

Asunto: Contestación a las aportaciones y aclaraciones realizadas por la ciudadanía y organismos públicos, con motivo del proceso de exposición pública en Gobierno Abierto del Plan Estratégico de Policía Foral de Navarra 2020-2023.

Una vez iniciado el proceso de exposición pública del Plan Estratégico de Policía Foral, en el Portal de Transparencia de Gobierno Abierto, se ha recibido una aportación de la ciudadanía al presente. Mediante el presente informe, el equipo técnico del Plan analiza la aportación y formula su respectiva propuesta de contestación.

Aportación del 28/11/2020: Tanto que promulgais y vendeis la igualdad en Policía Foral, para cuándo que las mujeres hagan las MISMAS pruebas físicas que los hombres? Por qué se les exige menos para luego hacer el MISMO trabajo que un hombre y el MISMO sueldo? Discriminación positiva lo llaman... Para cuándo dejar de elegir a dedo a mujeres para puestos "jugosos" dentro de PF? Por qué no se dan igualdad de oportunidades para toda la plantilla? (Léase escolta personal de Chicote, entre otras muchas).

Contestación: Como contestación a esta alegación, se informa que el proyecto **P.1.4.1 Plan de igualdad de oportunidades**, plantea cumplir con lo establecido en el Ley Foral 17/2016, de 4 de abril, de igualdad entre hombres y mujeres. Esta tarea se está desarrollando de forma coordinada y supervisada por el Instituto Navarro para la Igualdad y no busca adoptar medidas discriminatorias sino detectar si existen barreras que obstaculicen el acceso o promoción de la mujer en la organización y en el caso de existir, establecer acciones para superar dichas barreras.

Una vez iniciado el proceso de exposición pública del Plan Estratégico de Policía Foral, en el Portal de Transparencia de Gobierno Abierto, el Servicio de Guarderío de Medio Ambiente, de la Dirección General de Medio Ambiente, plantea tres alegaciones al referido plan, de forma verbal, en una reunión de trabajo celebrada en Pamplona el 13 de noviembre de 2020. El equipo técnico del Plan desglosa las alegaciones y aportaciones formuladas con sus respectivas propuestas de contestación:

1. Alegación al acuerdo programático, página 7, punto 18: *Se solicita eliminar la referencia a medio ambiente en la frase "la Policía Foral sea la policía referente en materia de seguridad ciudadana y medio ambiente".*

Contestación: A esta alegación se contesta que, en primer lugar, es el punto 18 textual del acuerdo programático de este Gobierno, con lo que no es posible modificarlo. Además,

creemos que hay un mal entendido, ya que habla que la Policía Foral sea la policía referente en la especialidad de medio ambiente, pero dentro de los cuerpos policiales, sin afectar para nada a las competencias o entidad referente en medio ambiente, a la Dirección General de Medio Ambiente, que, en todo caso, son superiores.

2. Alegación al diagnóstico, página 40, punto A.4: Ese Servicio no consideran adecuado en el apartado “Amenazas” del DAFO que aparezca citado el Guarderío de Medio Ambiente.

Contestación: Tras el análisis del punto, se considera más adecuado eliminar la alusión a departamentos y unidades de Policía Foral en esta amenaza; quedando redactada de la siguiente forma: *“Perdidas de relaciones, distanciamiento e inexistencia de modelos formales de relación con organismos externos, tales como órganos jurisdiccionales, Departamentos de Gobierno de Navarra, etc.; que está afectando negativamente a unidades de la Policía Foral”.*

3. Alegación al diagnóstico, página 40, punto A6: Desde el Servicio alegante, se informa que no parece adecuado poner esta valoración política, que realiza comparaciones entre distintos Servicios del Gobierno de Navarra.

Contestación: Tras considerar que la redacción es inadecuada y no constituir en sí mismo una amenaza, se determina eliminar esta amenaza del Plan Estratégico.

