

I. DISPOSICIONES GENERALES**COMUNIDAD FORAL DE NAVARRA**

4951 *Ley Foral 15/2015, de 10 de abril, por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra.*

LA PRESIDENTA DEL GOBIERNO DE NAVARRA

Hago saber que el Parlamento de Navarra ha aprobado la siguiente Ley Foral por la que se modifica la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Tras la aprobación de la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra, posteriormente modificada parcialmente por la Ley Foral 15/2010, de 25 de octubre, nos encontramos después de cinco años de vigencia con la necesidad de acometer una nueva modificación que se adapte a un Cuerpo, el de Policías de Navarra, que es un Cuerpo vivo y por tanto en constante evolución acorde a la que experimente la sociedad y que hace necesario adecuar su regulación.

La reforma igualmente se acomete con la finalidad de llevar a efecto determinados pronunciamientos contenidos en la Ley Foral 15/2010 e impulsar legislativamente la ausencia de su ejecución integrando dentro de la misma los acuerdos logrados en la negociación colectiva y que la situación actual puede llevar a suprimir obviando los logros alcanzados por los trabajadores en el reconocimiento de derechos inherentes a su función.

Manteniendo la estructura de la Ley Foral 8/2007, esta modificación pretende una mejor definición de los Cuerpos y de los miembros que los integran y que coexisten como propios en nuestra Comunidad. Es una modificación que no altera, en lo sustancial, ni el carácter ni las funciones de los Cuerpos de Policía de Navarra, como Cuerpos armados de carácter civil, que en el ejercicio de sus funciones actúan en defensa de los derechos y libertades de los ciudadanos asegurando el mantenimiento de la seguridad pública mediante la adecuada cooperación y lealtad entre ellos como con el resto de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

Esta modificación se dirige a la regulación de las funciones policiales y de los funcionarios que las desempeñan, como su título indica y su espíritu pretende, lo que implica un cambio en la organización para el desempeño de las funciones que va a obligar a una planificación más adecuada y eficiente en la prestación de servicio, que no supone merma en la seguridad ciudadana y como paso previo a una Policía que realmente sirva de referente a un desarrollo integral y completo de la misma.

Se introducen igualmente variaciones en los requisitos para la creación de Cuerpos de Policía Local con la finalidad de que los mismos sean operativos en cuanto a número y población. Habrá que tener en cuenta, pese a las modificaciones introducidas, la adaptación que de la organización policial se dé en el nuevo mapa local que se pueda perfilar para evitar discordancias innecesarias.

Se produce una modificación tanto en los requisitos de acceso como en la promoción vertical, que se adapta más a lo establecido por los tribunales en otros Cuerpos y que suprime limitaciones existentes propiciando la mayor fluctuación entre los Cuerpos de Policías de Navarra y limitada, en la promoción a los mismos.

La parte relativa a las retribuciones es objeto de una minuciosa regulación que se ha adaptado en cuando a los conceptos, adecuándose a los establecidos con carácter general para los funcionarios y estableciendo porcentajes en su aplicación.

Esta minuciosidad legislativa viene motivada por la inactividad ejecutiva en dar cumplimiento al mandato contenido en la Ley Foral 15/2010 de disminuir la diferencias salariales existentes en el mismo empleo y en el respeto a los acuerdos colectivos

logrados a lo largo de los años y que en una época económicamente convulsa como la actual pueden ser suprimidos con irreverencia a los derechos de los trabajadores.

La nueva regulación de las retribuciones se hace con un respeto absoluto a la situación económica ya que lo que se produce es una mejor distribución de la cuantía asignada a la Policía en su conjunto pero en ningún caso un aumento. Destacar en este extremo que hay que tener en cuenta que nuestros funcionarios policiales son, comparativamente, los peores retribuidos de las diferentes Policías Autonómicas que operan en el Estado pese a que los beneficios que revierten a la sociedad y a la seguridad pública en su conjunto son los mismos.

Sin renunciar a un reconocimiento a su labor y a una progresiva equiparación con sus homónimos, no es el momento de regular en contra de la situación actual pero sí de dar respuesta a la necesidad de un Cuerpo de unas retribuciones más equiparadas entre quienes desempeñan las mismas funciones para la ciudadanía en nuestra Comunidad. Todo esto se hace como debe hacerlo una ley, fijando las bases sobre las que posteriormente el Gobierno deberá ejercer sus facultades de aplicación.

