LEY FORAL DE LAS POLICÍAS DE NAVARRA

Ley foral 23/2018, de 19 de noviembre, DE LAS POLICÍAS DE NAVARRA

TÍTULO I. DE LAS POLICÍAS DE NAVARRA Y SUS RELACIONES

CAPÍTULO I. Principios generales y principios de actuación

Artículo 1. *Objeto y definiciones.*

1. En desarrollo de los artículos 46, 49.1 b) y 51 #de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, y al amparo de la disposición adicional primera de la Constitución, la presente ley foral tiene por objeto:

a) La regulación del régimen de la Policía Foral de Navarra.

b) La regulación del régimen de las Policías Locales de Navarra.

c) La coordinación de las distintas Policías existentes en la Comunidad Foral de Navarra en aquellos aspectos no regulados por la Ley Foral de Seguridad Pública de Navarra.

d) La regulación del régimen específico de los Servicios de Policía Local.

e) La regulación del régimen específico de los Auxiliares de Policía Local.

f) La regulación del Estatuto del personal de las Policías de Navarra.

2. A los efectos de esta ley foral, se entiende por:

a) Policías de Navarra: la Policía Foral de Navarra, las Policías Locales de Navarra y los servicios de Policía Local.

b) Policía: personal funcionario encargado del mantenimiento de la seguridad pública, integrado en alguna de las Policías de Navarra y revestido para ello de la autoridad que le otorgan las leyes.

c) Policía Foral de Navarra: la Policía propia de la Comunidad Foral de Navarra.

d) Policías de las Entidades Locales de Navarra: las Policías dependientes de una Entidad Local de Navarra, integradas por policías locales y agentes municipales.

e) Policía Local: servicio de seguridad de naturaleza civil, con estructura y organización jerarquizada, dependiente de una única Entidad Local de Navarra.

f) Agentes Municipales: el personal funcionario de las Entidades Locales, que con independencia de su denominación actual, ejerce con carácter no exclusivo un servicio policial.

g) 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.

h) Servicio de Policía Local: el servicio policial prestado por las Entidades Locales de Navarra que no dispongan de una Policía Local, integrado por personal que recibirá la denominación de Agentes Municipales.

Artículo 2. *Finalidad de las Policías de Navarra.*

Las Policías de Navarra tienen las siguientes finalidades:

a) Proteger y velar por las libertades y derechos que el ordenamiento jurídico reconoce a las personas.

b) Garantizar el mantenimiento de la tranquilidad y seguridad públicas, el respeto de la ley y del orden en la sociedad.

c) Prevenir y combatir la delincuencia.

d) Facilitar asistencia y servicios a la ciudadanía.

Artículo 3. *Principios de actuación.*

1. El personal de las Policías de Navarra cumplirá sus funciones con arreglo a los siguientes principios de actuación:

a) Cumplirá y hará cumplir en todo momento la Constitución, la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra y el resto del ordenamiento jurídico vigente.

b) Actuará con absoluta neutralidad política e imparcialidad y, en consecuencia, sin discriminación por razón de raza, religión, opinión, sexo, orientación sexual, lengua, lugar de vecindad, lugar de nacimiento o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

A estos efectos, cuando tome parte en un control o intervención en que se produzca una identificación personal, el Personal de las Policías de Navarra deberá cumplimentar los oportunos formularios de identificación, en las condiciones que se establezcan.

c) Actuará con integridad y dignidad y se opondrá firmemente a cualquier acto de corrupción.

d) Se sujetará, en su actuación profesional, a los principios de jerarquía y de subordinación. La obediencia debida no podrá amparar órdenes que entrañen la ejecución de actos manifiestamente ilegales.

e) Informará a sus superiores acerca de las actuaciones que realice con motivo del servicio, así como de las causas y finalidad de las mismas.

f) Colaborará con la Administración de Justicia y la auxiliará en los términos establecidos en la normativa vigente.

g) Impedirá cualquier práctica abusiva, arbitraria o discriminatoria que entrañe violencia física o moral.

h) Observará, en todo momento, un trato correcto y esmerado en las relaciones con la ciudadanía, a la que auxiliará y protegerá siempre que las circunstancias lo aconsejen o sea requerido para ello, y le proporcionará información cumplida sobre las causas y finalidad de todas sus intervenciones.

i) Actuará con la decisión necesaria y sin demora, cuando de ello dependa evitar un daño grave, inmediato e irreparable, rigiéndose, al hacerlo, por los principios de congruencia, oportunidad y proporcionalidad en la utilización de los medios a su alcance.

j) Utilizará las armas reglamentarias solamente en las situaciones en que exista un riesgo racionalmente grave para su vida e integridad física o para la vida e integridad física de terceras personas y en aquellas circunstancias que puedan suponer un grave riesgo para la seguridad ciudadana.

k) Se identificará como integrante de la Policía a la que pertenezca en el momento de efectuar una detención y en aquellas otras situaciones en que su actuación limite el ejercicio de los derechos y libertades de la ciudadanía reconocidos por las leyes.

l) Velará por la vida e integridad física de las personas que se encuentren detenidas o bajo su custodia y respetará el honor y la dignidad de las mismas. Para ello las comisarías, calabozos y salas de interrogatorio deberán contar con videocámaras cuyas grabaciones podrán ser requeridas por la autoridad judicial correspondiente en caso de denuncias por parte de los detenidos.

m) Observará, en su actuación profesional, las recomendaciones del Consejo de Europa relativas al Código Europeo de Ética de la Policía.

n) Dará cumplimiento y observará, con la debida diligencia, los trámites, plazos y requisitos exigidos por el ordenamiento jurídico en la detención de una persona, para ponerla a disposición judicial lo antes posible.

ñ) En cuanto a su dedicación profesional, llevará a cabo sus funciones con total dedicación, debiendo intervenir siempre, en cualquier momento y lugar, se halle o no de servicio, en defensa de la vida y la integridad de las personas, de la ley y de la seguridad ciudadana, así como para evitar la comisión de cualquier delito.

o) En cuanto al secreto profesional, guardará riguroso secreto respecto a todas las informaciones que conozca por razón o con ocasión del desempeño de sus funciones, no estando obligado a revelar las fuentes de información, salvo que se lo imponga el ejercicio de sus funciones o resulte de las disposiciones legales.

p) Cumplirá y hará cumplir en todo momento los principales tratados de derechos humanos de las Naciones Unidas y las numerosas declaraciones y cuerpos de principios destinados a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley elaboradas por las Naciones Unidas.

q) Asumirá, en su forma de proceder, la Normativa y Práctica de los Derechos Humanos para la Policía, promulgada por la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

r) No podrá ocultar su rostro cuando realice un requerimiento o advertencia a las personas implicadas en cuestiones de seguridad ciudadana, salvo en los supuestos reglamentariamente establecidos.

Deberá, asimismo, enseñar en todo momento su número de identificación policial.

2. El personal de las Policías de Navarra será directamente responsable de los actos que lleve a cabo en su actuación profesional infringiendo o vulnerando las normas legales, las normas reglamentarias o los principios enunciados en el apartado anterior, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial que pueda corresponder a la respectiva Administración Pública.

CAPÍTULO II. Organización de las Policías de Navarra

Artículo 4. *Principios de organización.*

Las Policías de Navarra se organizarán conforme a los siguientes principios inspiradores:

a) Ejercerán sus funciones bajo el mando de las autoridades públicas competentes en materia de seguridad y con el grado de autonomía operativa que señalen sus reglamentos orgánicos.

b) Con carácter general, la Policía Foral de Navarra será la encargada de centralizar y canalizar la información y el apoyo policial a las Policías Locales de Navarra, sin perjuicio de las competencias que corresponden a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

c) Contarán con una cadena de mando claramente definida. El personal de las Policías de Navarra, en todos los niveles de jerarquía, será directamente responsable de sus actos, de sus omisiones o de las órdenes dadas a sus subordinados.

d) Promoverán las buenas relaciones de su personal con la ciudadanía, como profesionales que prestan servicios de seguridad pública, y favorecerán el mayor acercamiento posible a la ciudadanía a fin de fomentar la comunicación y comprensión entre la ciudadanía y la policía.

e) Seleccionarán a su personal, cualquiera que sea su nivel de ingreso en la profesión, sobre la base de sus competencias personales en relación con los objetivos del servicio mediante procedimientos basados en criterios objetivos y no discriminatorios, para que el personal de la Policía sea el reflejo de la sociedad al servicio de la que se encuentra. Dicho personal deberá recibir la formación básica necesaria para el desempeño de la profesión, seguida de períodos de formación continua y formación especializada y, llegado el caso, de formación para las tareas de mando y de gestión.

f) Reconocerán a su personal los derechos y le exigirán el cumplimiento de los deberes establecidos en esta ley foral y en la demás normativa que resulte de aplicación.

g) Aplicarán las medidas disciplinarias apropiadas para garantizar la integridad de su personal y su adecuado comportamiento en el cumplimiento de sus funciones.

Artículo 5. *Estructura orgánica.*

Las Policías de Navarra se organizarán del siguiente modo:

a) El cargo de Jefe o Jefa de la Policía correspondiente.

b) Todos o algunos de los siguientes empleos, estructurados jerárquicamente en el siguiente orden: Comisario o Comisaria Principal, Comisario o Comisaria, Inspector o Inspectora, Subinspector o Subinspectora, Agente Primero o Agente Primera y Agente.

Artículo 6. *Relaciones con la ciudadanía.*

1. Con carácter general, las Policías de Navarra podrán disponer de una Oficina de Atención Policial en la que, además de la recepción de denuncias, se recibirán las quejas, peticiones y sugerencias de la ciudadanía.

Igualmente, la ciudadanía podrá presentar denuncias, quejas, peticiones y sugerencias para la mejora del servicio policial en cualquier Comisaría de la Policía Foral de Navarra.

Las quejas derivadas de actuaciones de las Policías de Navarra serán analizadas y estudiadas por personal técnico o jurídico que no tenga la condición de Policía.

2. Se llevará un registro de todas las quejas, peticiones y sugerencias recibidas, de la respuesta a las mismas y de su seguimiento, en el caso de que hubiesen demandado acciones o medidas a implantar en las Policías de Navarra.

De todas las quejas, peticiones y sugerencias, de la respuesta a las mismas y de su seguimiento se dará cuenta al Comité de Buenas Prácticas y Transparencia al que se refiere el artículo siguiente.

3. Se desarrollará un manual o procedimiento con las normas de relación y trato con la ciudadanía, al cual deberán ajustarse las Policías de Navarra.

Artículo 7. *Comité de Buenas Prácticas y Transparencia de las Policías de Navarra.*

1. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley foral, por parte de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra se constituirá un Comité de Buenas Prácticas y Transparencia de las Policías de Navarra, como mecanismo externo de control y supervisión en materia de Ética y Deontología Policial.

Este Comité de Buenas Prácticas y Transparencia se integrará en la estructura orgánica de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, si bien tendrá autonomía orgánica y funcional respecto de las Policías de Navarra y respecto del departamento del Gobierno de Navarra competente en materia de Interior.

2. Son funciones del Comité de Buenas Prácticas y Transparencia de las Policías de Navarra las siguientes:

a) Analizar aquellos incidentes en los que una actuación policial pueda haber contribuido directa o indirectamente al fallecimiento o grave lesión de una persona.

b) Informar aquellas quejas que formule la ciudadanía cuando sean motivadas por actuaciones especialmente graves o cuando puedan responder a patrones de conducta o prácticas habituales en el seno de las Policías de Navarra y que puedan incidir negativamente en la confianza de la ciudadanía.

c) Proponer las medidas que se consideren oportunas para corregir los patrones de conducta o prácticas habituales a los que se refiere el párrafo anterior.

d) Recomendar, a la autoridad competente en cada caso, la incoación de expedientes disciplinarios como consecuencia de las investigaciones realizadas.

e) En general, cualesquiera otras funciones que se le encomienden en materia de ética policial sobre la adopción de medidas para la mejora del comportamiento y el sometimiento de la actuación policial a los principios básicos señalados en el artículo 3 de esta ley foral y a la calidad de la prestación del servicio policial y de las relaciones con la ciudadanía.

3. Para el desempeño de sus funciones, el Comité de Buenas Prácticas y Transparencia podrá solicitar de las Policías de Navarra, a través de las autoridades de las que dependan, la documentación e información necesarias, de acuerdo con las limitaciones que se deriven de la legislación policial y procesal vigente. Los integrantes de las Policías de Navarra tendrán el deber de colaborar y cooperar con el Comité de Buenas Prácticas y Transparencia en el ejercicio de sus funciones.

4. El Comité de Buenas Prácticas y Transparencia se abstendrá de valorar las actuaciones policiales que deriven de la ejecución de mandatos u órdenes judiciales.

5. El Comité de Buenas Prácticas y Transparencia estará integrado por cinco personas, designadas para un período de tres años mediante Decreto Foral de la Presidencia de Navarra, de entre el personal, en activo o jubilado, al servicio de las Administraciones

Públicas de Navarra y los Organismos Públicos dependientes de las mismas que cuenten con amplios conocimientos en el ámbito de la seguridad pública, el derecho, la sociología, la psicología o la ética. Una de estas personas tendrá la condición de Policía de Navarra. Los integrantes de este órgano serán propuestos en la proporción que se determine por el Gobierno de Navarra y el Parlamento de Navarra.

En la composición y posterior renovación de las personas miembros del Comité, se tiene que procurar respetar el principio de paridad de género.

6. El Comité de Buenas Prácticas y Transparencia elegirá de entre sus integrantes un Presidente y un Secretario, que tendrán asignadas las competencias que les atribuye la legislación general en materia de órganos colegiados.

El Comité de Buenas Prácticas y Transparencia aprobará sus propias normas de funcionamiento.

7. Los integrantes del Comité de Buenas Prácticas y Transparencia que no tengan la consideración de personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra percibirán las indemnizaciones que les correspondan por la prestación de su servicio. Si los integrantes tienen la consideración de funcionarios no percibirán indemnización alguna por este concepto.

El cargo de las personas designadas para integrar el Comité de Prácticas y Transparencia no tendrá carácter retribuido, sin perjuicio de las dietas a que tuvieran derecho a percibir por su condición de personal al servicio de las Administraciones públicas de Navarra.

8. El Comité de Buenas Prácticas y Transparencia elaborará una memoria anual de actividades, de la que deberá dar cuenta al Parlamento de Navarra.

CAPÍTULO III. Relaciones entre las Policías de Navarra

Artículo 8. *Convenios entre Administraciones Públicas.*

1. Las Administraciones Públicas de Navarra que cuenten con una Policía, así como las que, no contando con ella, dispongan de los Servicios de Policía Local a los que se refiere el artículo 25 de esta ley foral, podrán establecer convenios para la ejecución de las distintas competencias que tienen encomendadas.

2. Dichos convenios se ajustarán a lo dispuesto en el presente Capítulo y en la legislación básica de régimen jurídico del sector público.

Artículo 9. *Convenios para la asunción de las funciones de Policía Local por parte de la Policía Foral de Navarra.*

1. Las Entidades Locales de Navarra podrán convenir con el Gobierno de Navarra la asunción de las funciones de su Policía Local o de sus Servicios de Policía Local por parte de la Policía Foral de Navarra.

El convenio firmado a tal fin comprenderá, entre otros extremos, el plazo de vigencia, la identificación de los medios personales y materiales adscritos, normas, condiciones y organización del servicio, financiación y liquidación.

2. El personal de la Policía Foral de Navarra adscrito a la prestación de este servicio mantendrá su dependencia orgánica y funcional, así como sus derechos y deberes originarios.

