

**[ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL
CUERPO DE LA POLICÍA FORAL DE
NAVARRA]**

PRESENTACIÓN:

Sra. Presidente, señorías;

En primer lugar permítannos presentarnos:

- Gonzalo Mora del sindicato AFAPNA.
- Juanjo Asín del sindicato UGT.
- Benito Basterretxea del sindicato CSIF-SPF.
- Fernando Larumbe del sindicato CCOO.
- Raúl Juandeaburre del sindicato ELA.
- Alfonso Martínez del sindicato APF y presidente de la Comisión de Personal.

El Parlamento de Navarra ha solicitado la presencia de la Comisión de Personal de Policía Foral, para dar a conocer la situación actual del Cuerpo. Agradecemos a sus señorías la oportunidad que, nuevamente, nos ofrecen y, en particular, la iniciativa del Grupo Parlamentario de Izquierda Ezkerra.

Nuestro **objetivo** en esta comparecencia es trasladarles la opinión de la representación sindical sobre las consecuencias de las últimas medidas adoptadas por la Consejería de Presidencia, Justicia e Interior y que, creemos, van en dirección contraria a la consecución de una Policía Foral integral y de referencia, aunque también queremos rebatir las afirmaciones efectuadas recientemente por el Sr. Morrás en este Parlamento y en relación a las horas extraordinarias.

MANIFESTACIONES DEL SR. CONSEJERO EN EL PARLAMENTO.

Empezando por esto último y más en concreto, el pasado 28 de febrero de 2013 y respondiendo a una pregunta del Sr. Víctor Rubio sobre las medidas a adoptar por el Gobierno de Navarra para que servicios de Policía Foral y Extinción y Salvamento puedan seguir prestándose en los últimos meses del año, teniendo en cuenta las medidas anunciadas sobre la compensación de las horas extras, el Sr. Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, indicó que las condiciones estructurales del Cuerpo de

la Policía Foral facilitaban la realización de horas extraordinarias que, a la postre, resultaban “muy cómodas para quienes las cobraban o disfrutaban en tiempo” y que, “quienes quieren hacer horas extras, acaban inflándose y llevándose un sobresueldo”. Como solución, apuntaba a la “adecuación de los horarios a las prestaciones, flexibilizando las situaciones, organizando mejor determinadas circunstancias que son una generación absolutamente artificial de horas extraordinarias”.

Como sus señorías entenderán, estas manifestaciones requieren alguna aclaración por nuestra parte, teniendo en cuenta la sospecha o desconfianza que dichas afirmaciones han podido provocar en la sociedad, puesto que dejan un halo de mala praxis en nuestra organización que no podemos permitir, máxime cuando no conocemos ni actuaciones penales ni la incoación de expediente disciplinario alguno por este motivo lo que, con la política disciplinaria que se nos aplica, resulta contradictorio con lo apuntado por el Sr. Consejero.

Para ello y, en primer lugar, permítannos explicar brevemente cómo se ha estructurado el funcionamiento de la Policía Foral desde el año 2005. En ese año, se aprobó un reglamento de jornada, horarios y retribuciones a través del Decreto Foral 1/2005 y que contemplaba tres tipos de horarios; general; flexible; y en cómputo en días.

El horario general es el establecido con carácter ordinario para los funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra, con una jornada efectiva anual de 1.592 horas y, una jornada diaria, que oscila entre 7, 8 ó 10 horas dependiendo de si es de mañana, tarde o noche, es decir, muy parecida a otros colectivos que desempeñan sus funciones durante 24 horas al día y 365 días al año. Aquí se generan horas extraordinarias cuando se supera el tiempo de trabajo establecido en cada turno.

El horario flexible tiene la misma jornada anual que el general, es decir, 1.592 horas, diferenciándose en la jornada diaria para adaptarse a las funciones de las unidades donde se aplica (Área de Investigación Criminal y divisiones de Juego y Espectáculos, Régimen Interno e Intervención). Esa jornada diaria ha de tener una duración mínima correspondiente a la señalada con carácter general para el personal al Servicio de la

Administración de la Comunidad Foral de Navarra, y una duración máxima de 9 horas. A partir de la novena hora se generan, en su caso, horas extraordinarias.