Finalmente, se realiza una modificación del régimen disciplinario con una regulación más concreta de las faltas que lo integran, similar a las del resto de los funcionarios, aunque adaptada a las especialidades que rigen la función policial, al igual que los demás Cuerpos armados de carácter civil. Con esto se mejora la regulación existente, al poder fijar con más concreción los diferentes tipos aplicables, otorgando, al mismo tiempo, mayores garantías al procedimiento para la imposición de las sanciones aplicables en cada caso.

Artículo único. *Modificación de la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra.*

Los preceptos de la Ley Foral 8/2007, de 23 de marzo, de las Policías de Navarra, que a continuación se relacionan quedan redactados del siguiente modo.

Uno. Adición de las letras p), q), r) y s) al artículo 4.

«p) Los miembros de las Policías de Navarra cumplirán y harán 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 elaborada por las Naciones Unidas. Asimismo, cumplirán y harán cumplir el ordenamiento jurídico vigente en Navarra.

q) Las Policías de Navarra asumirán, en su constitución y 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, firmada en Nueva York y Ginebra en el año 2003, y que se refiere a temas de derechos humanos de especial interés para la policía, como las investigaciones, la detención policial y el uso de la fuerza.

r) Velarán por la vida e integridad física de las personas que se encuentren detenidas o bajo su custodia, y respetarán el honor y la dignidad de las mismas. Para ello las comisarías, calabozos y salas de interrogatorio deberán estar dotadas de sistemas de vídeo y sonido cuyas grabaciones podrán ser requeridas por la autoridad judicial correspondiente en caso de denuncias por parte de los detenidos.

s) Los agentes miembros de las Policías de Navarra no podrán ocultar su rostro cuando realicen un requerimiento o advertencia a las personas implicadas en cuestiones de seguridad ciudadana, salvo en los supuestos reglamentariamente establecidos. Deberán, asimismo, enseñar en todo momento su número de identificación policial.»

Dos. Se crea el artículo 5 bis.

«Artículo 5 bis. *Relaciones con los ciudadanos.*

1. Las Policías de Navarra tendrán una oficina de atención al ciudadano en la que, además de la recepción de denuncias, recibirá las quejas y peticiones de los ciudadanos y será la responsable de la respuesta a las mismas.

En cualquier comisaría de la Policía Foral se podrán presentar denuncias, quejas y sugerencias de mejora del servicio policial.

Se llevará registro de todas las quejas y sugerencias, de sus respuestas y de su seguimiento si de los mismos hubieran demandado acciones o medidas a implantar en las Policías de Navarra.

De todas las quejas, sugerencias, sus respuestas y seguimiento se dará cuenta al departamento competente en materia de seguridad pública en la forma que se determine reglamentariamente.

2. Se desarrollará un manual o procedimiento con las normas de relación y trato con el ciudadano, al cual tendrán que ajustarse todos los policías.»

Tres. Se crea el artículo 5 ter.

«Artículo 5 ter. *Relaciones entre las Policías de Navarra.*

1. La Policía Foral centralizará toda la información policial tanto ascendente como descendente para las Policías Locales.

La Policía Foral facilitará toda la información policial que disponga de cada municipio a su Policía Local.

Los Policías Locales facilitarán toda la información policial de su municipio al sistema de información policial de la Policía Foral.

2. Toda solicitud de apoyo de los Policías Locales de investigación policial, de información o de cualquier índole policial se efectuará siempre a la Policía Foral. La Policía Foral, si procede, canalizará dicha solicitud a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

3. La Policía Foral colaborará con las Policías Locales complementando sus servicios cuando fuera necesario.»

Cuatro. Apartado 1 del artículo 11.

«1. Los miembros de la Policía Foral de Navarra vestirán de uniforme siempre que se hallen de servicio. El órgano competente establecerá motivadamente las unidades o miembros del Cuerpo que ejercerán sus funciones sin vestir el uniforme reglamentario en el caso en que el servicio lo requiera. A requerimiento de los ciudadanos acreditarán su identidad profesional en el ejercicio de sus funciones policiales.

El Jefe de la Policía Foral podrá eximir de la obligación de portar el arma reglamentaria, a los que vistan el uniforme o sin él, en razón de las especiales circunstancias que concurran.»