En todo caso, la financiación del servicio correrá a cargo de la Entidad Local interesada.

Artículo 10. *Integración del personal de las Policías Locales de Navarra en la Policía Foral de Navarra.*

1. Las Entidades Locales que cuenten con Policía Local o servicios de Policía Local podrán convenir la integración de su personal de Policía Local o del Servicio de Policía Local en la Policía Foral, pasando los policías o agentes locales a ser policías forales a todos los efectos, en los términos recogidos en la presente ley foral y prestando servicio en la comisaría de Policía Foral más cercana a la entidad local de la que provengan, sin perjuicio de su derecho a acceder ulteriormente, por las vías ordinarias, a otro destino.

A tal efecto, se adscribirá el personal proveniente de la Policía Local a la prestación del servicio en la Entidad Local, sin perjuicio de su derecho a acceder ulteriormente, por las vías ordinarias, a otro destino.

2. La integración se producirá siempre a iniciativa de la Entidad Local interesada y se efectuará en plenitud de derechos y obligaciones. Previamente se establecerán las pruebas y cursos de capacitación en la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra que resulten necesarios.

Artículo 11. *Asociación de Entidades Locales para la ejecución conjunta de competencias de Policía Local.*

1. Las Entidades Locales de Navarra que cuenten con Policía Local o con servicios de Policía Local, podrán suscribir acuerdos de asociación para la ejecución conjunta de sus competencias de Policía Local, siempre que reúnan los siguientes requisitos:

a) Ser Entidades Locales limítrofes.

b) No disponer separadamente de recursos suficientes para la ejecución de sus competencias de Policía Local.

c) Que la suma de las poblaciones de las Entidades Locales asociadas no supere los 40.000 habitantes.

2. El acuerdo de asociación que suscriban las Entidades Locales interesadas deberá identificar las Entidades Locales que lo suscriben, las causas que lo justifican, con especial referencia a la insuficiencia de recursos para ejecutar separadamente las competencias, el órgano encargado de coordinar la prestación del servicio, la vigencia del acuerdo y, en su caso, la personalidad jurídica de la asociación creada.

Las Entidades Locales no podrán suscribir más de un Acuerdo de asociación para la prestación conjunta de sus servicios.

La asociación podrá tener vigencia indefinida o carácter temporal o estacional.

3. Los acuerdos de asociación que se suscriban al amparo de lo previsto en este artículo deberán contar con la previa autorización del Gobierno de Navarra, a través del departamento competente en materia de Coordinación de Policías Locales.

A estos efectos, la solicitud de autorización deberá incluir una memoria explicativa del proyecto de asociación, de las razones que la justifican, los certificados acreditativos del número de habitantes de las Entidades Locales, los certificados del órgano competente de cada uno de los Ayuntamientos aprobando la suscripción del futuro acuerdo, el número de personal que integrará la Policía Local y el lugar donde se ubicará su sede.

4. El personal que vaya a integrar la prestación conjunta de este servicio se someterá a los mismos principios básicos de actuación, régimen estatutario y funciones que el ordenamiento jurídico atribuye a las Policías Locales de Navarra.

5. Toda modificación del acuerdo de asociación estará sometida a los mismos requisitos exigidos para su suscripción.

6. Las Entidades Locales de Navarra que se hayan asociado deberán comunicar al departamento del Gobierno de Navarra competente en materia de Coordinación de Policías Locales la disolución de la asociación, ya sea por voluntad de las partes o por el transcurso de la vigencia temporal prevista en el acuerdo.

Artículo 12. *Convenios para la prestación de servicios.*

1. Las Entidades Locales que, por especiales circunstancias, tengan sobrecarga de servicios policiales en determinadas épocas del año pero que no requieran de un aumento permanente de efectivos, podrán reforzar sus plantillas por medio de acuerdos suscritos con otras Entidades Locales, con el fin de que personal de Policía Local o de los Servicios de la Policía Local de estas Entidades pueda prestar sus servicios a la Entidad Local solicitante durante un tiempo determinado, mediante la figura de la comisión de servicios.

2. Las condiciones en que deba realizarse la comisión de servicios serán establecidas en el respectivo convenio. En este sentido, el personal afectado por esta medida tendrá derecho a percibir las indemnizaciones por razón del servicio que se establezcan en el convenio y no podrá ver lesionados los derechos que tenga reconocidos en la Entidad Local a la que pertenezca.

3. Los convenios deberán ser comunicados a la Dirección General de Interior del Gobierno de Navarra.

CAPÍTULO IV. El Consejo de las Policías de Navarra

Artículo 13. *Naturaleza y funciones.*

1. El Consejo de las Policías de Navarra es un órgano colegiado de carácter consultivo y asesor.

2. Son funciones del Consejo de las Policías de Navarra:

a) Asesorar a las entidades titulares de las Policías de Navarra en materia técnico-policial, así como en la mejora de la prestación del servicio policial.

b) Asesorar sobre nuevas fórmulas de gestión del servicio policial, así como en el establecimiento de las condiciones técnicas y organizativas de dicho servicio.

c) Asesorar sobre el desarrollo del sistema de seguridad pública de Navarra en materia policial.

d) Asesorar en materia de formación policial.

e) Proponer a las Administraciones Públicas de Navarra fórmulas de cooperación policial.

f) Informar los proyectos normativos que le sean sometidos.

g) Evacuar consultas en materias relativas al estatuto profesional.

h) Cualesquiera otras funciones que le atribuyan las leyes y las disposiciones reglamentarias.

3. La participación del Consejo de las Policías de Navarra en los procedimientos de elaboración de proyectos normativos a que se refiere la letra f) del apartado anterior será preceptiva pero no vinculante y versará sobre aspectos técnicos y profesionales.

4. El Consejo de las Policías de Navarra ejercerá sus funciones asesoras a solicitud de la entidad que lo precise o a propuesta del propio Consejo, siendo necesaria en este último caso la aceptación de la entidad afectada.

Artículo 14. *Composición y funcionamiento.*

1. El Consejo de las Policías de Navarra estará integrado por seis representantes de las Administraciones Públicas de Navarra designados por la persona titular del departamento del Gobierno de Navarra competente en materia de Interior, incluida en su caso ella o la autoridad en quien delegue, y seis representantes de las Policías de Navarra.

Los representantes de las Administraciones Públicas de Navarra procederán, en tres de los casos, de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra y los tres restantes

de las Entidades Locales, correspondiendo uno de ellos al Ayuntamiento de Pamplona y los otros dos a las demás Entidades Locales de Navarra que cuenten con Policía Local, propuestos estos dos últimos por la Federación Navarra de Municipios y Concejos.

Los representantes de las Policías de Navarra procederán, en tres de los casos, de la Policía Foral de Navarra a propuesta de su Jefe, y los tres restantes de las Policías Locales, correspondiendo uno de ellos a la Policía Municipal de Pamplona y los otros dos a las demás Policías Locales, propuestos estos dos últimos por la Comisión de Coordinación de Policías Locales.

En la composición y posterior renovación de las personas miembros del Comité, se tiene que procurar respetar el principio de paridad de género.

2. Presidirá el Consejo de las Policías de Navarra la persona titular del departamento del Gobierno de Navarra competente en materia de Interior.

3. Será Secretario del Consejo de las Policías de Navarra un funcionario de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra a quien se haya exigido el título de Licenciado en Derecho para acceder a su puesto de trabajo.

El Secretario participará en las sesiones del Consejo con voz pero sin voto.

4. El Consejo de las Policías de Navarra se reunirá, al menos, una vez al año y siempre que lo soliciten como mínimo un tercio de sus integrantes.

El Consejo de las Policías de Navarra aprobará sus propias normas de funcionamiento.

TÍTULO II. DE LA POLICÍA FORAL DE NAVARRA

Artículo 15. *Naturaleza y dependencia orgánica.*

1. La Policía Foral de Navarra es el servicio de seguridad de carácter civil dependiente de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, con estructura y organización jerarquizadas.

2. La Policía Foral de Navarra es una Policía integral y de referencia que ejerce sus funciones en todo el ámbito territorial de la Comunidad Foral de Navarra, sin perjuicio de las competencias que el ordenamiento jurídico atribuye a las Policías Locales y a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3. Corresponde al Gobierno de Navarra, ejercido a través de su Presidente o Presidenta, el mando supremo de la Policía Foral de Navarra.

El Consejero o Consejera titular del departamento competente en materia de Interior ejerce la superior dirección de la Policía Foral de Navarra.

La Policía Foral de Navarra actuará bajo el mando operativo de su Jefe o Jefa de Policía.

4. La Policía Foral de Navarra contará con la ratio que se determine en el Plan Director correspondiente, siendo como mínimo de 2,2 policías por cada mil habitantes, no siendo inferior a la ratio de las Policías Locales de Navarra, sin perjuicio de lo que dispongan las normas básicas sobre gastos de personal.

Artículo 16. *Funciones.*

La Policía Foral de Navarra ejercerá las siguientes funciones:

a) Garantizar la seguridad ciudadana y el pacífico ejercicio de los derechos y libertades públicas y la protección de las personas y los bienes.

b) Velar por el cumplimiento de las leyes y demás disposiciones generales aplicables en las materias de la competencia de la Comunidad Foral de Navarra, así como de los actos emanados de los órganos institucionales de la Comunidad Foral de Navarra, mediante las actividades de inspección, denuncia y ejecución forzosa.

c) Velar por la protección y seguridad de las autoridades de la Comunidad Foral de Navarra.

d) Velar por la protección y seguridad de las personas, edificios e instalaciones dependientes de las instituciones de la Comunidad Foral de Navarra y de sus organismos autónomos.

e) Garantizar el normal funcionamiento de los servicios públicos esenciales cuya competencia corresponda a la Comunidad Foral de Navarra.

f) La ordenación del tráfico dentro del territorio de la Comunidad Foral de Navarra, conforme a los convenios de delimitación de competencias en la materia concluidos con el Estado y vigentes en cada momento, salvo que correspondan legalmente a las Policías Locales.

g) La actuación e inspección en materia de transportes, de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

h) Mantener y, en su caso, restablecer el orden y la seguridad ciudadana mediante las intervenciones que sean precisas y, en particular, vigilar los espacios públicos, proteger y ordenar las manifestaciones y mantener el orden en grandes concentraciones.

i) La protección y el auxilio de personas y bienes, especialmente en los casos de accidente y de emergencia, según las disposiciones y, en su caso, los planes de protección civil.

j) Instruir atestados por accidentes de circulación, en el ámbito funcional de la letra f) de este apartado.

k) La prevención de actos delictivos y la realización de las diligencias necesarias para evitar su comisión.

l) Policía judicial.

m) La cooperación y colaboración con las Entidades Locales de Navarra, siempre que estas lo soliciten, en la forma que determinen las disposiciones aplicables.

n) La cooperación y colaboración con otras Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en los casos previstos en las leyes.

ñ) La colaboración con todas las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en la recogida, tratamiento y suministro recíprocos de información de interés policial.

o) La inspección de las empresas de seguridad privada que actúen en el territorio de la Comunidad Foral de Navarra, así como el control de sus servicios y actuaciones y de los medios y personal a su cargo, en los términos establecidos en la legislación vigente.

p) La cooperación para la resolución amistosa de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

q) Cualesquiera otras que le atribuyan las leyes y, en concreto, las que estas encomienden a los Cuerpos de Seguridad de las comunidades autónomas.

Artículo 17. *Uniforme, distintivos, credenciales, saludos, honores y recompensas.*

1. El personal de la Policía Foral de Navarra vestirá de uniforme siempre que se encuentre de servicio.

Corresponde al Jefe o a la Jefa de la Policía Foral decidir motivadamente qué unidades o integrantes de la Policía Foral ejercerán sus funciones sin vestir el uniforme reglamentario en los casos en que el servicio lo requiera. A requerimiento de la ciudadanía acreditarán su identidad profesional en el ejercicio de sus funciones policiales.

2. Por orden foral del Consejero o Consejera competente se dictarán las normas sobre uniformidad, distintivos, credenciales, saludos, honores y recompensas.

Asimismo, se regularán los signos distintivos que hayan de utilizarse en las dependencias, vehículos y medios móviles de la Policía Foral de Navarra.

3. La rotulación de los uniformes, vehículos e instalaciones policiales se ajustará en todo momento a lo que se establezca en la legislación reguladora del uso del euskera en la Administración de la Comunidad Foral de Navarra.

Artículo 18. *Armamento reglamentario.*

Por orden foral del Consejero o Consejera competente se regulará el armamento reglamentario de la Policía Foral de Navarra, con respeto a la legislación del Estado que resulte aplicable.

Dicha orden foral establecerá, asimismo, los supuestos y las condiciones en que la Administración podrá retirar el arma reglamentaria al personal de la Policía Foral de Navarra por apreciar la posibilidad de existencia de una situación de riesgo psicológico.

Tal decisión, que en todo caso deberá estar debidamente motivada, exigirá la tramitación de un procedimiento con las debidas garantías en el que se dará audiencia al personal afectado.

El Jefe o a la Jefa de la Policía Foral podrá eximir de la obligación de portar el arma reglamentaria en atención a las especiales circunstancias que concurran.

Artículo 19. *Policía judicial.*

1. La Policía Foral de Navarra ejercerá las funciones generales de Policía Judicial que le atribuye el ordenamiento jurídico y prestará, a través de los cauces pertinentes, la colaboración requerida por la autoridad judicial o el Ministerio Fiscal en actuaciones encaminadas a investigar y perseguir los delitos para descubrir y detener a los presuntos culpables, asegurar los instrumentos, efectos y pruebas del delito, poniéndolos a disposición del Juez o Tribunal competente, y elaborar los informes técnicos y periciales procedentes.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado anterior, reglamentariamente se establecerán, dentro de la estructura orgánica de la Policía Foral de Navarra, unidades con funciones de Policía Judicial, que podrán adscribirse a determinados Juzgados o Tribunales o al Ministerio Fiscal. Para su creación, podrán ser considerados criterios de especialización delictual.

3. Para el ejercicio de funciones especializadas en las unidades de Policía Judicial será necesario estar en posesión del diploma correspondiente expedido por la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra o equivalente, previa superación del examen o curso de especialidad.

4. El personal adscrito a las unidades de Policía Judicial dependerá funcionalmente de los Jueces y Tribunales o del Ministerio Fiscal que estén conociendo del asunto objeto de su investigación.

5. El personal de las unidades de Policía Judicial no podrá ser removido o separado de la investigación que se le haya encomendado, salvo en los términos que establezca la Ley Orgánica del Poder Judicial y demás normativa de aplicación.

6. El régimen del personal de las unidades de Policía Judicial será el establecido en esta ley foral y, con carácter general, el aplicable al resto del personal de la Policía Foral de Navarra.

TÍTULO III. DE LAS POLICÍAS LOCALES DE NAVARRA

Artículo 20. *Definición y creación de Policías Locales.*

1. Las Policías Locales de Navarra son los servicios de seguridad de carácter civil dependientes de las Entidades Locales de Navarra, con estructura y organización jerarquizadas.

2. Las Entidades Locales de Navarra que tengan una población de derecho igual o superior a siete mil habitantes podrán crear Policías Locales, sin perjuicio de la posibilidad prevista en el artículo 9 de la presente ley foral.

3. El Gobierno de Navarra podrá autorizar la creación o el mantenimiento de Policías Locales en Entidades Locales distintas de las señaladas en el apartado anterior cuando existan motivos de necesidad o conveniencia por razones de seguridad ciudadana.

4. La Policía Local de cada Entidad Local será única, y se denominará Policía Local, salvo en aquellos casos en los que tradicionalmente venga denominándose Policía Municipal, denominación que podrá mantener.