Por último, el régimen horario de cómputo en días es de aplicación únicamente a la División de Protección de Autoridades, dado que el ejercicio de las competencias está supeditado en función de la agenda de la persona protegida y, por tanto, no es posible su previsión horaria. En este régimen horario se generan horas extras cuando la jornada diaria excede de 12 horas.

Tras la decisión del Gobierno de Navarra de eliminar la posibilidad de compensación económica de las horas extraordinarias, hemos recibido instrucciones precisas sobre el proceder que había que seguir. Las primeras emanan del propio Jefe de la Policía Foral y, se presentan como novedades, la previa autorización del responsable quien, a su vez, informará al superior de la autorización otorgada. Este último debe realizar un informe justificativo motivando la necesidad y la imposibilidad de adoptar otras medidas que eviten las horas extras, poniendo como ejemplo la División de Policía Judicial, en el sentido de retrasar la hora de entrada como de salida. Se indica, también, que desde RRHH se llevará un registro con todos los informes emitidos y, mensualmente, el responsable del Área (Comisario Principal), elevará otro informe con el devenir de las horas extras y las propuestas para seguir evitándolas. Se ha de tener especial cuidado con las intervenciones cercanas a los cambios de turno; la compensación por asistencia a juicios abarcará únicamente esta denominación, sin compensar otras actuaciones como las ratificaciones judiciales o las evaluaciones forenses; etc. En definitiva, todo un sistema exhaustivo de control de las horas extraordinarias.

Sin embargo, en la Policía Foral ya existía un proceso normalizado de trabajo del año 2009 donde, paradójicamente, ya se establecía una autorización previa, el registro de las horas extras que se realizaban y un control y supervisión de las tan citadas horas por los Jefes de las respectivas unidades (Jefe de Unidad inmediata y Jefe del Área). Por tanto, la realización de horas extraordinarias en el Cuerpo de la Policía Foral está completamente regulada y, no es posible, sustraerse ni artificialmente ni de forma voluntaria a las normas, por cuanto ya existe desde hace años un sistema exhaustivo de control, como no puede ser de otra forma.

Por último, esta representación sindical recibe periódicamente y, en aplicación del artículo 82.5.d) del Decreto Foral Legislativo 251/1993, información sobre el número de horas extraordinarias realizadas por los funcionarios de la Policía Foral pero, lo hace únicamente, de las horas que se compensan económicamente, pero no del total de las realizadas. Por ese motivo y, al objeto de ejercer nuestras facultades con precisión, hemos solicitado en reiteradas ocasiones (incluso en Mesa Sectorial), la entrega de esa documentación sin éxito, con una salvedad, la del año 2011 que fue remitida por la anterior Directora General de Interior. Nuestra solicitud del listado de horas extras no tiene más objeto que conseguir un efectivo control de las horas extras realizadas por cada funcionario de Policía Foral, lo que no es posible alcanzar con la información global que se nos ofrece.

De hecho, y por delimitar mejor nuestras actuaciones de control, tras la entrega de los documentos acreditativos de las horas extraordinarias realizadas durante el año 2011, la Comisión de Personal realizó un estudio minucioso de aquellas horas y, trasladó al Director General de Interior, la constatación del número desproporcionado de horas aglutinadas en unidades y personas, además de denunciar la falta de la relación de horas extras de algunas personas de la plantilla. También se le trasladó al Sr. Fernández Elizalde problemas organizativos de fondo, puesto que a la vez que se sustenta una buena parte del trabajo de la Policía Foral en las horas extras, en otras parcelas como en la División de Tráfico y Seguridad Vial, se ha ejecutado un ajuste de tal calibre que, incluso, ha provocado el incumplimiento de los protocolos de seguridad internos creados tras el fallecimiento de dos agentes en vías rápidas, con el consiguiente riesgo que asumen los policías actuantes.