Cinco. Adición de un apartado 3 al artículo 11.

«3. Todos los uniformes de los policías adscritos a las comisarías de la Policía Foral ubicadas en la zona mixta y zona vascofona, así como los vehículos y las propias instalaciones, deberán ser rotulados de forma bilingüe en castellano y euskera, en lugares visibles de dichos elementos y con caracteres de similar tamaño, conforme a lo dispuesto en la Ley Foral 18/1986, de 15 de diciembre, del uso del Vascuence.»

Seis. Apartado 1 del artículo 17.

«1. Los municipios de Navarra que tengan una población de derecho igual o superior a siete mil habitantes crearán sus propios Cuerpos de Policía Local, salvo que suscriban el convenio a que se refiere el apartado 4.»

Siete. Apartado 1 del artículo 19.

«1. Las entidades locales de Navarra que dispongan de su propio Cuerpo de Policía Local, Cuerpo de alguaciles o agentes municipales o aquellas entidades donde no existiendo Cuerpo se vaya a crear podrán contratar temporalmente personal con la denominación de Auxiliar de Policía Local, en régimen administrativo, para la efectividad del desempeño de sus funciones, cuando ésta se vea afectada por absentismo u otras causas de vacante temporal de los policías que lo integren, por la provisión de vacantes o por necesidades excepcionales o eventuales relacionadas con la seguridad pública.»

Ocho. Apartado 4 del artículo 19.

«4. No podrá contratarse como auxiliar de Policía Local a quien, con anterioridad a la contratación, no haya obtenido de la Escuela de Seguridad de Navarra una habilitación de Auxiliar de Policía Local expedida al efecto. La escuela sólo concederá esta habilitación a quienes superen las pruebas que establezca al efecto. La obtención de la habilitación podrá tener lugar con motivo de convocatorias públicas específicas realizadas periódicamente por la Escuela o en el trascurso del procedimiento selectivo que promueva la entidad local.»

Nueve. Adición de un apartado 8 al artículo 19.

«8. Las entidades locales que no dispongan de Cuerpo de Policía Local podrán contratar excepcionalmente auxiliares de Policía Local para el apoyo de los agentes municipales y previa autorización por parte del Departamento del Gobierno de Navarra competente en seguridad pública. En ningún caso podrán realizarse estas contrataciones si no existen agentes municipales en activo en la entidad local.»

Diez. Adición de un apartado 3 al artículo 21.

«3. Podrá darse la permuta entre dos funcionarios públicos que ostenten la condición de Policía Local o Agente Municipal y pertenezcan a entidades locales distintas, consistiendo aquella en el intercambio voluntario de sus destinos, previa aprobación de las entidades locales intervinientes.

En el caso de permuta entre Agentes o Auxiliares de Policía Local, los solicitantes de plaza en zona vascófona o mixta deberán, si procede, acreditar el conocimiento de euskera requerido para ejercer su función en el destino solicitado.»

Once. Apartado 1 del artículo 24.

«1. Los miembros de las Policías Locales vestirán de uniforme siempre que se hallen de servicio. El Alcalde o Presidente de la entidad local, o el Jefe del Cuerpo de Policía Local por delegación, autorizará motivadamente en los casos en que el servicio lo requiera las unidades o miembros del Cuerpo en que ejercerán sus funciones sin vestir el uniforme.»

Doce. Apartado 3 del artículo 24.

«3. Los miembros de la Policía Local, cuando actúen en ejercicio de sus funciones, portarán las armas que señale reglamentariamente el Gobierno de Navarra. El Alcalde o Presidente de la entidad local, o el Jefe del Cuerpo de Policía

Local por delegación, autorizará motivadamente en los casos en que el servicio lo requiera, las unidades o miembros del Cuerpo que ejercerán sus funciones sin portar el arma reglamentaria.»

Trece. Adición de los apartados 5 y 6 al artículo 24.

«5. En virtud de la realidad bilingüe de Navarra, los uniformes de todos los Agentes y Auxiliares de Policía Local ubicados en las zona mixta o vascófona, según la delimitación de la Ley Foral 18/1986, de 15 de diciembre, del uso del vascuence, deberán mostrar rotulación bilingüe en castellano y euskera, ambas visibles en todo momento y con caracteres de similar tamaño.»