Artículo 21. *Ratios por habitante.*

La creación de Policías Locales de acuerdo con lo dispuesto en el artículo anterior deberá respetar las siguientes ratios:

a) Entidades Locales de entre 7.000 y 10.000 habitantes: mínimo entre 1 y 1,3 policías por cada 1.000 habitantes.

b) Entidades Locales de entre 10.000 y 40.000 habitantes: mínimo entre 1,3 y 1,8 policías por cada 1.000 habitantes.

c) Entidades Locales con más de 40.000 habitantes: mínimo entre 1,8 y 2,2 policías por cada 1.000 habitantes.

d) En las Asociaciones de Policías Locales o de Servicios de Policía Local de hasta 40.000 habitantes a que se refiere el artículo 11 de esta ley foral: mínimo entre 1,3 y 1,8 policías por cada 1.000 habitantes.

Para la cuantificación de las ratios expresadas en este artículo se tendrá en cuenta, a todos los efectos, a los auxiliares de policía local que presten servicio.

Artículo 22. *Estructura de las Policías Locales de Navarra.*

De acuerdo con las ratios establecidas en el artículo anterior, las Policías Locales de Navarra contarán, al menos, con los siguientes empleos:

a) Entidades Locales de entre 7.000 y 10.000 habitantes: mínimo 6 Agentes y 1 Agente Primero o Agente Primera.

b) Entidades Locales de más de 10.000 habitantes: mínimo 12 Agentes y 3 Agentes Primeros.

Artículo 23. *Funciones.*

1. Las Policías Locales de Navarra desarrollarán cuantas funciones tienen atribuidas por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, por la Ley Foral 8/2006, de 20 de junio, de Seguridad Pública de Navarra, y por el resto del ordenamiento jurídico vigente, en particular:

a) Proteger a las Autoridades de las Entidades Locales, y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones.

b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación.

c) Instruir atestados por accidentes de circulación dentro del casco urbano.

d) Policía Administrativa, en lo relativo a las ordenanzas, bandos y demás disposiciones municipales dentro del ámbito de su competencia.

e) Policía Judicial, en los casos y formas que señale la legislación vigente.

f) Prevenir la violencia de género, proporcionar atención social y controlar las medidas judiciales al respecto.

g) La prestación de auxilio, en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las leyes, en la ejecución de los planes de Protección Civil.

h) Efectuar diligencias de prevención y cuantas actuaciones tiendan a evitar la comisión de actos delictivos en el marco de colaboración establecido en las Juntas de Seguridad.

i) Vigilar los espacios públicos y colaborar con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y con la Policía Foral de Navarra en la protección de las manifestaciones y el mantenimiento del orden en grandes concentraciones humanas, cuando sean requeridas para ello.

j) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridas para ello.

2. Las actuaciones que practiquen las Policías Locales de Navarra en el ejercicio de las funciones previstas en las letras c) y h) del apartado anterior deberán ser comunicadas a la Policía Foral de Navarra y a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3. El ámbito territorial de actuación de la Policía Local será el del término municipal respectivo.

No obstante lo anterior, en situaciones especiales de necesidad, la Policía Local podrá actuar fuera de su ámbito territorial, en las condiciones que se establezcan en los convenios de colaboración o en los planes de coordinación suscritos a tal efecto por las Entidades Locales respectivas, previa aprobación por el departamento titular de la competencia en materia de seguridad pública. No obstante, tratándose de situaciones de emergencia, únicamente será necesario el requerimiento previo de la autoridad competente en el territorio en el que se necesita la actuación.

Artículo 24. *Auxiliares de Policía Local*

1. Las Entidades Locales de Navarra que dispongan de Policía Local, o aquellas otras en las que no existiendo Policía Local esté prevista su creación, así como las Asociaciones previstas en el artículo 11 de esta ley foral, podrán contratar temporalmente personal en régimen administrativo que recibirá la denominación de Auxiliar de Policía Local, para la efectividad del desempeño de sus funciones, cuando estas se vean afectadas por absentismo u otras causas de ausencia temporal, por la provisión de vacantes o por necesidades excepcionales o eventuales relacionadas con la seguridad pública.

Igualmente, las Entidades Locales o Asociaciones que no dispongan de Policía Local podrán contratar excepcionalmente Auxiliares de Policía Local para el apoyo y cobertura de vacantes de los Servicios de Policía Local a los que se refiere el artículo siguiente. Dicha contratación requerirá de la previa autorización por parte del Gobierno de Navarra, a través del departamento competente en materia de Interior. En ningún caso podrá realizarse tal contratación si no existe un Servicio de Policía Local en la Entidad Local de que se trate.

2. Los Auxiliares de Policía Local realizarán tareas de apoyo al personal integrante de la Policía Local correspondiente, actuando bajo su dirección.

Sólo podrán ejercer funciones de custodia y vigilancia de bienes, servicios e instalaciones y dependencias oficiales, ordenación del tráfico viario de acuerdo con las normas de circulación, colaboración y auxilio al personal de las Policías Locales o de los Servicios de Policía Local en sus funciones de seguridad ciudadana, protección civil y asistencia a la ciudadanía, así como colaborar y auxiliar en el cumplimiento de normas de carácter administrativo.

3. Los Auxiliares de Policía Local portarán los distintivos que permitan su debida identificación y acreditarán su condición mediante la correspondiente documentación.

En ningún caso portarán armas de fuego.

4. No podrá contratarse como Auxiliar de Policía Local a quien, con anterioridad a la contratación, no haya obtenido de la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra una habilitación de Auxiliar de Policía Local expedida al efecto.

La Escuela de Seguridad y Emergencias sólo concederá dicha habilitación a quienes superen las pruebas que se establezcan. La obtención de la habilitación podrá tener lugar con motivo de convocatorias públicas específicas realizadas periódicamente por la Dirección General de Interior o en el trascurso del procedimiento selectivo que promueva la Entidad Local.

En los procedimientos de selección por la Entidad Local los aspirantes deberán superar, como requisito, un examen de aptitud física, conocimientos técnicos y jurídicos generales y, en caso de preverse, pruebas psicotécnicas apropiadas.

5. Cuando la contratación de un Auxiliar de Policía Local venga motivada por la existencia de una vacante de Policía Local en la plantilla orgánica, la Entidad Local

deberá convocar dicha plaza para su provisión definitiva en el plazo máximo de dos años desde que hubiera tenido lugar la contratación.

6. El régimen aplicable al personal a que se refiere este artículo será el establecido en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para el personal contratado en régimen administrativo, con las salvedades establecidas en esta ley foral.

A estos efectos, los Auxiliares de Policía Local quedarán encuadrados en el nivel D de dicho Estatuto.

Artículo 25. *Servicios de Policía Local.*

1. En aquellas Entidades Locales de Navarra que no alcancen una población de 7.000 habitantes podrá existir un Servicio de Policía Local que, con carácter general, contará con una estructura máxima de 6 Agentes Municipales, de entre los cuales se podrá designar un Jefe Coordinador mediante libre designación.

2. El personal integrante de los Servicios de Policía Local se regirá por lo establecido en el Estatuto del Personal de las Policías de Navarra previsto en el título IV de la presente ley foral.

El personal integrante de los Servicios de Policía Local, armado o no, tendrá la condición de agente de la autoridad en el ejercicio de sus funciones y deberá acreditar su condición mediante la correspondiente documentación y distintivos. Para ser admitido a las pruebas selectivas de ingreso a puestos de Agente Municipal, se requerirán los mismos requisitos y condiciones exigidos por el artículo 35 de esta ley foral para el empleo de Agente de Policía. En el procedimiento de selección se deberá superar, como requisito indispensable para obtener el nombramiento, un curso de formación específico en la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra.

3. Los Servicios de Policía Local desarrollarán las siguientes funciones:

a) Custodiar y vigilar bienes, servicios, instalaciones y dependencias locales.

b) Ordenar el tráfico en el núcleo urbano, de acuerdo con las normas de circulación.

c) Participar en las tareas de auxilio a la ciudadanía y de protección civil, de acuerdo con lo dispuesto en las leyes.

d) Velar por el cumplimiento de los reglamentos, ordenanzas, bandos, resoluciones y demás disposiciones de la Entidad Local.

e) Vigilar espacios públicos y colaborar con las Policías de Navarra en el mantenimiento del orden en grandes concentraciones, actos festivos o culturales y situaciones similares.

f) Intervenir en la resolución amistosa de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.

g) Auxiliar y colaborar en todo momento con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

h) Aquellas de naturaleza no policial que, de acuerdo con lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en el marco de las condiciones de su puesto de trabajo, se les atribuya o encomiende por la respectiva Entidad Local.

Artículo 26. *Reglamentos de organización.*

Las Entidades Locales que cuenten con Policía Local elaborarán un Reglamento de organización, en el que constarán los empleos o graduaciones existentes en ella y, en su caso, las diversas unidades en que se organice, las funciones específicas de cada unidad y los requisitos necesarios para acceder a las mismas.

Artículo 27. *Uniformes, distintivos, armas y credenciales.*

1. El personal de las Policías Locales de Navarra vestirá de uniforme siempre que se halle de servicio.

2. Por las respectivas Entidades Locales podrán dictarse las normas específicas de desarrollo sobre uniformidad, credenciales, distintivos y, en su caso, saludo, sin perjuicio de las medidas que puedan promoverse por parte del Gobierno de Navarra, a través del departamento competente en materia de Coordinación de Policías Locales, a efectos de alcanzar una regulación homogénea de estas materias en todas las Policías Locales de Navarra.

3. El personal de las Policías Locales de Navarra, cuando actúe en ejercicio de sus funciones, portará las armas que determine el órgano competente de la Entidad Local, de entre las que el Gobierno de Navarra, de conformidad con lo establecido en la legislación estatal sobre armas, señale como armas reglamentarias para la Policía Foral de Navarra en la Orden Foral a la que se refiere el artículo 18 de esta ley foral.

Dicho órgano establecerá, asimismo, los supuestos y las condiciones en que la Entidad Local podrá retirar el arma reglamentaria al personal de la Policía Local correspondiente por apreciar la posibilidad de existencia de una situación de riesgo psicológico. Tal decisión, que en todo caso deberá estar debidamente motivada, exigirá la tramitación de un procedimiento con las debidas garantías en el que se dará audiencia al personal afectado.

El órgano competente de cada Entidad Local determinará motivadamente, en aquellos casos en que el servicio lo requiera, qué unidades o integrantes de la Policía Local ejercerán sus funciones sin portar el arma reglamentaria.

El uso de las armas de fuego se atendrá a lo dispuesto en la legislación general aplicable.

4. La rotulación de los uniformes, vehículos e instalaciones policiales se ajustará en todo momento a lo que se establezca en la normativa reguladora del uso del euskera en la Entidad Local.

TÍTULO IV. DEL ESTATUTO DEL PERSONAL DE LAS POLICÍAS DE NAVARRA

CAPÍTULO I. Ingreso, selección y provisión de puestos de trabajo

Sección 1.ª. Disposiciones generales

Artículo 28. *Plantillas orgánicas y relaciones de puestos de trabajo.*

1. Las Administraciones Públicas de Navarra incluirán en sus respectivas plantillas orgánicas y relaciones de puestos de trabajo los puestos de trabajo correspondientes a su personal policial.

2. Las plantillas orgánicas y las relaciones de puestos de trabajo contendrán debidamente clasificados los puestos de trabajo de las respectivas Policías con indicación, al menos, de los siguientes aspectos:

a) El nivel al que se adscriben.

b) El número de puesto de trabajo y su denominación.

c) La unidad orgánica de la que dependen.

d) La sede o localidad en la que se ubique.

e) El empleo o categoría a la que se reserve su desempeño.

f) El sistema de provisión de puestos de trabajo.

g) Las retribuciones complementarias.

h) Los puestos de segunda actividad que reglamentariamente se determinen.

i) Las modalidades de acceso.

j) Los requisitos de acceso y de permanencia.

3. Corresponde al Gobierno de Navarra la aprobación y modificación de la plantilla orgánica de la Policía Foral de Navarra, así como la determinación de los puestos de trabajo que la integran. Dicha plantilla orgánica se publicará en el Boletín Oficial de Navarra.

El personal de la Policía Foral de Navarra aparecerá identificado en la plantilla orgánica con su número profesional.

4. La determinación de los puestos de trabajo que integran las distintas Policías de la Entidades Locales y la aprobación de sus correspondientes plantillas orgánicas y relaciones de puestos de trabajo corresponde al órgano de la Entidad Local que establezca la legislación sobre Administración Local.

El listado del personal de las Policías de las Entidades Locales aparecerá identificado en plantilla orgánica con su número profesional.

Artículo 29. *El Jefe o Jefa de Policía.*

1. El ejercicio del cargo de Jefe o Jefa de Policía será incompatible con el desempeño de cualquier otro cargo en la Administración Pública y con toda actividad laboral, mercantil o profesional.

2. El cargo de Jefe o Jefa de la Policía Foral de Navarra tendrá carácter de personal eventual de libre designación, tendrá la consideración de alto cargo de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra, le será de aplicación el régimen jurídico de los Directores Generales y estará bajo la dependencia orgánica y funcional del Director General de Interior.

3. El nombramiento y el cese del Jefe o Jefa de la Policía Foral de Navarra corresponden al Gobierno de Navarra, a propuesta del Consejero o Consejera titular del departamento competente en materia de Interior. Tanto el nombramiento como el cese deberán publicarse en el Boletín Oficial de Navarra.

4. El nombramiento y el cese del Jefe o Jefa de cada Policía Local corresponden al órgano competente de la Entidad Local de acuerdo con lo dispuesto en la legislación sobre Administración Local, de entre integrantes de las Policías de Navarra.

Sección 2.ª. Adquisición y pérdida de la condición de personal de las Policías de Navarra

Artículo 30. *Régimen general.*

La adquisición y pérdida de la condición de personal de las Policías de Navarra se regirá por lo establecido en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra para la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, sin perjuicio de lo que se dispone en esta ley foral para el personal en prácticas.

Artículo 31. *Niveles.*

El personal de las Policías de Navarra se integrará en los siguientes niveles de los contemplados en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra:

a) Comisario o Comisaria Principal y Comisario o Comisaria, en el nivel A.

b) Inspector o Inspectora y Subinspector o Subinspectora, en el nivel B.

c) Agente Primero o Agente Primera y Agente, en el nivel C.

Artículo 32. *Personal funcionario en prácticas.*

1. Los aspirantes al ingreso en los empleos de Agente e Inspector o Inspectora de las Policías de Navarra admitidos al curso de formación que imparta la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra que no ostenten ya la condición de personal funcionario, durante su celebración y, en caso de superarlo, hasta la toma de posesión del empleo definitivo en la fecha que determine la Administración correspondiente, tendrán la consideración de personal funcionario en prácticas de la Administración por la que hayan optado al inicio del curso.

2. El personal funcionario en prácticas percibirá las retribuciones básicas y la ayuda familiar. Reglamentariamente se establecerán las condiciones, derechos y obligaciones que correspondan a la situación de personal en prácticas.

3. Los aspirantes al ingreso admitidos a un curso que ya tengan la condición de personal funcionario se mantendrán en la situación administrativa de servicio activo durante el tiempo que dure el curso, en las condiciones que se establezcan reglamentariamente. En particular, este personal tendrá derecho a percibir las retribuciones correspondientes al grado y a la antigüedad.

Sección 3.ª. Selección del personal

Artículo 33. *Convocatorias.*

1. La selección para el ingreso como personal en las Policías de Navarra se realizará mediante convocatoria pública por el sistema de oposición o concurso-oposición, y deberá basarse en los principios de publicidad, mérito, capacidad e igualdad.