Es, en consecuencia, el Gobierno de Navarra quién determina reglamentariamente y a través de instrucciones internas, cómo y cuándo se realizan horas extraordinarias. Los Policías Forales nos limitamos a ejercer nuestras funciones y, los representantes sindicales, a velar por las condiciones laborales del colectivo, entre las que se puede enmarcar el control de las horas extras, control que debiera ser compartido con el Gobierno de Navarra y al que se niega el Sr. Consejero.

SOLUCIONES DEL GOBIERNO DE NAVARRA.

Las soluciones que apuntaba el Sr. Consejero para evitar los “vicios” estructurales ya se están poniendo en práctica. Lo que el Gobierno de Navarra entiende por “adecuar los horarios de trabajo a las prestaciones de servicio flexibilizando las situaciones” significa, en la práctica, la eliminación de un sistema organizado del tiempo de trabajo, es decir, con conocimiento previo razonable de los policías forales de la duración y distribución de la jornada ordinaria de trabajo. Así, eliminando el concepto de jornada ordinaria, evidentemente, desaparece de facto la jornada extraordinaria, implantándose una distribución de la jornada anual y diaria a la carta, ajustada a las necesidades de servicio que en cada caso se consideren, todo ello, claro está, sin conste adicional para el Gobierno de Navarra pero sí para los funcionarios de la Policía Foral.

Esta representación sindical no es ajena a las circunstancias que rodean la prestación de un servicio público como el de la seguridad pero, conocedores de la falta de intención respecto de la negociación colectiva de este Consejero y su equipo, no podemos confiar en un proceso normalizado de diálogo que permita adecuar tanto la mencionada prestación del servicio público de seguridad, como los derechos de las personas llamadas a desempeñarlo. Entendemos que el servicio que presta Policía Foral es especial pero, lo que no podemos admitir, es que toda la carga de esa especialidad recaiga en los funcionarios del colectivo mediante la eliminación de toda regulación sobre la jornada anual y diaria, los descansos debidos entre éstas, y la debida conciliación de la actividad profesional con la vida personal.

Y lo que resulta inadmisibile, desde nuestro punto de vista, es la concatenación de decisiones que acaban pagando los funcionarios. Así, si se decide eliminar las horas extras, resulta evidente que la memoria de la Policía Foral presentará unos indicadores peores que en años anteriores y, teniendo en cuenta la sumisión a la estadística que sufrimos y para prever un escenario contrario, se eliminarán de raíz y por decreto derechos adquiridos a través de la negociación colectiva.

PLAN PARA LA POLICÍA FORAL.

Con todo, señorías, no es lo más importante lo dicho hasta aquí. Lo que más preocupa a los profesionales de Policía Foral es la deriva de estas y otras decisiones que ponen en duda, una vez más, la apuesta del Gobierno de Navarra por una policía integral y de referencia.

La decisión de no realizar horas extraordinarias no se adopta bajo criterios organizativos novedosos o a través de la negociación colectiva, se aplica por un criterio económico. Hay que ahorrar y se recorta. Se eliminan las horas extras y no preocupa en absoluto las repercusiones que esa decisión pueda tener en el servicio de seguridad que el Cuerpo venía prestando.

Del análisis de la relación de horas extras que, excepcionalmente, se nos facilitó en el año 2012 y que agradecemos expresamente, podemos extraer dos conclusiones; la primera es que, proporcionalmente al número de agentes que componen las diversas unidades, son el Área de Investigación Criminal, la División de Protección de Autoridades y, la División de Intervención, quienes más horas extras efectúan. De ellas, dos pertenecen al régimen horario flexible y, la tercera, al de cómputo en días. Por tanto, las unidades sujetas al horario general e insistiendo que desde un punto de vista proporcional, son las que menos horas extras realizan. La segunda conclusión es que, por tanto, el dimensionamiento de esas unidades que más horas extras acumulan no es el adecuado.