«6. Las comisarías e instalaciones de la Policía Local de municipios ubicados en la zona mixta y zona vascófona, según la Ley Foral 18/1986, de 15 de diciembre, del uso del vascuence, así como los vehículos adscritos a comisarías de esas zonas deberán ser rotulados de forma bilingüe en castellano y euskera, en lugares visibles de dichos elementos y con caracteres de similar tamaño.»

Catorce. Apartado 1 del artículo 29.

«1. Las pruebas selectivas serán objetivas, con conocimiento previo por parte de los aspirantes de los parámetros evaluativos y de carácter teórico y práctico, y en ellas se incluirán, como mínimo, pruebas de condición física, pruebas de conocimientos adecuadas al nivel académico exigido, pruebas de nivel de conocimiento de euskera en función o conforme a los perfiles lingüísticos que reglamentariamente se establezcan conforme a la legislación vigente 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 y sin que por lo tanto el equipo evaluador pueda conocer los resultados de las otras pruebas.»

Quince. Adición de un último párrafo al apartado 3 del artículo 29.

«Una vez 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.»

Dieciséis. Letra b) del apartado 1 del artículo 30.

«b) Tener al menos dieciocho años de edad.»

Diecisiete. Supresión de la letra e) del apartado 1 del artículo 30.

Dieciocho. Apartado 2 del artículo 30.

«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.»

Diecinueve. Adición de un último párrafo al apartado 2 del artículo 33.

«Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna. 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, teniendo en cuenta en todo caso las plazas cubiertas en la última convocatoria celebrada, siguiendo en las sucesivas el orden correlativo que corresponda.»

Veinte. Apartado 1 del artículo 34.

«Artículo 34. *Acceso al empleo de Subinspector.*

1. El acceso al empleo de Subinspector se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Cabo por el procedimiento de concurso-oposición. Para participar en dicho concurso-oposición se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Cabo y la titulación de grado medio exigida, o que cuenten con más de cinco años de antigüedad en dicho empleo, aunque carezcan de titulación.

Asimismo, podrán participar aquellos funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra que cuenten con al menos siete años de antigüedad y titulación de grado medio exigida.»

Veintiuno. Artículo 35.

«Artículo 35. *Acceso al empleo de Inspector.*

1. El acceso al empleo de Inspector se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Subinspector por el procedimiento de concurso-oposición. Para participar en dicho concurso-oposición se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Subinspector y la titulación de grado medio exigida, o que cuenten con más de cinco años de antigüedad en dicho empleo, aunque carezcan de titulación.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para miembros del propio Cuerpo de Policía, y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a miembros de todos los Cuerpos de Policía de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

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

4. A efectos de la aplicación de este apartado, las vacantes se cubrirán según lo estipulado en el artículo 33.

5. Podrá reservarse por las Administraciones Públicas hasta un 25 por 100 de las plazas vacantes por el procedimiento de concurso-oposición para quienes dispongan de la titulación de grado medio exigida y cumplan el resto de los requisitos para el ingreso en los Cuerpos de Policía. En tal caso, el temario y las pruebas podrán ser específicos para este turno al cual se reservarán la cuarta, octava, duodécima, y así sucesivamente, de las vacantes existentes, y al resto se aplicará la regla del artículo 33.»

Veintidós. Artículo 36.

«Artículo 36. *Acceso al empleo de Comisario.*

1. El acceso al empleo de Comisario se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Inspector 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 y la titulación de grado superior exigida. Asimismo, podrán participar aquellos funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra que cuenten con al menos doce años de antigüedad y titulación de grado superior exigida.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para miembros del propio Cuerpo de Policía, y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a miembros de todos los Cuerpos de Policía de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

3. Las plazas que no se cubran en dicho turno abierto se acumularán al turno de promoción interna. A efectos de la aplicación de este apartado, las vacantes se cubrirán según lo estipulado en el artículo 33.

4. A la hora de la adjudicación de las plazas vacantes, solamente un 20 por 100 del total de las mismas, podrán ser cubiertas por aquellos funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra, que no ostenten el empleo de Inspector, siempre respetando lo estipulado en el artículo 33, en lo concerniente a la forma de cubrir las vacantes.»

Veintitrés. Artículo 37.