2. El procedimiento de selección se regirá por las bases de la respectiva convocatoria, cuyo contenido será determinado reglamentariamente. Dichas bases serán publicadas en el Boletín Oficial de Navarra y vincularán tanto a la Administración como a los Tribunales que hayan de juzgar las pruebas selectivas y a quienes tomen parte en ellas.

Artículo 34. *Pruebas selectivas.*

1. Las pruebas selectivas serán objetivas, con conocimiento previo por parte de los aspirantes de los parámetros evaluativos, y de carácter tanto teórico como práctico, e incluirán, como mínimo, pruebas de condición física, pruebas de conocimientos adecuadas al nivel académico exigido, pruebas de nivel de conocimiento de euskera exigido en el perfil lingüístico de la plaza en plantilla orgánica cuando esta no se certifique con titulación acreditativa y pruebas psicotécnicas.

Las pruebas psicotécnicas serán realizadas por el mismo equipo a todos los aspirantes y se llevarán a efecto de forma que quede garantizada la discreción.

2. Las pruebas selectivas comprenderán en todo caso un curso de formación impartido por la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra. El Curso podrá ser de convocatoria única, en cuyo caso la elección de los aspirantes será única y antes de iniciarse el mismo.

La superación de dicho curso constituirá requisito indispensable para acceder a la condición de personal de las Policías de Navarra.

3. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, si el aspirante ya hubiera superado otro curso análogo al exigido por la convocatoria y organizado por la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra, será suficiente con la convalidación de dicho curso por la referida Escuela, que se probará mediante la presentación del correspondiente certificado oficial que acredite la igualdad o equivalencia de contenidos de los cursos y las notas obtenidas en el curso o cursos convalidados, que será expedido por aquella a solicitud del interesado.

Acreditada la igualdad o equivalencia del contenido del curso, se efectuará una proporción tanto de la puntuación global de este como de cada una de las áreas que lo componen.

4. Las Administraciones Públicas respectivas adoptarán las medidas necesarias para favorecer la incorporación de las mujeres a la función policial.

Las Administraciones de las que dependan las Policías de Navarra garantizarán la aplicación de la previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres en los procesos selectivos de acceso, provisión y promoción en dichos cuerpos, promoviendo la presencia equilibrada de mujeres y hombres en el servicio público de seguridad.

Se elaborarán planes de promoción de las mujeres en los cuerpos policiales para garantizar la igualdad de oportunidades para las mujeres y hombres en el ingreso, la promoción y situaciones administrativas.

Dichos planes establecerán, para el período de planificación de que se trate, el porcentaje de mujeres en la plantilla policial al que se pretenda llegar para corregir la infrarrepresentación de las mujeres, así como para incrementar la eficacia policial y podrán adoptar medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones de desigualdad de hecho en tanto éstas subsistan.

Tales medidas habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido.

En todo caso y conforme a desarrollo reglamentario posterior se tendrán en cuenta los criterios previstos en la normativa aplicable para la igualdad entre hombres y mujeres en lo relativos a los empates a puntuación en el orden de clasificación en los procedimientos de selección.

En particular, el nivel de exigencia de las pruebas físicas en los procedimientos de ingreso y selección de personal será ponderado en función del sexo, a efectos de evitar cualquier perjuicio en este sentido derivado de cuestiones de género.

A estos efectos, se elaborará un Plan de Igualdad, o se actualizarán los Planes de Igualdad ya existentes en cada Administración, para analizar la situación de la mujer en las Policías de Navarra y, en su caso, proponer las medidas de mejora que resulten adecuadas.

Artículo 35. *Requisitos.*

1. Para ser admitido a las pruebas selectivas de ingreso como personal de las Policías de Navarra se requerirá:

a) Tener la nacionalidad española.

b) Tener al menos dieciocho años de edad y no haber alcanzado la edad que, de acuerdo con la legislación vigente, se determine en la respectiva convocatoria.

c) Prestar el compromiso escrito de portar y, en su caso, utilizar armas de fuego.

d) Estar en posesión del título académico o empleo exigido para la plaza.

e) Poseer las condiciones físicas y psíquicas adecuadas para el ejercicio de la función y no estar inmerso en el cuadro de exclusiones médicas que se determinen en la respectiva convocatoria.

f) No haber sido condenado por delito doloso, ni separado del servicio de una Administración Pública, ni hallarse inhabilitado ni suspendido para el ejercicio de funciones públicas, sin perjuicio de la aplicación del beneficio de la rehabilitación, de acuerdo con las normas penales y administrativas.

g) Estar en posesión del permiso de conducir vehículos de la clase que se determine en la respectiva convocatoria.

2. Los requisitos mencionados habrán de poseerse antes de finalizar el plazo de presentación de solicitudes, excepto el contenido en la letra g), que deberá poseerse en la fecha en que se haga pública la relación provisional de aspirantes admitidos al curso de formación.

3. Las Administraciones Públicas de Navarra, a través de sus correspondientes plantillas orgánicas, adoptarán las medidas necesarias para promover que el conocimiento del euskera constituya un requisito o mérito en determinados puestos de trabajo, de conformidad con lo que se establezca en la legislación reguladora del uso del euskera.

Artículo 36. *Titulación académica.*

La titulación académica que se exigirá para el acceso a los respectivos empleos en las Policías de Navarra será la correspondiente a los niveles establecidos en el artículo 31 de la presente ley foral.

Artículo 37. *Acceso al empleo de Agente.*

El acceso al empleo de Agente se efectuará mediante la celebración de las correspondientes pruebas selectivas para el ingreso en las Policías de Navarra.

Las Entidades Locales con Policía Local podrán reservar un 30 por 100 de sus plazas vacantes para ser cubiertas por concurso-oposición entre el personal de otras Policías Locales de Navarra o de otros Servicios de Policía Local de Navarra que haya permanecido más de cinco años efectivos en la última de ellas. A este personal le será de aplicación lo dispuesto en el artículo 34.3 en cuanto a la convalidación de cursos de formación por la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra. Las plazas no cubiertas por este turno se acumularán al turno libre.

Artículo 38. *Acceso al empleo de Agente Primero o Agente Primera.*

1. El acceso al empleo de Agente Primero o Agente Primera se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Agente por el procedimiento de concurso de ascenso de categoría.

Los procedimientos de concurso de ascenso de categoría deberán incluir, al menos, la realización con carácter eliminatorio de una prueba teórico-práctica sobre el contenido y funciones del empleo al que se aspira. Asimismo, podrán incluir la realización de pruebas psicotécnicas no eliminatorias destinadas a medir la adecuación de los aspirantes al perfil profesiográfico del puesto.

Para participar en dicho concurso se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Agente.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para integrantes de la misma Policía y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a integrantes de todas las Policías de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

A efectos de la aplicación de este apartado, de cada tres vacantes que se produzcan, se reservarán la primera y la tercera al turno de promoción interna y la segunda al turno abierto.

Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna.

Artículo 39. *Acceso al empleo de Subinspector o Subinspectora.*

1. El acceso al empleo de Subinspector o Subinspectora se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Agente Primero o Agente Primera por el procedimiento de concurso-oposición.

Para participar en dicho concurso-oposición se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Agente Primero o Agente Primera y la titulación correspondiente exigida para el ingreso en el nivel B.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para integrantes de la propia Policía, y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a integrantes de todas las Policías de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

A efectos de la aplicación de este apartado, de cada tres vacantes que se produzcan, se reservarán la primera y la tercera al turno de promoción interna y la segunda al turno abierto.

Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna.

Artículo 40. *Acceso al empleo de Inspector o Inspectora.*

El acceso al empleo de Inspector o Inspectora se efectuará en la forma y mediante los procedimientos siguientes:

a) Dos tercios de las plazas mediante promoción interna, por el procedimiento de concurso de ascenso de categoría, entre Subinspectores o Subinspectoras de las Policías de Navarra que cuenten con más de tres años de antigüedad en dicho empleo y que tengan la titulación correspondiente exigida para el ingreso en el nivel B de acuerdo con lo dispuesto en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para integrantes de la propia Policía y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a integrantes de todas las Policías de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

A efectos de la aplicación de este apartado, de cada tres vacantes que se produzcan, se reservarán la primera y la tercera al turno de promoción interna y la segunda al turno abierto.

Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna.

Los procedimientos de concurso de ascenso de categoría deberán incluir, al menos, la realización con carácter eliminatorio de una prueba teórico-práctica sobre el contenido y funciones del empleo al que se aspira. Asimismo, podrán incluir la realización de pruebas psicotécnicas no eliminatorias destinadas a medir la adecuación de los aspirantes al perfil profesiográfico del puesto.

b) Un tercio de las plazas será cubierto mediante la celebración de las pruebas selectivas para el ingreso en las Policías de Navarra a las que se refiere el artículo 34 de esta ley foral, para quienes dispongan de la titulación exigida para el ingreso en el nivel B y cumplan los demás requisitos que establezca la convocatoria. Las plazas que no se cubran en este turno se proveerán mediante promoción interna.

Artículo 41. *Acceso al empleo de Comisario o Comisaria.*

1. El acceso al empleo de Comisario o Comisaria se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Inspector o Inspectora por el procedimiento de concurso-oposición.

Para participar en dicho concurso-oposición se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Inspector o Inspectora y la titulación correspondiente exigida para el ingreso en el nivel A.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para integrantes de la propia Policía y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a integrantes de todas las Policías de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

A efectos de la aplicación de este apartado, de cada tres vacantes que se produzcan, se reservarán la primera y la tercera al turno de promoción interna y la segunda al turno abierto.

Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna.

Artículo 42. *Acceso al empleo de Comisario o Comisaria Principal.*

1. El acceso al empleo de Comisario o Comisaria Principal se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Comisario o Comisaria por el procedimiento de concurso de ascenso de categoría.

Los procedimientos de concurso de ascenso de categoría deberán incluir, al menos, la realización con carácter eliminatorio de una prueba teórico-práctica sobre el contenido y funciones del empleo al que se aspira. Asimismo, podrán incluir la realización de pruebas psicotécnicas no eliminatorias destinadas a medir la adecuación de los aspirantes al perfil profesiográfico del puesto.

Para participar en dicho concurso se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Comisario o Comisaria y la titulación correspondiente exigida para el ingreso en el nivel A.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para integrantes de la propia Policía y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a integrantes de todas las Policías de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

A efectos de la aplicación de este apartado, de cada tres vacantes que se produzcan, se reservarán la primera y la tercera al turno de promoción interna y la segunda al turno abierto.

Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna.

Artículo 43. *Adjudicación de plazas vacantes.*

1. La adjudicación de las plazas vacantes a los participantes en la convocatoria se hará de acuerdo con las peticiones de los interesados, según el orden de puntuación obtenido en las pruebas de selección y con respeto a los requisitos que para la provisión de las mismas se establezcan en la plantilla orgánica.

2. En el supuesto del artículo 40 tendrán preferencia los aspirantes provenientes del turno de promoción interna sobre los provenientes del turno indicado en el apartado b) de dicho artículo, y de entre estos últimos, los que tengan la condición de miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad tendrán preferencia sobre el resto de aspirantes.

Artículo 44. *Procedimiento de acceso a empleos.*

1. La fase de concurso de los procedimientos previstos en esta ley foral para el acceso a los empleos comprenderá, al menos, la valoración de los servicios prestados en las Administraciones Públicas, las actividades de formación, docencia e investigación relacionadas con la función policial, el conocimiento de idiomas y, en el caso de que se haya establecido reglamentariamente un procedimiento de valoración objetiva, la evaluación del desempeño de los puestos de trabajo ocupados.

2. La fase de oposición de los procedimientos de concurso-oposición comprenderá, al menos, la realización con carácter eliminatorio de pruebas prácticas y de conocimientos adecuadas al nivel académico exigido y al empleo al que se aspira y las pruebas de nivel de conocimiento de euskera exigido en el perfil lingüístico de la plaza en plantilla orgánica cuando esta no se certifique con titulación acreditativa. Asimismo, incluirán la realización de pruebas psicotécnicas no eliminatorias destinadas a medir la adecuación de los aspirantes al perfil profesiográfico del puesto.

3. Todos los procedimientos de acceso a empleos previstos en esta ley foral incluirán la superación de un curso de capacitación para el empleo impartido por la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra.

4. Las pruebas de acceso a los distintos empleos serán objetivas, de carácter teórico-práctico y con conocimiento previo por parte de los aspirantes de los parámetros evaluativos, así mismo deberán versar sobre un temario previamente aprobado y publicado en la correspondiente convocatoria.

5. Reglamentariamente se desarrollarán las disposiciones contenidas en los apartados anteriores en relación con cada uno de los empleos existentes en las Policías de Navarra.

Sección 4.ª. Formación

Artículo 45. *Criterios de formación.*

1. La formación y perfeccionamiento del personal de las Policías de Navarra se atendrá a la previsión establecida en el Plan de Formación de las Policías de Navarra y se

adecuará a los principios señalados en el artículo 3 de esta ley foral, ajustándose asimismo a los siguientes criterios:

a) Tendrá carácter profesional y permanente.

b) Los estudios que se cursen en los centros de enseñanza dependientes de las diferentes Administraciones Públicas podrán ser objeto de convalidación por el Ministerio de Educación, que a tal fin tendrá en cuenta las titulaciones exigidas para el acceso a cada uno de ellos y la naturaleza y duración de dichos estudios.

c) Para impartir las enseñanzas y cursos referidos se promoverá la colaboración institucional de la Universidad, el Poder Judicial, el Ministerio Fiscal y de otras instituciones, centros o establecimientos análogos.

2. La formación del personal y la participación en los procesos selectivos de las Policías de Navarra y de los Auxiliares de Policía Local se realizará, principalmente, por la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra y por cualquier centro o establecimiento de los enumerados en la letra c) del apartado anterior.

3. Entre las funciones de la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra estará la de convalidar total o parcialmente cursos y diplomas realizados por otros organismos públicos con funciones análogas o similares o impartidos o expedidos, con anterioridad, por ella misma, siempre que exista equivalencia de contenidos, asignando, en su caso, la puntuación correspondiente. Asimismo, será la encargada de canalizar las solicitudes de convalidación a las que se refiere la letra b) del apartado 1 de este artículo.

De igual modo la Escuela de Seguridad y Emergencias, a demanda de los órganos públicos de selección y contratación, podrá informar sobre la valoración y equivalencia de acciones formativas presentadas por los aspirantes en procedimientos de ingreso y promoción en las Policías de Navarra, teniendo en cuenta para ello la equivalencia de contenidos, puntuaciones obtenidas, duración y modalidad de las acciones formativas así como la vigencia de las materias impartidas.

Artículo 46. *Carácter de la formación.*

1. Dada la especialidad de la función policial, la formación del personal de las Policías de Navarra podrá incluir la realización obligatoria de cursos de especialización y de perfeccionamiento, pruebas físicas de validación y cursos periódicos de reciclaje.

2. Las modalidades de los cursos y pruebas, sus efectos y su vinculación a determinadas unidades de las Policías de Navarra se establecerán reglamentariamente.

En este sentido, la exigencia obligatoria de cursos de especialización y perfeccionamiento, de pruebas físicas de validación y de cursos periódicos de reciclaje podrá implicar la consideración de determinados cursos o pruebas como requisito de acceso o de permanencia en las unidades a que estén dirigidos.

Estas circunstancias deberán figurar en la plantilla orgánica correspondiente.