Una vez iniciado el proceso de exposición pública del Plan Estratégico de Policía Foral, en el Portal de Transparencia de Gobierno Abierto, el Servicio de Ordenación de la Función Pública de la Dirección General de Función Pública, plantea seis alegaciones y aportaciones al referido plan. Mediante el presente informe, el equipo técnico del Plan desglosa las alegaciones y aportaciones formuladas con sus respectivas propuestas de contestación.

1. Evaluación del desempeño: El proyecto 1.1.1 tiene como fin a la implantación de un sistema de evaluación del desempeño, que si bien no existe con carácter general en el ámbito de la Administración de la Comunidad de Navarra exige una mención especial en cuanto tiene reflejo en el proyecto 1.1.3, relativo a un cambio y flexibilización de los sistemas de promoción y permanencia. Se afirma en este apartado que se analizarán los sistemas de promoción vertical y horizontal, introduciendo criterios valorativos más alineados con el desempeño laboral. En este punto consideramos imprescindible señalar la necesidad de que los criterios en virtud de los cuales se vaya a propiciar la movilidad y/o promoción del personal sean objetivos y presididos por los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Contestación: El proyecto **P.1.1.1 Implantación de un sistema de evaluación del desempeño**, plantea establecer un procedimiento para la evaluación del desempeño de toda o parte de la plantilla de la Policía Foral. En este Plan, se plantea implementar esta evaluación en una plantilla piloto, para que, si los resultados son satisfactorios, extender la evaluación a otras unidades. El proyecto se está desarrollando con la colaboración del INAP y se plantean dos posibles líneas, mejorar la eficacia del desempeño de los profesionales, conociendo su nivel y estableciendo medidas correctoras para mejorarlo, así como una posible utilización de la valoración en las fases de concursos de las promociones, tanto horizontales como verticales;

en este último caso con las consiguientes adaptaciones normativas y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

2. Plan de OPES (proyecto 1.2.1): *Se alude a la necesidad de realizar un estudio para cuantificar las necesidades de incorporación de personal de nuevo ingreso durante el periodo 2020-2023 al Cuerpo de la Policía Foral. No obstante, se afirma asimismo que dichas necesidades de nuevos efectivos “deberán ser objeto de las correspondientes ofertas de empleo público”, lo que supone una extralimitación del contenido propio del Plan, dado que el número y distribución de plazas que integran cada una de las ofertas de empleo público debe ser objeto de negociación por parte de esta Dirección General de Función Pública con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General, y debe observarse en todo caso la normativa aplicable en cada momento y las limitaciones que al respecto vienen imponiendo las sucesivas leyes de Presupuestos Generales del Estado en los sucesivos ejercicios presupuestarios.*

Contestación: Si bien es cierto que la convocatoria de la oferta pública de empleo corresponde a otras unidades orgánicas del Gobierno de Navarra, un plan estratégico no puede obviar un incremento de plantilla por aumento de competencias, como sería el caso de la asunción en exclusiva de la competencia de tráfico, así como por la reposición de la plantilla por causas diversas, como la jubilación. En este sentido, el objeto del proyecto **P.1.2.1 Plan de OPEs** pretende planificar las tareas a realizar por parte de la organización, para hacer frente a estos incrementos de personal; y como ya se establece en su Tarea 3, será necesario coordinar el proyecto con la Dirección General de Función Pública.

3. Plan de Igualdad de Oportunidades (proyecto 1.4.1): *El artículo 44 de la Ley Foral de Igualdad entre mujeres y hombres contempla la elaboración de un Plan de Igualdad en cada Administración Pública, y de hecho el trabajo para la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y sus organismos autónomos ya se ha iniciado, liderado por esta Dirección General de Función Pública y el Instituto Navarro para la Igualdad. Como ya se anunció en prensa en días pasados, se ha constituido la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad y se está trabajando en la herramienta de extracción de los datos necesarios para la elaboración del estudio de diagnóstico de igualdad de toda la plantilla, incluido el ámbito de Policía Foral, por lo que en esta materia habrá de estarse a lo que se apruebe en la citada sede y no procede la aprobación de un Plan específico en este ámbito.*

