadena de mando, ante los tres poderes (ejecutivo, legislativo y judicial), ante la sociedad y, finalmente, ante organismos independientes de supervisión, como pueden ser las defensorías del pueblo u organizaciones internacionales. Deben habilitarse por ello cuantas fórmulas de participación sean necesarias para garantizar un control por parte de la sociedad a la que se sirve.

En ese mismo sentido deben ponerse en marcha cuantos mecanismos de control sean posibles, tanto para el control de las labores operativas de los policías (este Proyecto crea un órgano para ello) como para el control de la función organizativa y de gestión de recursos que compete a los mandos de la institución, posibilitando así la fiscalización de los distintos niveles.

Es fundamental la formación permanente de los trabajadores y trabajadoras de la policía, tanto en su faceta de mejora en la técnica policial como en la profundización de los valores democráticos y actuación asistencial.

Por otro lado, el sistema de selección de los mandos debe efectuarse bajo criterios de capacidad acreditados en condiciones de igualdad, excluyendo criterios no profesionales como son la afinidad política o personal.

• **Apuesta por una Policía integral**

ELA considera necesario que las Policías de Navarra asuman progresivamente competencias en exclusiva: tráfico, medio ambiente, seguridad ciudadana... Este proceso debe ir acompañado de una disminución de la presencia de otras fuerzas policiales. El hecho de que en Navarra por cada mil habitantes haya 7 policías (ratio que duplica el de la media de la Unión Europea) evidencia la necesidad de ordenar la presencia de otras fuerzas policiales.

La defensa del autogobierno por parte del actual Gobierno de Navarra también debería incluir la reivindicación de una mayor asunción de competencias por parte de la Policía Foral.

Para ello es necesario fijar plazos para asumir competencias y contar con los efectivos necesarios. Lo que no puede ser es asumir competencias sin tener los recursos necesarios para ello, a base de ampliar jornadas y empeorando las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.

En ese sentido resulta especialmente interesante el informe de la Cámara de Comptos sobre la fiscalización del ejercicio 2013 de la Policía Foral. En dicho informe se constata que el Gobierno de Navarra fruto de la asunción de competencias de la Policías Foral minora su aportación al Convenio Económico con el Estado en más de 69 millones de euros, cuando el gasto en seguridad ciudadana asciende a unos 50 millones de euros. De esta forma el Gobierno de Navarra viene ahorrándose cerca de 20 millones de euros anuales por la asunción de competencias por parte de la Policía Foral.

- **Acordar una OPE**

Existe ya un borrador de Plan Director pero falta establecer un calendario real de convocatoria de OPE. En este momento tenemos opción de ampliar plantilla en los sectores prioritarios, entre los cuales estaría este.

Además esta OPE permitiría afrontar uno de los problemas más graves de la plantilla de la Policía como es la alta media de edad de su plantilla (en la actualidad ronda los 47 años).

- **Perspectiva de género**

Resulta imprescindible adoptar medidas eficaces para garantizar el ejercicio efectivo por parte de mujeres y hombres de la labor policial, con igualdad de oportunidades y dando los pasos necesarios para que la presencia de la mujer sea cada vez más numerosa en las Policías de Navarra, no sólo en cuanto al porcentaje del número total de sus integrantes, sino también en puestos de responsabilidad.

- **Garantizar derechos lingüísticos de la ciudadanía**

El modelo policial debe ir encaminado a las prestación de servicios en los dos idiomas oficiales de Navarra, garantizando así que la ciudadanía pueda ser atendida en el idioma oficial de su elección.

6. Conclusiones

- ELA exige la retirada del Anteproyecto, o cuando menos suspender su tramitación en el Parlamento hasta consensuar un nuevo texto, puesto que considera que ese texto empeora las condiciones de trabajo de los policías, aumenta la flexibilidad, y supone mayor arbitrariedad y amiguismo.
- ELA considera que debe iniciarse una negociación en la Mesa Sectorial tomando como base la Ley Foral 15/2015. La decisión tomada por el Parlamento de Navarra de alargar el plazo de presentación enmiendas es insuficiente para desbloquear la situación actual.
- ELA apuesta por un modelo policial de proximidad, profesional, de carácter civil, con perspectiva de género y donde se respeten los derechos lingüísticos de la ciudadanía.
- ELA apuesta por una policía integral que asuma mayores competencias, proceso que debe ir acompañado de una disminución de la presencia de otras fuerzas policiales.
- ELA considera prioritario establecer un calendario de OPEs que permita que la asunción de nuevas competencias no se haga a costa de precarizar las condiciones de trabajo.