Corolario de lo antedicho es que si se elimina la compensación económica de las horas extras y se pasa a un sistema de compensación horario obligatorio, las unidades más afectadas serán las que más horas realizaban o, si lo prefieren, si se eliminan por completo las horas extraordinarias, y éste es el objetivo, esas unidades dejarán de realizar un trabajo de seguridad pública que hasta ahora desempeñaban, puesto que no se ha procedido a un aumento de los recursos humanos de sus plantillas, ni está previsto a corto plazo, que nosotros sepamos, la ampliación de la plantilla de la Policía Foral.

La evidente carencia que se produce al alterar el sistema que sustenta el funcionamiento de la Policía Foral en no pocas unidades, ya fue advertida incluso por los Jefes de Comisaría y Jefes de División quienes, en un escrito dirigido al Jefe de la Policía Foral, manifestaban “su inquietud y preocupación por los efectos que las medidas recientemente adoptadas (en referencia a la eliminación del trabajo realizado por horas extras), van a ocasionar en los servicios y funciones que en la actualidad se prestan en este Cuerpo policial, considerando que en el corto y medio plazo éstos se van a ver gravemente afectados y, solicitando a la Jefatura de Policía Foral y comisarios principales un análisis urgente y pormenorizado de los servicios prioritarios a prestar a la sociedad Navarra, ajustando la estructura, distribución de efectivos y funciones a la realidad actual. Finalizaban mostrando su total apoyo a los mandos superiores para la defensa del servicio que debe prestar la Policía Foral a la sociedad Navarra”.

Algunos ejemplos nos pueden servir de lo que ya está pasando y pasará a lo largo del presente año. La Brigada de Delitos contra la Salud, aquélla que se dedica principalmente a la persecución del cultivo, elaboración o tráfico ilegal de drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas, realiza de media 6 intervenciones al año, teniendo en cuenta que cada operación conlleva una investigación muy detallada. Pues bien, este año 2013 y, tras la medida del Sr. Consejero, la programación de los responsables ha bajado a 4, por tanto, una reducción programada de más de un 33% que lógicamente puede ser mayor.

Los componentes de la Brigada de Delitos contra las Personas, que tienen como objetivo la persecución de todos aquellos ilícitos penales relacionados con la integridad física de los ciudadanos y ciudadanas, como el homicidio y sus formas o las lesiones, que se configuran como los delitos de mayor gravedad y que mayor alarma social provocan, tienen que compensar 800 horas del año 2012, puesto que la instrucción de no compensación económica implica los últimos meses del año anterior que, como ustedes conocen, estuvo condicionado en su último tercio por la investigación, en esta unidad, de un homicidio en la ribera Navarra. Por tanto, tenemos ya en estos momentos una plantilla de la unidad que, si habitualmente está mal dimensionada por la escasez de recursos humanos y otros de índole material, ahora, ese problema se agrava hasta la práctica asfixia operativa.

En la Brigada de Delitos contra las Personas y, también de media, se han venido resolviendo al menos dos homicidios al año que, por su gravedad, requieren la total implicación de todos sus recursos y la priorización de esos casos sobre todos los demás. Ello ya provoca problemas de atención y ajuste de la jornada anual, por lo que siempre se ha instado a los policías forales a la compensación del tiempo extraordinario realizado mediante la fórmula económica en detrimento de la horaria que, lógicamente, agrava todavía más la situación. Ahora, el objetivo es no realizar horas extraordinarias, ajustándose a la jornada anual. Eso significa que, si por ejemplo, se le encomendase a la Policía Foral la investigación de un homicidio, la resolución de ese caso significaría no poder atender ningún otro caso en el año, puesto que la práctica totalidad de los agentes, habrían completado su jornada anual.