3. Las Administraciones Públicas de Navarra adoptarán las medidas necesarias para promover la formación lingüística en euskera del personal de las Policías de Navarra

que esté o vaya a estar destinado en la zona vascófona o en la zona mixta, de conformidad con lo que se establezca en la legislación reguladora del uso del euskera en la Administración Pública.

4. En todas las acciones y planes formativos de las Policías de Navarra se tendrá en cuenta la perspectiva de género.

Sección 5.ª. Provisión de puestos de trabajo

Artículo 47. *Sistemas de provisión*

1. La provisión de puestos de trabajo dentro de las Policías de Navarra se realizará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y antigüedad.

2. Los puestos de trabajo se proveerán de acuerdo con los procedimientos de concurso, que es el sistema ordinario de provisión, concurso específico, libre designación, redistribución de efectivos, adscripción provisional, comisión de servicios, designación interina y remoción.

3. El desarrollo de los sistemas provisión de puestos de trabajo mencionados en el apartado anterior se efectuará reglamentariamente.

Artículo 48. *Concurso específico.*

El concurso específico podrá utilizarse para proveer puestos de trabajo que impliquen alguna singularidad o perfil determinado.

Los puestos de trabajo cuya provisión deba realizarse mediante el sistema de concurso específico serán determinados reglamentariamente, debiendo figurar tal circunstancia en la correspondiente plantilla orgánica.

Las pruebas que se señalen para el acceso mediante este sistema serán objetivas, con conocimiento previo, por parte de los aspirantes, de los parámetros evaluativos.

Artículo 49. *Libre designación.*

1. Podrá utilizarse la libre designación para la provisión de puestos de trabajo que impliquen jefatura de unidad orgánica. Excepcionalmente se utilizará este sistema de provisión para aquellos puestos que impliquen especial confianza por las funciones a desempeñar y sin que puedan exceder, en este caso, del 2 por 100 de la plantilla.

Los puestos de trabajo cuya provisión deba realizarse por libre designación se determinarán reglamentariamente, debiendo figurar tal circunstancia en la correspondiente plantilla orgánica.

2. El personal nombrado para desempeñar puestos de trabajo por el sistema de libre designación podrá ser removido libremente por el órgano que lo nombró, en cuyo caso

dejará de percibir los complementos correspondientes al puesto en cuestión y deberá reincorporarse inmediatamente a su destino de procedencia. A tal efecto, se deberá asignar a todos los funcionarios un puesto de trabajo de origen.

Sección 6.ª. Promoción profesional

Artículo 50. *Promoción del personal.*

1. La promoción del personal de las Policías de Navarra consistirá en el ascenso de empleo, a través de los procedimientos establecidos en esta ley foral, y en el ascenso de grado establecido con carácter general en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

2. El personal de las Policías de Navarra podrá concurrir a los turnos de promoción en los procedimientos de ingreso como personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra, siempre que haya prestado efectivamente servicios durante ocho años como personal de las Policías de Navarra.

3. El personal de las Policías de Navarra podrá participar en los concursos de méritos y traslados a puestos de trabajo de la Administración a la que pertenezca, siempre que haya cumplido ocho años de servicio dentro de las Policías de Navarra.

4. Los aspirantes declarados en situación de servicios especiales durante la celebración de los cursos de formación para el ascenso de miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra, mientras dure esta situación percibirán de la Administración Pública convocante las retribuciones íntegras que tengan reconocidas en su plaza de origen.

Sección 7.ª. Movilidad funcionarial

Artículo 51. *Permuta de empleos.*

1. El personal de las Policías Locales de Navarra podrá acordar la permuta de sus respectivos empleos, siempre que concurran los siguientes requisitos:

a) Que los interesados se encuentren en activo y pertenezcan al mismo nivel y empleo.

b) Que cuenten con un mínimo de cinco años ininterrumpidos de servicio activo en el puesto desde el que soliciten la permuta.

c) Que ninguno de los solicitantes haya alcanzado la edad de cincuenta años.

d) Que ninguno de los solicitantes esté inmerso en la tramitación de un expediente disciplinario.

La permuta deberá ser autorizada por los órganos competentes de las Entidades Locales afectadas, previo informe de los respectivas Jefaturas. No podrá solicitarse

nueva permuta por ninguno de los solicitantes hasta que no transcurran al menos cinco años desde la permuta anterior. El personal que permute su destino percibirá las retribuciones del puesto que efectivamente realice.

También se podrá acordar la permuta del personal de las Policías Locales de Navarra con otras Policías Locales del resto del Estado, en los términos que se establezca en la legislación básica del Estado.

2. El personal de los Servicios de Policía Local a los que se refiere el artículo 25 de esta ley foral podrá igualmente acordar la permuta de sus respectivos empleos, en las mismas condiciones y con idénticas exigencias que las indicadas en el apartado anterior del presente artículo.

3. Las Administraciones Públicas podrán celebrar convenios para permitir la permuta entre funcionarios de las Policías de Navarra, incluida la Policía Foral, y funcionarios policiales de otras Administraciones autonómicas y locales.

Artículo 52. *Movilidad entre unidades*

Además de los supuestos de provisión de puestos de trabajo previstos en el artículo 47, cuando esté justificado por necesidades organizativas, el personal de las Policías de Navarra podrá ser adscrito a unidades distintas dentro de la misma especialidad.

Dicho cambio de adscripción deberá ser voluntario, tendrá carácter definitivo y no podrá implicar diferencias en los complementos salariales entre el nuevo destino y el anterior, cambios de localidad, ni pérdida de escalafón.

CAPÍTULO II. Derechos y deberes

Artículo 53. *Régimen general y especialidades.*

El personal de las Policías de Navarra tendrá los siguientes derechos y deberes:

a) Deberá prometer o jurar el acatamiento a la Constitución, a la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra y a las leyes.

b) Deberá cumplir los deberes derivados de los principios de actuación establecidos en el artículo 3 de esta ley foral.

c) Disfrutará de los derechos reconocidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

d) Tendrá derecho, para la defensa de sus intereses, a afiliarse libremente a las organizaciones sindicales, a separarse de las mismas y a constituir otras

organizaciones siempre que cumplan con los requisitos establecidos en la legislación sobre libertad sindical.

e) El ejercicio del derecho de huelga se regirá por las disposiciones del Estado sobre su ejercicio por los integrantes de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

f) Tendrá derecho a una remuneración equitativa y que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y riesgo que comporta su misión, así como la especificidad de los horarios de trabajo y su peculiar estructura. Los conceptos y cuantías de las retribuciones se sujetarán a lo dispuesto en el Capítulo III del presente Título.

g) Tendrá derecho a ser asistido, representado y defendido por profesionales pertenecientes a la Administración Pública de la que dependa, y a cargo de esta, en todas las actuaciones judiciales en las que se le exijan responsabilidades por hechos cometidos en el ejercicio de sus funciones, en tanto estas sean valoradas, en principio, como ajustadas a los principios de actuación recogidos en el artículo 3 de la presente ley foral.

Este derecho se extenderá en la defensa jurídica de los intereses legítimos del personal o sus familiares en caso de fallecimiento por la comisión de un delito del que el personal haya sido víctima por su condición de policía.

Excepcionalmente, si por la Administración Pública respectiva no puede proveerse con medios propios este servicio, podrá autorizarse su provisión por medios externos a la misma y a cargo de aquella.

h) Tendrá derecho a ser beneficiario del sistema de indemnizaciones que se determine reglamentariamente por los daños personales o materiales que pueda sufrir, siempre que dichos daños estén relacionados con su condición de policía.

Igualmente, en virtud del principio de indemnidad la Administración Pública correspondiente deberá abonar al personal de las Policías de Navarra que se encuentre a su cargo aquellas indemnizaciones que se determinen en una resolución judicial cuando el condenado por dicha resolución haya sido declarado insolvente.

i) Tendrá derecho a un reconocimiento médico cada dos años, así como la obligación de someterse a los reconocimientos médicos que se le indiquen en aquellos casos en que las circunstancias así lo aconsejen.

j) Tendrá derecho a ser asistido por Letrado de su elección y a su cargo en el desarrollo de cuantas informaciones previas o expedientes disciplinarios haya de comparecer.

k) Tendrá derecho a recibir, al menos, una acción formativa específica anual, de una duración mínima de 12 horas y a una de carácter práctico cada vez que se produzca un cambio de destino.

Artículo 54. *Jornadas y horarios.*

1. El personal de las Policías de Navarra tendrá una jornada laboral, en cómputo anual, de 1.592 horas de trabajo efectivo.

2. Una vez aplicada la compensación horaria sobre el cómputo anual fijado en el apartado anterior, el personal de las Policías de Navarra que trabaje en alguno de los regímenes de turnos señalados a continuación tendrá la siguiente jornada de presencia real:

a) Turno de mañanas, tardes y noches: 1.457 horas en cómputo anual.

b) Turno fijo de noches: 1.535 horas en cómputo anual.

c) Turno de mañanas y tardes con trabajo en domingos y festivos: 1.554 horas en cómputo anual.

d) Jornada partida con trabajo en domingos y festivos: 1.569 horas en cómputo anual.

3. Reglamentariamente se establecerán regímenes horarios específicos en aquellas unidades operativas cuyo trabajo así lo requiera, atendiendo a las necesidades de flexibilidad y disponibilidad.

4. Con carácter excepcional, y siempre que esté debidamente motivado, los calendarios de trabajo y cuadrantes de servicio podrán ser modificados atendiendo a las necesidades de emergencia, formación u otras que se recojan en los acuerdos de la mesa sectorial de Policía Foral. Dicha modificación no podrá ser arbitraria, deberá ser motivada por la jefatura del área correspondiente y con traslado por escrito a los interesados.

En todo caso, serán los acuerdos de la mesa sectorial de Policía Foral que en el desarrollo de la presente ley foral se alcancen los que determinarán el número máximo de jornadas planificadas anualmente en las que se podrá modificar el calendario de trabajo.

5. El personal de las Policías de Navarra tendrá el mismo régimen de vacaciones, licencias y permisos que el resto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 55. *Residencia.*

La residencia del personal de las Policías de Navarra en una localidad distinta de la de su destino no le exime de la asistencia puntual al lugar de trabajo y del estricto cumplimiento de la jornada y de las funciones propias del cargo, y no implicará compensación alguna por el desplazamiento al lugar de trabajo.

Artículo 56. *Agentes de la autoridad.*

1. En el ejercicio de sus funciones, el personal de las Policías de Navarra tendrá a todos los efectos legales el carácter de agente de la autoridad.

2. Cuando se cometa delito de atentado, empleando en su ejecución armas de fuego, explosivos u otros medios de agresión de análoga peligrosidad, que puedan poner en peligro grave la integridad física del personal de las Policías de Navarra, este tendrá, al efecto de su protección penal, la consideración de autoridad.

CAPÍTULO III. Retribuciones

Artículo 57. *Conceptos retributivos.*

1. El personal de las Policías de Navarra sólo podrá ser retribuido por los siguientes conceptos:

A. Retribuciones personales básicas:

a) Sueldo inicial correspondiente al nivel.

b) Retribución correspondiente al grado.

c) Premio de antigüedad.

Las retribuciones personales básicas constituyen un derecho adquirido inherente a la condición de personal funcionario.

B. Retribuciones complementarias:

a) Complemento específico.

b) Complemento de puesto de trabajo.

c) Complemento de especial disponibilidad.

d) Complemento de jefatura.

Las retribuciones complementarias remuneran el desempeño del puesto de trabajo que las tenga asignadas y, en consecuencia, dejan de percibirse al cesar en el mismo.

C. Otras retribuciones:

a) Indemnización por gastos realizados por razón del servicio.

b) Indemnización por la realización de viajes.

c) Indemnización por adquisición de vestuario para el servicio, en las cantidades que se determinen reglamentariamente.

d) Indemnización por traslado forzoso con cambio de residencia.

e) Ayuda familiar.

f) Complemento personal transitorio por la situación administrativa de segunda actividad.

g) Compensación por horas extraordinarias, en horario nocturno o en día festivo, por realización de guardias de presencia física y guardias localizadas, por participar en

tribunales de selección, por impartir cursos de formación y por participar en dispositivos especiales con motivo de las fiestas de las localidades.

h) Compensación por disponibilidad horaria

2. Las retribuciones personales básicas se regirán por las normas aplicables con carácter general al restante personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra con las especificidades previstas en la presente ley foral.

El resto de retribuciones se regirán por las disposiciones contenidas en los artículos siguientes de esta ley foral y, en lo que no esté previsto expresamente, por las normas aplicables con carácter general al restante personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

3. El personal de las Policías de Navarra no podrá ser retribuido sino por aquellas horas que efectivamente haya trabajado.

Las retribuciones que correspondan a cada hora de trabajo nocturno, horas festivas y horas extraordinarias serán determinadas reglamentariamente.

4. Se establecerán las oportunas medidas de control y de gestión de personal para garantizar que la realización de horas extraordinarias por parte del personal de las Policías de Navarra no exceda del límite que se establezca reglamentariamente.

En este sentido, los calendarios de trabajo deberán prever las adecuadas medidas correctoras para evitar tanto la acumulación de jornadas de trabajo como la falta de personal en las distintas unidades organizativas.

Corresponderá a los responsables de las distintas unidades organizativas la supervisión y el mantenimiento de esas medidas.

Artículo 58. *Complemento específico.*

El complemento específico se abonará a todo el personal de las Policías de Navarra y su cuantía será del 45 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel.

Este complemento retribuye la incompatibilidad policial y el riesgo inherentes a la función policial.

A estos efectos, se entenderá por incompatibilidad policial la prohibición de realizar toda actividad lucrativa tanto en el sector público como en el privado, que impida o menoscabe el cumplimiento de sus deberes o comprometa su imparcialidad o independencia, sea incompatible por razón del nivel del puesto de trabajo que se ocupa o sea contrario a sus principios básicos de actuación. En todo caso se necesitará previa autorización del Director o Directora General de Interior u órgano competente en cada caso.

Artículo 59. *Complemento de puesto de trabajo.*

El complemento de puesto de trabajo podrá retribuir al personal de las Policías de Navarra por las características propias de cada puesto de trabajo, entre las que se incluirán la singular preparación técnica y física exigida, el grado de dificultad, el régimen de horarios que correspondan al puesto de trabajo, la penosidad, el trabajo a turnos, el especial riesgo, la especial dedicación, la flexibilidad y la especial responsabilidad.

El importe de este complemento, que no podrá exceder del 75 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel, será determinado reglamentariamente y derivará de la valoración y estudio de los distintos puestos de trabajo.

Artículo 60. *Complemento de especial disponibilidad.*

El complemento de especial disponibilidad podrá retribuir aquellos empleos o puestos de trabajo que, debido a sus funciones, exijan una disponibilidad y localización permanentes o impliquen una conexión constante con el trabajo a través de medios telemáticos.

La cuantía de este complemento, que no podrá exceder del 30 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel, será determinada reglamentariamente.

Quienes perciban este complemento prestarán sus servicios en régimen de plena disponibilidad y absoluta dedicación y no podrán realizar ninguna otra actividad lucrativa ni en el sector público ni en el sector privado, con excepción de la docencia en centros universitarios, la docencia esporádica en centros académicos y la administración del patrimonio personal o familiar.

La percepción del complemento de especial disponibilidad será incompatible con la generación de horas extraordinarias.

Artículo 61. *Complemento de jefatura.*

El complemento de Jefatura retribuirá aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño suponga una especial situación de mando dentro del empleo y como tal se haga constar en la correspondiente plantilla orgánica.

La cuantía de este complemento, que no podrá ser inferior al 10 por 100 ni exceder del 20 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel, será determinada reglamentariamente.