Contestación: Se considera oportuna la alegación, por lo que se ha dado traslado al Instituto Navarra de Igualdad, con el que el equipo de proyecto trabaja en plena coordinación, para que determine si procede que Policía Foral tenga un plan específico de igualdad o debe limitarse a la ejecución de las acciones definidas en el plan del Gobierno de Navarra. Desde dicho instituto se ha indicado continuar con el Plan de Igualdad de Policía Foral, que como no puede ser de otra manera, siempre se desarrollará bajo el amparo del Instituto Navarro de Igualdad.

4. Regulación de la segunda actividad y anticipación de la edad de jubilación (proyecto 1.2.2): *Necesitaríamos contar con más información al respecto, pero dada la trascendencia de este tema en cuanto se refiere a las condiciones de desempeño del servicio por parte del personal creemos necesario destacarlo.*

Contestación: Respecto a esta alegación, al tratar temas ligados directamente con la plantilla, el equipo de proyecto dará traslado a la Dirección General de Función Pública y otros departamentos implicados, de todas las decisiones adoptadas que tengan implicación en los mismos.

5. Estudio de necesidades de personal externo para funciones no policiales: *Dentro del proyecto 1.2.3 se afirma que hay policías forales que hacen funciones no policiales, circunstancia que se pretende reducir, si bien al mismo tiempo parece que se plantea “cubrir” esos puestos no policiales con personal externo. Será necesario examinar el planteamiento final del conjunto y su incidencia en cuanto a la eventual dotación de nuevos puestos de trabajo.*

Contestación: Analizada esta alegación, el equipo del proyecto **P.1.2.3 Rediseño organizativo**, tras el estudio de funciones y plantilla, elaborará una propuesta de sustitución de puestos técnicos por personal externo. Esta propuesta, una vez estudiada y aprobada, se dará traslado a los departamentos competentes en el Gobierno de Navarra para iniciar su implementación.

6. Implantación de una Base de datos de personas y armas (página 135): *Se señala que cuentan con una base de datos Access con los datos del personal de Policía Foral y se pretende su actualización, pero se afirma además la intención de integrarla con otras bases de datos y sistemas externos como la ESEN y el INAP, “para la consulta de información profesional (formación, etc.)”. Obviamente es necesario ver en qué términos se plantea esa armonización de información, si bien consideramos fundamental incidir en la necesidad de garantizar el pleno respeto de la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.*

Contestación: Todo el desarrollo tecnológico descrito en el proyecto **P.4.2.1 Implantación plan desarrollo tecnológico**, se realiza bajo la supervisión y dirección de la Dirección General de Telecomunicaciones y Digitalización. En este sentido, las bases de datos de Policía Foral, están declaradas en la Agencia de Protección de Datos conforme a lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018. De 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantías de derechos digitales.

7. Transferencia de la competencia en exclusiva de tráfico: *Por último, procede resaltar asimismo la necesidad de contar con información adicional en lo que se refiera a la asunción de personal dentro del proceso de transferencia de la competencia de tráfico y seguridad vial.*

Contestación: La asunción de personal con motivo del proyecto **P.3.1.1 Definición del modelo operativo de tráfico**, donde se ha realizado el estudio de recursos necesarios, se apoya en el

proyecto **P.1.2.1 Plan de OPEs**, en el que como ya se ha especificado en la alegación 2, se establece en su Tarea 3, que será necesario coordinar el proyecto con la Dirección General de Función Pública. Todo esto, teniendo en cuenta la pasarela que puede establecerse entre Guardia Civil y Policía Foral. Como en el resto de alegaciones, se dará cuenta a esa Dirección General, de todas las acciones que se pretendan desarrollar.

Pamplona, 21 de diciembre de 2020

EL JEFE DE LA POLICÍA FORAL

*Documento con firma electrónica custodiado en
Policía Foral – Brigada Desarrollo Tecnológico y Calidad*