Otra práctica policial habitual en el Área de Investigación Criminal, es la apertura de líneas de investigación conexas tras la puesta en conocimiento de hechos presuntamente delictivos. Por ejemplo, si alguien pone una denuncia por violencia física en el ámbito familiar y no sólo pone en conocimiento de la Policía Foral el hecho principal sino otros que pueden estar relacionados con posibles actividades ilícitas, se abrían líneas de investigación por todas las informaciones. Con el sistema actual, únicamente se atenderá el presunto ilícito objeto de la denuncia principal, puesto que no tenemos capacidad para atender correctamente una investigación que puede implicar horas y horas de trabajo en, por ejemplo, escuchas telefónicas, con la evidente pérdida de calidad en la seguridad pública.

El desequilibrio existente entre las posibilidades ofertadas a los ciudadanos para presentar denuncias en Policía Foral y, la dimensión de los recursos humanos de las unidades encargadas de su investigación, encadena una secuencia de nuestro servicio nada deseable y completamente alejada de los conceptos de calidad y excelencia, puesto que se priorizan los asuntos más graves como resulta lógico pero, en el bien entendido caso que se atienden todos, aunque sea más tarde y, esto, no siempre es así.

En la División de Policía Científica, por poner otro ejemplo, que es la encargada de realizar las investigaciones oculares técnicos policiales y que consisten, como ustedes

conocen, en la búsqueda de indicios de la presunta actividad delictiva en el lugar de los hechos, se configuran tres equipos de tres especialistas cada uno. A partir del verano del presente año, los equipos los compondrá un solo especialista, con la consiguiente pérdida de calidad en el trabajo. El problema se agrava, en toda el Área de Investigación Criminal, por la falta de recursos económicos para afrontar la debida formación especializada de personas que, mediante un concurso de provisión de puestos de trabajo, accederán el próximo día 1 de mayo a la citada Área.

La División de Intervención, que se encarga de la prevención, el mantenimiento y, en su caso, el restablecimiento del orden y la seguridad ciudadana en casos de incidentes o situaciones de riesgo para la seguridad ciudadana, y que ha visto incrementar sus actuaciones en los últimos tiempos por las causas que ustedes conocen, es una de las unidades con un porcentaje prevalente de realización de horas extraordinarias. Con la medida de supresión de la compensación económica en favor de la compensación en tiempo, se acentúa la carencia de efectivos para servicios especiales. La Dirección General de Interior, para evitar como anunciábamos el deterioro del servicio público, ya nos indicó en un encuentro que el horario flexible sería “retorcido”, lo que en lenguaje que todos podamos entender, significa la eliminación de cualquier atisbo de regulación sobre las condiciones laborales de la citada unidad.

La División de Protección de Autoridades, la tercera unidad con mayor porcentaje de horas extras realizadas comparativamente con el total de sus miembros, ha visto reducida su plantilla en 23 personas y, sin embargo, las horas extras realizadas en el primer trimestre del año 2013, son muy similares a las del año anterior. Es decir, en la protección de las autoridades no se ha bajado el ritmo.

En otras unidades, como en la de Tráfico y Seguridad Vial o la División de Prevención y Atención Ciudadana, el problema existente no es tanto el equilibrio entre la dimensión de la plantilla y las tareas de seguridad pública encomendadas, sino los recursos materiales de los que se disponen. El parque móvil ha pasado de unos 315 vehículos a 270 aproximadamente (les pedimos disculpas por no poder ofrecer datos exactos que, aunque los hemos solicitado y como en otras materias, no hemos obtenido respuesta), lo que significa, decimos, una pérdida de capacidad operativa que puede y de hecho, afecta al servicio público y que se acrecienta en el estado de

los vehículos que quedan. Como ustedes conocerán, el sistema de gestión de los vehículos en Policía Foral ha sido el de “renting” en los últimos años y, ante la imposibilidad presupuestaria de continuar con él, se ha optado por la adquisición de los vehículos cuando caducaba el contrato de alquiler. La consecuencia es una flota de vehículos menor y muy envejecida, que permanece más tiempo en los talleres de reparación que prestando servicio público. No tenemos, y de nuevo pedimos disculpas, datos sobre las cantidades invertidas en reparaciones pero sabemos que son alarmantes, y tal vez ustedes puedan alcanzar los datos exactos.