Artículo 62. *Designaciones interinas.*

Cuando no existan funcionarios suficientes en un empleo o categoría y lo exijan las necesidades del servicio, previa designación por el órgano competente y con reserva de su puesto de trabajo, el personal de la Policía Foral de Navarra podrá desempeñar de forma interina un empleo inmediatamente superior, siempre que exista vacante y dicho

personal cuente con los requisitos establecidos para ser admitido al correspondiente procedimiento de ascenso.

Excepcionalmente, y siempre que no exista ningún funcionario que cumpla dichas condiciones, se podrán excepcionar los requisitos referidos a antigüedad, a titulación o ambos, a efectos de la designación a la que se refiere el párrafo anterior.

Artículo 63. *Escalas retributivas.*

1. La determinación global de las retribuciones del personal de las Policías de Navarra será llevada a cabo de acuerdo con los principios de proporcionalidad y jerarquía, atendiendo a los distintos empleos y especialidades existentes.

2. Reglamentariamente se establecerán las medidas correctoras, fijándose índices de proporcionalidad para que el total de las retribuciones percibidas por el personal de las Policías de Navarra, incluyendo retribuciones básicas, excepto el grado y la antigüedad, retribuciones complementarias y retribuciones variables recogidas en la letra g) del apartado C del artículo 57.1 de esta ley foral, guarde la debida proporción entre las distintas escalas señaladas en el apartado anterior de este artículo.

3. Lo dispuesto en este artículo se entenderá sin perjuicio del sueldo inicial que corresponde a cada uno de los niveles funcionariales mencionados en el artículo 31 de esta ley foral.

Artículo 64. *Complemento personal transitorio por la situación administrativa de segunda actividad.*

El complemento personal transitorio por la situación administrativa de segunda actividad resultará de aplicación en el supuesto previsto en el artículo 69.5 de la presente ley foral, en las condiciones y por el procedimiento que se establezcan reglamentariamente, que en todo caso deberá contemplar la adecuada ponderación en relación con el tiempo que el personal afectado haya permanecido en su unidad de origen.

Artículo 65. *Desarrollo reglamentario.*

El desarrollo de las retribuciones complementarias enumeradas en los artículos anteriores, así como su asignación a los distintos empleos y unidades que integran la Policía Foral de Navarra, será llevado a cabo reglamentariamente.

En el caso de las Policías Locales, serán las entidades locales titulares de tales policías las que lleven a cabo ese desarrollo reglamentario.

CAPÍTULO IV. Representación, negociación colectiva y participación en el establecimiento de las condiciones de trabajo

Artículo 66. *Régimen aplicable.*

1. La representación, negociación colectiva y participación en el establecimiento de las condiciones de trabajo del personal de las Policías de Navarra se regirán por lo establecido en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

2. En el ámbito de la Policía Foral de Navarra se constituirá una Mesa Sectorial de negociación, que actuará de acuerdo con lo establecido para las Mesas de negociación en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

CAPÍTULO V. Derechos pasivos

Artículo 67. *Derechos pasivos.*

Los derechos pasivos del personal de las Policías de Navarra se sujetarán a las normas establecidas con carácter general para el resto de personal funcionario al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

CAPÍTULO VI. Situaciones administrativas

Artículo 68. *Situaciones administrativas.*

Las situaciones administrativas en que pueda hallarse el personal de las Policías de Navarra, y los efectos de esas situaciones, se regirán por lo establecido en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, sin perjuicio de lo establecido en esta ley foral.

Artículo 69. *Situación administrativa de segunda actividad.*

1. La situación administrativa de segunda actividad tiene como finalidad garantizar la eficacia en el servicio del personal en activo de las Policías de Navarra y permitir la adaptación de la carrera profesional a los cambios que puedan producirse por el

transcurso del tiempo o por la disminución sobrevenida de las condiciones físicas o psíquicas de dicho personal.

2. Por razón de edad, que será establecida reglamentariamente, no siendo en ningún caso inferior a 55 años, o por disminución de las condiciones físicas o psíquicas como consecuencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional, el personal de las Policías de Navarra, antes de llegar a la edad de jubilación, podrá pasar a la situación administrativa de segunda actividad y ser destinado:

a) Dentro de la misma Policía a la que pertenezca.

b) En otras Policías de Navarra, siempre que se hayan suscrito los oportunos convenios de colaboración entre las Administraciones Públicas respectivas.

3. El pase a la situación administrativa de segunda actividad se producirá previa solicitud del interesado, cuando sea por motivos de edad, o de oficio, en el caso de disminución de las capacidades físicas o psíquicas derivadas de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

La disminución de las condiciones físicas o psíquicas que impida el normal desarrollo del servicio será dictaminada, de oficio o a instancia de parte, por el Tribunal Médico de Valoración de Incapacidades de Navarra, que emitirá el dictamen médico correspondiente y lo elevará al órgano competente.

4. Las plantillas orgánicas de las Policías de Navarra deberán señalar los puestos susceptibles de ser desempeñados en situación administrativa de segunda actividad, por requerir un menor esfuerzo físico, peligrosidad o dificultad.

5. El personal de las Policías de Navarra en situación administrativa de segunda actividad percibirá las retribuciones básicas correspondientes a su categoría y las de carácter personal que tuviera reconocidas, así como las complementarias del puesto de trabajo que efectivamente ocupe.

Si el pase a la situación de segunda actividad se realizara de oficio, por cualquier causa, por apreciar la Administración una notoria disminución de las condiciones físicas o psíquicas del personal y las retribuciones básicas y complementarias del nuevo puesto fueran inferiores a las del puesto de origen del empleado, el personal afectado tendrá derecho a percibir un complemento personal transitorio cuya cuantía será igual a la diferencia entra ambas retribuciones.

6. El período de tiempo que se permanezca en la situación administrativa de segunda actividad será computable a efectos de antigüedad y derechos pasivos en el empleo que se poseía en el momento de producirse el paso a dicha situación.

7. El personal de las Policías de Navarra en situación administrativa de segunda actividad no podrá participar en los procedimientos de promoción ni de provisión de puestos de trabajo, salvo que el nuevo puesto al que se opte sea también susceptible de ser desempeñado en situación administrativa de segunda actividad.

8. Reglamentariamente se determinarán las circunstancias y condiciones de la prestación de los servicios en situación administrativa de segunda actividad, así como

el grado de las incapacidades médicas que pueden determinar el paso a esta situación administrativa.

CAPÍTULO VII. Reconocimientos, honores y recompensas

Artículo 70. *Reconocimientos, honores y recompensas.*

Los reconocimientos, honores y recompensas del personal de las Policías de Navarra serán establecidos reglamentariamente. En todo caso, contemplarán diversos supuestos e incluirán, al menos, cuatro grupos:

a) Actos de servicio con actuaciones ejemplares o de gran riesgo, lesiones invalidantes o muerte.

b) Actuaciones abnegadas, extraordinarias y de gran valor, mutilaciones o heridas graves de las que no derive incapacidad total.

c) Servicios de especial relevancia, especial dedicación o beneficio a personas desfavorecidas, trabajos científicos o publicaciones técnicas que contribuyan al conocimiento profesional.

d) Antigüedad y trayectoria profesional.

CAPÍTULO VIII. Régimen disciplinario

Sección 1.ª. Principios generales

Artículo 71. *Legalidad y responsabilidad.*

1. El régimen disciplinario establecido en esta ley foral será de aplicación al personal de las Policías de Navarra.

2. Incurrirán en la misma responsabilidad que los autores de una falta los que induzcan a su comisión, los que la encubran y los superiores jerárquicos que la toleren.

Se entenderá por encubrimiento no dar cuenta al superior jerárquico competente, de forma inmediata, de los hechos constitutivos de falta grave o muy grave de los que se tenga conocimiento.

3. La responsabilidad disciplinaria se entenderá sin perjuicio de la responsabilidad civil o penal en que pueda incurrir el personal.

Sólo podrá recaer sanción penal y administrativa sobre los mismos hechos cuando no hubiera identidad de fundamento jurídico y bien jurídico protegido.

Artículo 72. *Extinción de la responsabilidad.*

La responsabilidad disciplinaria se extingue por el cumplimiento de la sanción, por muerte y por la prescripción de la falta o de la sanción.

Sección 2.ª. Faltas disciplinarias

Artículo 73. *Clasificación y prescripción.*

Las faltas disciplinarias pueden ser muy graves, graves o leves. Las faltas muy graves prescriben a los tres años, las graves al año y las leves a los tres meses.

El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde el momento en que la falta se haya cometido. El inicio del procedimiento disciplinario interrumpe el plazo de prescripción.

Artículo 74. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

1. Las faltas de asistencia o el incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en número superior a cinco ocasiones, en el período de un mes.

2. Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por delito doloso grave que lleve aparejada pena privativa de libertad.

3. La violación del secreto profesional y la falta del debido sigilo respecto a los asuntos que conozca por razón de su cargo, que perjudiquen gravemente el desarrollo de la labor policial o a cualquier persona.

4. Pedir o aceptar gratificaciones de entidades o particulares en consideración o como premio de servicios prestados.

5. La manifiesta insubordinación individual o colectiva hacia las autoridades o mandos de quien se depende, con motivo de la desobediencia a las instrucciones legales dadas por estos.

6. El incumplimiento, en el ejercicio de la función, del deber de respeto al Régimen Foral de Navarra y de acatamiento a la Constitución y las leyes.

7. La participación en huelgas, en acciones sustitutivas de estas o en acciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.

8. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.

9. El abuso de autoridad que cause grave daño a la ciudadanía, subordinados o a la Administración, así como la práctica de tratos inhumanos, degradantes, discriminatorios o vejatorios a las personas que se encuentren bajo su custodia.

10. La exhibición o utilización de las armas reglamentarias con infracción de las normas que regulen su uso o fuera de los actos de servicio, cuando se hubieran producido daños materiales, personales o alarma pública.

11. La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales, declarados así con arreglo a la legislación específica en la materia.

12. Toda actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, sexo, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

13. El acoso sexual y el acoso laboral, consistente este último en la realización reiterada, en el marco de una relación de servicio, de actos de acoso psicológico u hostilidad.

14. La obstaculización grave al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.

15. Las infracciones tipificadas como muy graves en la legislación sobre utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos.

16. El incumplimiento de cualquier deber profesional que cause notables perturbaciones al eficaz funcionamiento de los servicios públicos o perjuicios de gran entidad a la Administración o a la ciudadanía, situaciones de notorio peligro para las personas o bienes o para la seguridad pública.

17. El encubrimiento en la comisión de una falta muy grave.

18. La reincidencia en la comisión de tres faltas graves.

19. Cualquier otra conducta tipificada como muy grave en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Artículo 75. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

1. Las faltas de asistencia o el incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en número no superior a cinco ocasiones, en el período de un mes.

2. Más de doce faltas de puntualidad, sin causa justificada, dentro del mismo mes.

3. La grave desconsideración con la ciudadanía, autoridades, superiores, compañeros o subordinados en el ejercicio de sus funciones.

4. Causar, por negligencia inexcusable, graves daños en la conservación de los locales, del material o de los demás elementos relacionados con el servicio o dar lugar al extravío, la pérdida o la sustracción de estos.

5. La utilización, o autorizar la utilización, para usos no relacionados con el servicio o con ocasión de este, y sin que medie causa justificada, de medios o recursos inherentes a la función policial.

6. La utilización inadecuada de los medios informáticos puestos a disposición del personal en su puesto de trabajo, que cause un perjuicio evidente para la Administración o para el servicio.

7. El incumplimiento de las órdenes recibidas, por escrito o verbalmente, de los superiores jerárquicos en las materias propias del servicio, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

8. La simulación de situaciones de incapacidad temporal para el trabajo, sin perjuicio de las demás responsabilidades penales o administrativas que puedan corresponder.

9. La no realización, sin causa justificada, de los reconocimientos médicos que resulten obligatorios.

10. La intervención en un procedimiento administrativo cuando concurra alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.

11. Originar o tomar parte en altercados durante el servicio.

12. El incumplimiento del deber de secreto profesional o la falta del debido sigilo respecto de los asuntos que conozca por razón del cargo, cuando no perjudique a terceros o al desarrollo de su labor policial.

13. Actuar con abuso de sus atribuciones en perjuicio de la ciudadanía, siempre que el hecho no constituya una falta más grave.

14. Emitir informes o tomar decisiones referentes al servicio, desfigurados o tendenciosos, siempre que el hecho no merezca una calificación más grave.

15. La omisión de dar cuenta a los superiores respectivos de cualquier asunto, relacionado con su competencia, que requiera su conocimiento o decisión urgente.

16. La exhibición o utilización de las armas reglamentarias con infracción de las normas que regulen su uso en acto de servicio o fuera de él, cuando no se produjesen daños materiales o personales.

17. Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito doloso, cuando no constituya falta muy grave.

18. Los actos preparatorios de la insubordinación individual o colectiva.

19. Embriagarse o consumir drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas durante el servicio o realizarlo en estado de embriaguez o bajo los efectos manifiestos de los productos citados, así como negarse, en situación de anormalidad física o psíquica, a las pertinentes comprobaciones técnicas.

20. La ausencia o abandono del servicio asignado sin causa justificada, salvo que exista causa de fuerza mayor que impida comunicar a un superior la ausencia.

21. El incumplimiento del régimen de incompatibilidades.

22. El extravío, pérdida o sustracción, por negligencia inexcusable, del arma reglamentaria.

23. Impedir, limitar u obstaculizar a los subordinados el ejercicio de los derechos que tengan reconocidos, siempre que no constituya falta muy grave.

24. La no prestación de auxilio con urgencia en aquellos hechos o circunstancias graves en que sea obligada su actuación, salvo que constituya delito.

25. El incumplimiento por negligencia grave de los deberes y obligaciones que derivan de la función policial, cuando se produzcan de forma grave y manifiesta y perturben el eficaz funcionamiento de los servicios o produzcan perjuicios a la Administración o a la ciudadanía.

26. La falta de colaboración manifiesta con otros integrantes de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

27. No ir provisto en los actos de servicio del uniforme reglamentario, cuando su uso sea preceptivo, de los distintivos de la categoría o cargo, del arma reglamentaria o de los medios de protección o acción que se determinen, siempre que no medie autorización en contrario o exista causa justificada.

28. Asistir de uniforme a cualquier manifestación o reunión pública, salvo que se trate de actos de servicio o actos oficiales en los que la asistencia de uniforme esté indicada o haya sido autorizada.

29. Las infracciones a lo dispuesto en la legislación sobre utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos, no constitutivas de falta muy grave.

30. La infracción de las normas de prevención de riesgos laborales que pongan en grave riesgo la vida, salud o integridad física, propia o de sus compañeros o subordinados.

31. La negativa reiterada a tramitar cualquier solicitud, reclamación o queja relacionada con el servicio, siempre que no constituya falta leve.

32. El encubrimiento de la comisión de una falta grave.

33. La reincidencia en la comisión de tres faltas leves.

Artículo 76. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

1. La falta de asistencia o el incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, por una sola vez, en el período de un mes.

2. Las faltas repetidas de puntualidad, sin causa justificada, en número no superior a doce dentro del mismo mes.

3. La incorrección en el trato con la ciudadanía, las autoridades, los superiores, los compañeros o los subordinados.

4. El mal uso o descuido en la conservación de los locales, instalaciones, vehículos, materiales, documentación y demás elementos de los servicios, cuando no constituya falta más grave.

5. No informar a sus superiores, por el conducto establecido, de cualquier solicitud, reclamación o queja relacionada con el servicio, excepto en caso de urgencia, así como no tramitar las mismas.

6. El consumo de bebidas alcohólicas durante el servicio.

7. La vulneración de normas sobre uniforme y saludo.

8. Exhibir sin causa justificada las credenciales profesionales.

9. Dar lugar al extravío, pérdida o sustracción, por negligencia inexcusable, de las credenciales profesionales u otros medios o recursos destinados a la función policial.

10. Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito leve, salvo que sea debido a una negligencia y la infracción penal no esté relacionada con el servicio.

11. El incumplimiento de los deberes derivados de los principios establecidos en el artículo 3 de esta ley foral cuando no constituya falta muy grave o grave, así como el retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de los deberes y obligaciones que derivan de la función policial, siempre que la falta no merezca una calificación más grave.

Sección 3.ª. Sanciones disciplinarias

Artículo 77. *Tipos de sanciones.*

1. Por la comisión de faltas muy graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) La suspensión de funciones de tres meses a tres años.

b) La separación del servicio.

La suspensión de funciones supondrá para el personal sancionado, y por el tiempo que a tal efecto se determine, la pérdida de todos los derechos inherentes a su condición.

La separación del servicio supondrá la pérdida de la condición de funcionario.

2. Por la comisión de faltas graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) El traslado forzoso a otro puesto de trabajo, sin cambio de localidad, sin que proceda indemnización por el mismo y sin la posibilidad de volver a acceder a dicho puesto durante el plazo de dos años.

b) La suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días, que no implicará la pérdida de antigüedad.

c) La suspensión de funciones hasta tres meses.

3. Por la comisión de faltas leves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) El apercibimiento.

b) La suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días, que no implicará la pérdida de antigüedad.

Artículo 78. *Cumplimiento de las sanciones.*

1. El cumplimiento de las sanciones se realizará en la forma en que menos perjudique al personal sancionado. A estos efectos, la suspensión de empleo y sueldo se efectuará siguiendo la proporción de cuatro días de trabajo efectivo y uno libre de servicio.

No tendrá la consideración de sanción la deducción proporcional de las retribuciones por retrasos en la puntualidad o inasistencias injustificadas, procediéndose a ello directamente y en todo caso.

2. Las sanciones disciplinarias se anotarán en los respectivos expedientes personales con indicación de las faltas que las motivaron.

3. Las sanciones impuestas por faltas leves prescriben a los tres meses, las impuestas por faltas graves prescriben al año y las impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años. El cómputo del plazo de prescripción de las sanciones disciplinarias comienza a contar a partir del día siguiente a aquel en el que haya adquirido firmeza la Resolución que las imponga.

Artículo 79. *Graduación de las sanciones.*

Para graduar las sanciones, además de las comisiones u omisiones que se hayan producido, deberá tenerse en cuenta, de acuerdo con el principio de proporcionalidad:

a) La intencionalidad de los responsables y la naturaleza de la falta.

b) La perturbación que se haya podido producir en el normal funcionamiento de los servicios.

c) Los daños y perjuicios producidos a la Administración o a la ciudadanía.

d) La reincidencia en la comisión de faltas.

e) El grado de participación en la comisión u omisión.

f) La trascendencia para la seguridad pública.

g) El historial profesional como circunstancia atenuante.

Artículo 80. *Reincidencia y cancelación de antecedentes.*

1. Existe reincidencia cuando el responsable, al cometer la falta, ya hubiera sido anteriormente sancionado en Resolución firme por otra falta de mayor gravedad o por dos de gravedad igual o inferior, siempre que no hayan sido canceladas.

2. La cancelación se producirá de oficio transcurridos dos o cuatro años del cumplimiento de la sanción, según se trate de faltas graves o muy graves no sancionadas con la separación del servicio.

3. La cancelación de anotaciones por faltas leves se realizará de oficio a los seis meses de la fecha de su cumplimiento.

4. La cancelación producirá el efecto de anular la anotación sin que pueda certificarse sobre ella.

Sección 4.ª. Procedimiento disciplinario

Artículo 81. *Competencia.*

1. La competencia para la incoación de expedientes disciplinarios por faltas graves o muy graves corresponderá:

a) En la Policía Foral de Navarra, al Director o Directora General de Interior.

b) En las Policías de las Entidades Locales de Navarra, al órgano competente de acuerdo con la legislación de Administración Local.

2. La competencia para la imposición de sanciones por faltas muy graves o graves se sujetará a las siguientes reglas:

a) En la Policía Foral de Navarra, corresponderá al Gobierno de Navarra la competencia para la imposición de la sanción de separación del servicio, al Consejero o Consejera titular del departamento competente en materia de Interior la relativa a la imposición de las sanciones por faltas muy graves y al Director General de Interior la relativa a la imposición de las sanciones por faltas graves.

b) En las Policías de las Entidades Locales de Navarra, corresponderá al órgano competente de acuerdo con la legislación de Administración Local.

Artículo 82. *Procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.*

1. El órgano competente para la incoación del expediente disciplinario por faltas graves o muy graves podrá acordar expresamente, como medidas cautelares y con carácter preventivo, la suspensión provisional o la adscripción provisional a otro puesto.

Previamente a la adopción de la Resolución que establezca las medidas provisionales se dará audiencia al personal afectado por un período de tres días hábiles.

No obstante lo anterior, en supuestos de extraordinaria urgencia o peligrosidad debidamente motivados, el Jefe o la Jefa de la Policía correspondiente o el Comisario o a la Comisaria Principal podrán retirar cautelarmente el arma y la credencial al personal, debiendo ser ratificada esta decisión por el órgano competente para la incoación del expediente en un plazo no superior a tres días hábiles.

2. La suspensión provisional o la adscripción provisional a otro puesto podrán conllevar la pérdida provisional del arma, la credencial y el uniforme del personal expedientado, así como la prohibición de entrar a las dependencias policiales correspondientes sin autorización.

La adscripción provisional a otro puesto no conllevará cambio de localidad de destino ni pérdida retributiva alguna.

En el momento de resolver sobre el mantenimiento o el levantamiento de las medidas cautelares se valorará la gravedad de los hechos presuntamente cometidos, las circunstancias concretas de cada caso y el expediente personal del expedientado. La Resolución en la que se acuerde la imposición o la prórroga de medidas cautelares será motivada.

3. Las medidas cautelares podrán acordarse por un plazo de un mes, prorrogable por idénticos períodos, hasta un máximo de seis meses.

4. El personal en situación de suspensión provisional sólo tendrá derecho a percibir las retribuciones que le correspondan en concepto de sueldo inicial correspondiente al nivel, grado, premio por antigüedad y ayuda familiar. El tiempo de suspensión provisional se computará a efectos del cumplimiento, en su caso, de la sanción de suspensión de funciones. Si la suspensión provisional no fuese elevada a firme, se reconocerán al personal afectado todos los derechos de los que hubiese sido privado.

5. Con carácter previo a la iniciación del expediente disciplinario por faltas graves o muy graves, el órgano competente para la incoación podrá ordenar la apertura de un período de información previa para el esclarecimiento de los hechos, con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y la conveniencia o no de iniciar el procedimiento.

La información previa podrá tener carácter reservado y su duración no superará el plazo de un mes, salvo que se acuerde expresamente su prórroga por otro u otros plazos determinados. No se considerará iniciado el procedimiento disciplinario por las actuaciones previas a que se refiere este apartado.

6. El procedimiento se iniciará por Resolución del órgano competente para la incoación del expediente disciplinario, bien por propia iniciativa o como consecuencia de moción razonada de los subordinados o de denuncia. No será tomada en consideración la simple denuncia de carácter anónimo, ni siquiera para llevar a cabo la información reservada a que se refiere el apartado anterior.

La Resolución por la que se inicie el expediente disciplinario designará el correspondiente Instructor de las actuaciones y será notificada al presunto responsable de la infracción y al denunciante, si lo hubiera. El nombramiento de Instructor recaerá en un funcionario o contratado para cuya selección se le haya requerido el título de Licenciado en Derecho. En el caso de faltas presuntamente graves, podrá recaer

también dicho nombramiento en un integrante de la Policía correspondiente, que deberá aceptarlo salvo que concurra causa de abstención.

Tanto en las informaciones previas como en el procedimiento disciplinario, el personal podrá estar asistido de letrado y podrá promover recusación en cualquier momento de la tramitación del procedimiento. Contra las Resoluciones adoptadas en esta materia no cabrá recurso alguno, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que ponga fin al procedimiento.

En todo caso, y como primeras actuaciones, el Instructor procederá a tomar declaración al presunto responsable, si apareciese determinado, y a evacuar cuantas diligencias se deduzcan de la moción razonada de los subordinados o de la denuncia que hubiera motivado la incoación del expediente y de lo que aquel hubiera alegado en su declaración.

7. El Instructor redactará un pliego de cargos con propuesta de sanción, que será notificado al presunto responsable, quien dispondrá de un plazo de diez días hábiles para formular las alegaciones que estime pertinentes en defensa de sus derechos, así como para aportar datos, informaciones o documentos y proponer la prueba que estime oportuna.

En el pliego de cargos se hará constar, necesariamente, lo siguiente:

a) Identificación de las personas presuntamente responsables.

b) Hechos imputados, destacando los relevantes a efectos de la tipificación de las infracciones y graduación de las sanciones.

c) Infracción presuntamente cometida, con indicación del precepto o preceptos vulnerados.

d) Sanción que, en su caso, proceda.

e) Órgano competente para la resolución del procedimiento y norma que le atribuye la competencia.

8. Si el expedientado reconociera voluntariamente su responsabilidad, el Instructor elevará el expediente al órgano competente, a efectos de su resolución, sin perjuicio de que pueda continuar la tramitación si hay indicios razonables de fraude o encubrimiento de otras personas o entidades o si la cuestión suscitada por la incoación del procedimiento entrañase interés general.

9. Contestado el pliego de cargos o transcurrido el plazo para hacerlo, se practicarán de oficio o se admitirán, a propuesta del presunto responsable, cuantas pruebas sean adecuadas para la determinación de los hechos y de las posibles responsabilidades, y sólo podrán declararse improcedentes las que por su relación con los hechos no puedan alterar la resolución final a favor del presunto responsable. El plazo del periodo probatorio no podrá ser superior a treinta días ni inferior a quince. No obstante, si el Instructor lo estimase necesario, podrá prorrogar, excepcionalmente y de forma motivada, dicho plazo. La apertura del periodo probatorio se notificará al personal contra el que se siga el procedimiento.

10. Transcurrido el plazo previsto para presentar alegaciones y, en su caso, practicadas las pruebas y previas las diligencias que se estimen necesarias, el Instructor formulará propuesta de Resolución. En la misma se fijarán con precisión los hechos, que deberán guardar relación con los que se hicieron constar en el pliego de cargos y con las pruebas practicadas, haciéndose una valoración jurídica de las mismas para determinar la falta cometida, señalándose al personal responsable. Igualmente se indicará la sanción que se estime procedente imponer o, en otro caso, se propondrá el archivo del expediente.

La referida propuesta se notificará al interesado para que en el plazo de diez días pueda alegar cuanto considere conveniente para su defensa.

11. Oído el interesado, o transcurrido el plazo sin alegación alguna, el Instructor pondrá de manifiesto el expediente a la Comisión de Personal o al Delegado de Personal correspondiente, al objeto de que, en el plazo de diez días, emitan el informe a que hace referencia el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Recibido el informe, o transcurrido el plazo sin haberse emitido, el Instructor elevará el expediente al órgano que hubiese acordado la iniciación del procedimiento, a fin de que este, previo examen del expediente y realización, en su caso, de las actuaciones complementarias que considere oportunas, dicte la Resolución que corresponda si tuviese competencia para ello. En otro caso, dicho órgano lo remitirá al que fuese competente para la resolución del expediente.

12. El procedimiento disciplinario terminará con la Resolución del órgano competente para imponer la sanción que corresponda. Dicha resolución, en la que deberán resolverse todas las cuestiones planteadas en el expediente, habrá de ser motivada y en ella no se podrán aceptar hechos ni fundamentos distintos de los que hubieran servido de base al pliego de cargos y a la propuesta de Resolución, sin perjuicio de su distinta valoración jurídica.

Asimismo, la Resolución que ponga fin al procedimiento disciplinario deberá determinar con toda precisión la falta que se estime cometida, señalando los preceptos en que aparezca recogida, la clase de falta, el personal responsable y la sanción que se imponga, haciendo expresa declaración en relación con las medidas provisionales que hubieran podido adoptarse durante la tramitación del procedimiento.

Si la Resolución estimare la inexistencia de falta disciplinaria o la inexistencia de responsabilidad, hará la declaración que corresponda en relación con las medidas provisionales.

13. El plazo para resolver el procedimiento disciplinario será de seis meses, contados desde la fecha en que se adoptó la Resolución de incoación del expediente. Dicho plazo podrá ampliarse, como máximo, por otros seis meses.

Transcurridos dichos plazos sin que se haya dictado la Resolución que ponga fin al procedimiento se producirá su caducidad.

No se producirá la caducidad si el expediente hubiera quedado paralizado por causa imputable al interesado.

Artículo 83. *Procedimiento para la imposición de sanciones por faltas leves.*

1. La competencia para la incoación de expedientes disciplinarios y para la imposición de sanciones por faltas leves corresponderá:

a) En la Policía Foral de Navarra, al Jefe o a la Jefa de la Policía Foral.

b) En las Policías de las Entidades Locales de Navarra, al Jefe o a la Jefa de la Policía Local correspondiente.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves se seguirá el siguiente procedimiento abreviado:

a) Cometido por el personal un hecho que, a juicio del órgano competente, pudiera ser constitutivo de falta leve, dicho órgano incoará un expediente sumario para la determinación de las responsabilidades disciplinarias a que pudiere haber lugar.

Si se hubiese tenido conocimiento del hecho por denuncia, el superior jerárquico del presunto responsable, con carácter previo a la incoación del expediente, recabará, en el plazo de tres días, los datos complementarios y realizará las comprobaciones que considere necesarias para el esclarecimiento de la denuncia y, en su caso, para la incoación del expediente.

b) El órgano competente que hubiese incoado el expediente formulará inmediatamente el correspondiente pliego de cargos, que deberá contener los hechos imputados, la falta que se estime cometida, la responsabilidad del interesado y la sanción prevista en esta ley foral para la falta de que se trate.

Del pliego de cargos se dará traslado al interesado para que en el plazo de cinco días alegue cuanto considere conveniente para su defensa y proponga las pruebas de que intente valerse.

c) Las diligencias de prueba que sean declaradas pertinentes por el órgano competente que hubiese incoado el expediente se practicarán en el plazo de cinco días. No obstante, si aquel lo estimare necesario, podrá prorrogar dicho plazo.

d) De no proponerse prueba, o practicada la que hubiese sido propuesta, el órgano competente dictará Resolución en el plazo de tres días si tuviese competencia para imponer la sanción o, en otro caso, elevará el siguiente día hábil el expediente al órgano competente para ello, quien deberá dictar la Resolución correspondiente en el plazo indicado.

e) En todo lo no previsto expresamente en este artículo, se aplicará supletoriamente la regulación del procedimiento para la imposición de sanciones por faltas graves o muy graves.

Artículo 84. *Notificación y anotación.*

La Resolución que ponga fin al expediente disciplinario se notificará al interesado y, en caso de ser sancionadora, se anotará en su expediente personal.

Igualmente, se dará traslado de la Resolución a los órganos administrativos necesarios.