En todo caso y como decíamos, el estado de la flota de vehículos repercute y ha repercutido en actuaciones policiales de emergencia. Por ponerles un ejemplo, las lluvias caídas en el mes de febrero pasado, provocaron encharcamientos en las vías públicas y las consiguientes retenciones, que resultan muy peligrosas en todas las vías pero especialmente en autovías y autopistas por la velocidad de circulación que se alcanza, y que hace necesario el señalamiento de lo que nosotros denominamos “cola de retención” y que no pudimos realizar, en alguna ocasión, por la falta de vehículos policiales señalizados para trasladar al personal que estaba trabajando.

En cuanto al despliegue territorial, con la apertura de nuevas comisarías, nada tenemos que decir sobre el modelo o sistema de seguridad pública que este Parlamento o el Gobierno de Navarra decida, puesto que es su competencia. Nuestra preocupación se basa en las condiciones de prestación del servicio, cuyas carencias, sufren en primer lugar los ciudadanos a los que se pretende servir y, en segundo lugar, los propios profesionales de la Policía Foral que, con nuestro esfuerzo, cubrimos en infinidad de ocasiones las citadas carencias. Si se está ofreciendo una Policía integral y de referencia, es porque se ha estimado capacidad para dar respuesta al ofrecimiento y, si no es así, creemos que habrá que ser sinceros y decirlo. Lo que nos molesta profundamente a los policías forales es engañar al ciudadano, “vendiendo” un modelo que dista mucho de ser integral y de referencia.

Queremos recordar aquí que, la tan traída frase “integral y de referencia”, encuentra su primera manifestación en el reglamento de organización y funcionamiento de la Policía Foral, aprobado mediante Decreto Foral 265/2004, y por tanto con un Gobierno presidido por el Sr. Sanz, donde se indica que, entre otros, se persigue la

“implantación de un modelo organizativo de Policía Foral que permita responder de forma integral a las necesidades de los ciudadanos en el ámbito territorial de la Comunidad Foral, configurándose como la policía de referencia en el marco de competencia que permiten la Constitución, la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y el Texto Refundido de la Ley Foral de Cuerpos de Policía de Navarra”.

Si tras todo lo dicho, pensamos que el Convenio Económico entre el Estado y la Comunidad Foral de Navarra cuantifica, aproximadamente, la valoración anual del coste de las competencias ejercidas por la Comunidad Foral de Navarra en materia de Policía entre 60 y 65 millones de euros, es decir, muy por encima del presupuesto previsto para Policía Foral que ronda los 50 millones de euros y que, por tanto, no revierte en nuestra organización, concluimos que no entendemos qué se pretende del servicio de Policía Foral.

Durante años no se han acometido mejoras en las instalaciones centrales de Pamplona, puesto que se tenía la vista puesta en la ciudad de la seguridad pero, pasados los años, mantenemos unos calabozos que requieren una profunda remodelación, vestuarios e instalaciones envejecidas, sin calefacción, prendas de protección inadecuadas para equipar mínimamente a las personas que prestan el servicio en motocicletas, mobiliario permanentemente reciclado, etc. Todo ello, en su conjunto, nos ofrece la visión real y alejada de los discursos protocolarios de la Policía Foral de Navarra. Lo que tenemos claro es que no es decisión del actual Gobierno de Navarra la apuesta por una Policía Foral formada y capacitada para dar respuesta a los retos de seguridad pública que Navarra exige.

CONCLUSIONES.