Disposición Adicional Primera. *Personal técnico y facultativo.*

Las Policías de Navarra podrán disponer de personal técnico y facultativo para atender aquellas funciones que, debido a su contenido, no deban o no puedan ser desempeñadas por personal policial. El personal técnico y facultativo se integrará en el nivel que le corresponda en cada caso, en atención a la titulación exigida para el puesto en concreto, dependerá de la Jefatura de la Policía correspondiente y estará sujeto a lo dispuesto en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Disposición Adicional Segunda. *Aplicación del régimen de jornadas y horarios de trabajo en las Policías Locales de Navarra.*

Lo dispuesto en el título IV de esta ley foral en cuanto a jornadas y horarios de trabajo del personal de las Policías de Navarra no perjudicará los convenios y acuerdos colectivos que se hayan alcanzado en las Entidades Locales de Navarra a la fecha de entrada en vigor de la presente ley foral.

Disposición Adicional Tercera. *Procesos de ingreso y promoción.*

En los procedimientos de ingreso a las distintas Policías de Navarra, si a alguno de los aspirantes que estuviera en condición legal de ser admitido al curso de formación le fuese convalidado este, por ocupar plaza del mismo empleo en otra de las Administraciones Públicas de Navarra, esta última podrá solicitar que, una vez producida la elección de Policía o Administración, se oferte la plaza vacante resultante al siguiente candidato en el orden de prelación, siendo este último admitido al curso de formación con la condición de funcionario en prácticas de la Administración por la que inicialmente ha optado el aspirante al que se le hubiera convalidado el curso.

Una vez finalizado el curso de formación y producida la incorporación a la Policía elegida por el aspirante al que se le hubiera convalidado el curso, la toma de posesión supondrá renuncia expresa al puesto de trabajo que se ostentaba hasta ese momento, quedando en situación de excedencia voluntaria sin reserva de puesto de trabajo. En tal caso, por la Administración en la que venía ocupando el puesto de trabajo que resulte vacante se procederá al nombramiento del aspirante incorporado al curso de formación en su sustitución para ocupar la misma.

En el caso de procedimientos de promoción entre distintas Policías de Navarra, igualmente la incorporación a la Administración convocante supondrá la renuncia al puesto de trabajo desempeñado hasta la fecha.

Disposición Adicional Cuarta. *Jubilación anticipada.*

El Gobierno de Navarra, en el plazo de 6 meses desde que por el Gobierno central apruebe el Real Decreto previsto en la Disposición adicional centésima cuadragésima novena "Reconocimiento de coeficientes reductores de la edad de jubilación a la Policía Foral de Navarra" de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales para el año 2018, adoptará los acuerdos que procedan para habilitar presupuestariamente la efectividad del adelanto en la edad de jubilación de los policías forales que pudieran resultar beneficiarios de dichos coeficientes reductores.

Disposición Adicional Quinta. *Reducción de un doceavo de la jornada de trabajo para el personal de la Policía Foral de Navarra.*

Se establece una modalidad de reducción de un doceavo de la jornada de trabajo del personal de la Policía Foral de Navarra. Las condiciones para la concesión de dicha reducción, así como los efectos de la misma sobre la jornada y sobre las retribuciones del personal que la disfrute, serán las establecidas para el resto de funcionarios en el Reglamento por el que se regula la reducción de jornada del personal funcionario de las Administraciones Públicas de Navarra.

Disposición Adicional Sexta. *Mantenimiento y recuperación de las condiciones salariales del personal de la Policía Foral.*

En el hipotético caso de que algún policía foral vea reducidas sus retribuciones como consecuencia de la aplicación de esta ley foral, se garantiza el mantenimiento, como mínimo, de las actuales retribuciones. La diferencia negativa será corregida mediante la incorporación del correspondiente porcentaje del complemento de puesto de trabajo. En esta garantía de no merma de las actuales retribuciones no queda excluido ningún personal ni brigada de la Policía Foral.

Asimismo las unidades de Policía Foral que, como consecuencia de la aplicación de la Ley Foral 15/2015, de 10 de abril, hayan experimentado pérdidas retributivas, recuperarán, como mínimo, dichas retribuciones mediante la aplicación de medidas de incremento de masa salarial en el complemento de puesto de trabajo, el aumento del complemento de especial disponibilidad y el complemento de jefatura, regulados respectivamente en los artículos 59, 60 y 61 de esta ley foral. En este apartado de recuperación de retribuciones queda excluido el personal adscrito a la Brigada de Protección de Autoridades.

En ambos casos, no se tendrá en cuenta para ese cálculo el incremento de retribuciones por la compensación del 17 por 100 del sueldo base correspondiente al nivel por las pruebas físicas.

En todo caso, se garantiza que no se producirá ninguna absorción de los incrementos que se puedan originar como consecuencia de la aplicación de esta ley foral por futuros incrementos que con carácter general se pudiera establecer para el conjunto del personal de la Administración Foral sobre el sueldo base.

Disposición Adicional Séptima. *Ingreso en la Policía Foral de Navarra por funcionarios de las Policías de las Entidades Locales de Navarra.*

Los funcionarios de las Policías Locales de Navarra podrán ingresar en la Policía Foral de Navarra en la misma categoría o empleo que ostenten en su Policía de origen, o en una categoría o empleo equivalentes, en las condiciones que se determinen en un reglamento que el Gobierno remitirá al Parlamento Foral en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley foral, y siempre que cumplan con los requisitos exigidos para poder participar en las correspondientes pruebas selectivas de ingreso.

Dicho reglamento tendrá que recoger los siguientes aspectos: La integración de este personal en la Policía Foral de Navarra tendrá, en todo caso, carácter voluntario, pero deberá contar la autorización de la entidad municipal de la que provenga. Además esta posibilidad de integración sólo afectará a aquellos agentes o policías municipales que lo sean en la fecha de publicación de la presente ley foral en el Boletín Oficial de Navarra. Dicha integración se producirá en plenitud de derechos y obligaciones, debiendo superar previamente las pruebas y cursos de capacitación en la Escuela de Seguridad y Emergencias que resulten necesarios. Asimismo, este procedimiento contará con la participación de las organizaciones sindicales representativas.

Además, el reglamento establecerá también la edad máxima en la que el personal de las policías municipales podrá solicitar su ingreso en la Policía Foral.

Disposición Adicional Octava. *Modificación de los calendarios de trabajo.*

Los acuerdos de la Mesa sectorial de la Policía Foral a lo que se refiere el artículo 54.4, únicamente atenderán a aquellas necesidades que no sean emergencia o formación.

Para poder hacer efectiva en una unidad la posible modificación del calendario de trabajo, prevista en el artículo 54.4 de la presente ley foral, será requisito imprescindible el que en la mencionada unidad se hayan agotado por parte de los funcionarios policiales pertenecientes a la misma, las jornadas adicionales de trabajo establecidas que puedan establecerse y regularse a partir de los acuerdos suscritos con las organizaciones sindicales.

Disposición Adicional Novena. I*ntegración de funcionarios del Estado en la Policía Foral.*

En caso de que se ejecute lo establecido en la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, relativo a la asunción de nuevas competencias en materia policial por parte de la Comunidad Foral de Navarra, se podrán habilitar, dentro del marco del órgano bilateral competente y en los términos que disponga la administración competente, los mecanismos necesarios para permitir la integración de funcionarios del Estado que presten ese servicio en la actualidad.

Disposición Adicional Décima

En lo no previsto en la Ley Foral 23/2018, de 19 de noviembre, de las Policías de Navarra, será de aplicación al personal perteneciente a las Policías de Navarra lo establecido en las normas generales reguladoras del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, siempre que dicha aplicación no sea contraria a sus previsiones o principios generales.

Disposición Transitoria Primera. *Aplicación de normas vigentes.*

En tanto no sean aprobados los Reglamentos de desarrollo a los que se hace referencia en esta ley foral, continuarán siendo de aplicación los Reglamentos vigentes en la actualidad. En particular, el nuevo régimen de jornadas, horarios y retribuciones que resulte de la regulación contenida en esta ley foral será de aplicación a partir del 1 de enero de 2019, manteniendo su vigencia, entretanto, el Decreto Foral 79/2016, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de jornadas y retribuciones de la Policía Foral.

Disposición Transitoria Segunda. *Convocatorias de acceso a empleos.*

En las dos próximas convocatorias que se produzcan para el acceso a cada empleo a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente ley foral, cuando hayan quedado vacantes dichas plazas podrán ser ofertadas, además de al personal del empleo inferior al del empleo convocado, a quienes pertenezcan a dos empleos inferiores a aquel, siempre que cuenten con la titulación académica exigida para el ingreso en el nivel correspondiente y que hayan completado un tiempo de servicios efectivos en los empleos inferiores de referencia de siete años, mediante el sistema de concurso-oposición.

Disposición Transitoria Tercera. *Pruebas físicas.*

Se mantendrá el carácter voluntario de la opción sobre la compensación por la realización de pruebas físicas, o bien económica o bien en tiempo a razón de 126 horas por año, pudiendo revertirse dicha opción libremente por parte de cada policía foral cada cuatro años. La opción para pasar de la compensación horaria a económica podrá comunicarse de forma personal por cada policía foral con anterioridad al 1 de septiembre de cada año, en el del vencimiento de la opción cuatrienal realizada en el caso de querer pasar de compensación económica a horaria.

El personal funcionario que opte por la compensación económica de las pruebas físicas será retribuido económicamente mediante un porcentaje del 17 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel, que se integrará en el complemento del puesto de trabajo.

En todo caso, se establecen dos condiciones para regular esta materia:

- A quienes adquieran la condición de policía foral con posterioridad a la entrada en vigor de la presente ley foral se les aplicará automáticamente la compensación económica

prevista en el párrafo anterior, sin posibilidad en ningún caso de disfrutar compensación horaria. Excepcionalmente, no se aplicará esta condición a quienes a la entrada en vigor de la presente ley foral se encuentren en la Escuela de Seguridad y obtengan el nombramiento como policía foral con posterioridad a dicha entrada en vigor.

- Quienes opten por la compensación horaria no podrán acogerse a la posibilidad de reducción de un doceavo de la jornada, recogida en la disposición adicional quinta.

Las pruebas físicas que se realicen serán las mismas que estaban fijadas hasta ahora, manteniéndose en los mismos términos y contenidos, siendo reguladas reglamentariamente. No obstante lo anterior, quienes opten por la compensación económica podrán decidir no realizar las pruebas físicas lo cual implicará que renuncian definitivamente a la posibilidad de volver, dentro del plazo de 4 años fijado, a la compensación horaria; por el contrario quien decida seguir realizando las pruebas físicas aun habiendo optado por la compensación económica mantendrá su derecho a volver a la compensación horaria.

En el último trimestre de cada año se convocarán las pruebas a las que se ha hecho referencia. Asimismo, se habilitará una prueba de incidencias, en el mes de marzo del año siguiente al de la convocatoria principal, para aquellas personas que por causas excepcionales y justificadas, no pudieran realizarlas en los días establecidos inicialmente. El tiempo empleado por los miembros de la Policía Foral de Navarra en la realización de las pruebas físicas será considerado como trabajo efectivo.

Quienes por causa de accidente laboral, enfermedad profesional, embarazo o maternidad no puedan realizar las pruebas físicas generarán el derecho de disfrute de las horas correspondientes, en el caso de haber superado las pruebas físicas en la última convocatoria a la que pudieron presentarse previa al accidente laboral o inicio de la baja por enfermedad profesional, por embarazo o maternidad.

Las personas que se encuentren en situación de servicios especiales, con excepción de quienes se encuentren asistiendo a un curso de formación para el ascenso en la Escuela de Seguridad y Emergencias de Navarra, no tendrán que realizar las pruebas físicas mientras permanezcan en dicha situación. En caso de producirse su reincorporación al servicio activo, disfrutarán de la correspondiente compensación en las mismas condiciones que antes de pasar a la situación de servicios especiales.

Los demás aspectos relacionados con las pruebas físicas deberán regularse reglamentariamente.

Aquellas Policías dependientes de entidades locales que cuenten con compensación por superación de pruebas físicas las mantendrán en las mismas condiciones en las que lo vengan haciendo hasta la entrada en vigor de esta ley foral, sin perjuicio de que pudieran ser modificadas tras la correspondiente negociación colectiva.

Disposición Transitoria Cuarta. *Plazo para comunicar la opción sobre la compensación por la realización de pruebas físicas.*

Excepcionalmente, para el año 2018, el personal de la Policía Foral, con anterioridad al 1 de diciembre de ese año, deberá comunicar a la Jefatura la opción que realiza sobre

las pruebas físicas prevista en la Disposición transitoria tercera, incluida, en su caso, la renuncia definitiva a su realización. Para ejercicios posteriores se estará a lo que disponga el desarrollo reglamentario sobre la materia.

Disposición Transitoria Quinta. *Aplicación de las ratios de población de las Entidades Locales de Navarra.*

Las ratios de población establecidos en esta ley foral para la creación de Policías Locales y para determinar su estructura por parte de las Entidades Locales de Navarra no afectarán a la situación en la que se encuentren dichas Entidades, en lo que a población se refiere, en el momento de la entrada en vigor de esta ley foral. Los posibles cambios demográficos que puedan producirse en las Entidades Locales de Navarra no conllevarán la obligación de aplicar las ratios previstas en esta ley foral en tanto dichos cambios demográficos no se mantengan durante un periodo de tiempo de al menos dos legislaturas.

Asimismo, las Entidades Locales de Navarra que, en el momento de la entrada en vigor de esta ley foral, cuenten con Agentes municipales o Alguaciles podrán mantenerlos, con la nueva denominación de Servicios de Policía Local, con independencia de las ratios de población previstos en esta ley foral.

En todo caso, el cumplimiento de las ratios de población previstos en esta ley foral quedará supeditado a lo que dispongan las normas básicas sobre gastos de personal.

Disposición Transitoria Sexta. *Estudios de Valoración de Puestos de Trabajo.*

Mientras que por las entidades locales que tengan policías locales no se realicen los correspondientes Estudios de Valoración de Puestos de Trabajo, para determinar y concretar el porcentaje correspondiente al complemento de puesto de trabajo, o no se acuerde con los representantes de personal su incorporación dentro de dicho complemento, se mantendrá el derecho a percibir por los policías locales la retribución del 6 por 100 correspondiente al actual complemento de turnicidad.

Disposición Transitoria Séptima. *Auxiliares de Policía.*

A partir de los dos años de la entrada en vigor de la presente ley foral, ninguna Entidad Local podrá superar el 15 por 100 de Auxiliares sobre el total de la composición de su plantilla policial.

Disposición Transitoria Octava. *Traspaso de competencias.*

Mientras dure el proceso de traspaso efectivo de las competencias a Policía Foral acordadas entre la Administración del Estado y la Comunidad Foral, estas también podrán ser ejercidas por las unidades o miembros de fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, en los términos de los acuerdos de coordinación que se adopten en la Junta de Seguridad.

Disposición Derogatoria Única. *Normas que se derogan.*

Quedan derogadas cuantas normas de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta ley foral, y en particular la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra, y la Ley Foral 15/2015, de 10 de abril, de modificación de la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra.

Disposición Final Primera. *Desarrollo reglamentario.*

Dentro del plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley foral el Gobierno de Navarra dictará las disposiciones necesarias para su desarrollo reglamentario, en particular las referidas a las materias de formación, provisión de puestos de trabajo, segunda actividad, y jornadas, horarios y retribuciones del personal de la Policía Foral de Navarra.

Disposición Final Segunda. *Adaptación de titulaciones.*

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de la presente ley foral, se producirá la adaptación de las titulaciones exigidas para los empleos tanto en el acceso como en la promoción a las categorías que ya están en vigor en el resto del Estado y que se adaptan a los estudios del Plan Bolonia.