Primera: La reglamentación y la adquisición de competencias han provocado un desequilibrio entre plantilla y trabajo que ha tenido que ser suplido a través de las horas extraordinarias. Ha sido responsabilidad del Gobierno de Navarra el diseño de esta solución y no de la representación sindical ni de los profesionales policiales. Consecuentemente los profesionales del Cuerpo no han “inflado artificialmente” la

partida de horas extras y si el Sr. Consejero lo mantiene, tendrá que actuar disciplinariamente. En otro caso, deberá rectificar.

Segunda: La representación sindical no pretende suplir la capacidad autoorganizativa de la Administración y, mucho menos, que dicha organización ampare la realización de horas extras. Lo que entendemos debe hacer la Administración es dimensionar correctamente tanto la plantilla como las funciones que encomienda a la Policía Foral. Lo primero propiciará mejor reparto del trabajo y, lo segundo, mejor coordinación entre los diferentes operadores de la seguridad pública.

Tercera: La eliminación de las horas extraordinarias implica la dejación de las tareas que hasta ahora se habían acometido a través de ellas. Si las horas extras que se hagan, se compensan únicamente en tiempo, provocarán una mayor merma de la presencia policial, lo que se podrá comprobar en la memoria de indicadores del presente año y anteriores.

Cuarta: No podemos admitir que, para suplir las deficiencias que el constante recorte provocará en el servicio público, se empeoren nuevamente las condiciones laborales del colectivo, a base, principalmente, de eliminar los conceptos de calendario, jornada anual y diaria, descansos mínimos, etc., o volver a recortar derechos alcanzados a través de la negociación colectiva entre la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y la representación sindical.

Quinta: El ejercicio de la seguridad pública o su gestión no es un asunto baladí. Implica la interiorización de un sistema público capaz de dar respuesta a todas y cada una de las incidencias que ocurran en ese ámbito. El desempeño de las competencias que Navarra ejerce a través de la Policía Foral deben considerarse con la importancia adecuada.

No sentir la responsabilidad de las materias de seguridad pública, implica realizar manifestaciones como las expuestas por el Director General de Interior Sr. Fernández Elizalde, quien en Mesa Sectorial y en respuesta a preguntas de esta representación sindical sobre la conveniencia de establecer mínimos de servicio que garanticen la respuesta en los ámbitos competenciales que tenemos encomendados, consideró que

el mínimo para atender las posibles incidencias en materia de tráfico pueden ser cero. En definitiva, que ya lo harán otros y eso, entendemos, no es una Policía Foral integral y de referencia.

Sexta: El despliegue de la Policía Foral se ha realizado en libre competencia con otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, sin delimitación de funciones, provocando una dificultad añadida a la debida coordinación que debe existir entre las organizaciones policiales.

PROPUESTAS DE MEJORA.

Primera: El Plan Director de Organización y Funciones de la Policía Foral de Navarra, aprobado por el Parlamento Foral en 1994, establecía un resumen de propuestas que, a la vista del tiempo transcurrido, sorprenden por su actualidad.

La primera era la delimitación de funciones con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado. Se estimaba que había que señalarse qué tipo de actuaciones deben ser exclusivas de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y cuáles de la Policía Foral. Esta representación sindical considera que ésa es una actuación básica que debe estar presidida por una anterior, la definición del modelo policial en Navarra y, en consecuencia, qué se quiere para la Policía Foral.

Si se define el modelo policial y se delimitan funciones, en su caso, con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, se deberán adoptar las medidas presupuestarias acordes con la decisión, es decir, se debe asumir el coste que una Policía conlleva, enmarcado en el modelo que se estime procedente.

Segunda: Mientras no se defina el modelo que Navarra quiere implantar, consideramos necesario aportar la economía que genera Policía Foral en la propia organización, lo que garantizaría el mantenimiento de las actuales prestaciones de seguridad pública que ofrece Policía Foral y, posiblemente, un impulso en la dirección de la consecución de un Cuerpo integral y de referencia.

Muchas gracias por su amable atención y, desde ahora, quedamos a su disposición para responder a las cuestiones que estimen procedentes.