«Artículo 37. *Acceso al empleo de Comisario Principal.*

1. El acceso al empleo de Comisario Principal se efectuará, sobre las plazas vacantes convocadas, mediante promoción interna desde el empleo de Comisario por el procedimiento de concurso-oposición. Para participar en dicho concurso-oposición se exigirá una antigüedad mínima de tres años en el empleo de Comisario y la titulación de grado superior exigida.

2. En las convocatorias a que se refiere el apartado anterior se establecerá un turno de promoción interna para miembros del propio Cuerpo de Policía, y un turno con el resto de las plazas vacantes abierto a miembros de todos los Cuerpos de policía de Navarra que cumplan los requisitos establecidos.

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

4. A efectos de la aplicación de este apartado, las vacantes se cubrirán según lo estipulado en el artículo 33.»

Veinticuatro. Supresión del apartado 2 del artículo 38.

Veinticinco. Apartados 2 y 3 del artículo 39.

«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 adecuados 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 ésta no se certifique con titulación acreditativa. Asimismo, incluirán la realización de pruebas psicotécnicas destinadas a medir la adecuación de los aspirantes al perfil profesiográfico del puesto. Las pruebas psicotécnicas no tendrán carácter eliminatorio.

3. Los procedimientos de concurso de ascenso de categoría, además de lo establecido en el apartado 1, 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 destinadas a medir la adecuación de los aspirantes al perfil profesiográfico del puesto. Las pruebas psicotécnicas no tendrán carácter eliminatorio.»

Veintiséis. Apartado 5 del artículo 39.

«5. 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.»

Veintisiete. Apartado 2 del artículo 41.

«2. Los funcionarios en prácticas percibirán las retribuciones básicas, la ayuda familiar y las complementarias que reglamentariamente se establezcan.»

Veintiocho. Apartados 2 y 3 del artículo 44.

«2. Los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra podrán concurrir a los turnos de promoción en los procedimientos de ingreso como funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra a partir de que hayan prestado efectivamente servicios durante ocho años en las Policías de Navarra.

3. Los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra podrán participar en los concursos de méritos y traslados a puestos de trabajo de la Administración a la que pertenezcan, siempre y cuando hayan cumplido ocho años de servicio dentro de las Policías de Navarra.»

Veintinueve. Artículo 45.

«Artículo 45. *Provisión de destinos.*

1. La provisión de destinos dentro de los Cuerpos de Policía de Navarra se realizará de acuerdo con los principios de mérito, antigüedad y capacidad. Las modalidades de acceso serán el concurso, que resultará el sistema ordinario, el concurso específico y la libre designación.

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

Las pruebas que se señalen para el acceso mediante este sistema deberán ser objetivas y no eliminatorias, con conocimiento previo, por parte de los aspirantes, de los parámetros evaluativos.

3. Únicamente se utilizará la libre designación para proveer los puestos que impliquen jefatura de unidad orgánica.

4. Los funcionarios nombrados para desempeñar puestos de trabajo por el sistema de libre designación podrán ser removidos libremente por el órgano que los nombró, en cuyo caso dejarán de percibir los complementos correspondientes al puesto directivo, debiendo reincorporarse inmediatamente a su plaza de procedencia. A tal efecto, se deberá asignar a todos los funcionarios un puesto de trabajo de origen.

5. Las plantillas orgánicas relacionarán los puestos de trabajo de los Cuerpos de Policía, en las que se establecerán, debidamente clasificados, los puestos de trabajo con indicación única y exclusivamente de:

- 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 mencionados en el apartado 1 del presente artículo.
- g) Las retribuciones complementarias.
- h) Los puestos de segunda actividad que reglamentariamente se determinen.
- i) Las modalidades de acceso.

La aprobación de la plantilla orgánica de la Policía Foral, así como sus modificaciones, corresponderá al Gobierno de Navarra y se publicará en el "Boletín Oficial de Navarra".»

Treinta. Apartado 1 del artículo 47.

«1. La segunda actividad tiene como objeto garantizar la eficacia en el servicio de los integrantes en activo de los Cuerpos de Policía de Navarra y permitir la adaptación de la carrera profesional a los cambios que se producen por el transcurso del tiempo o por disminución sobrevenida de las condiciones físicas o psíquicas.»

Treinta y uno. Artículo 49.

«Artículo 49. *Régimen general y especialidades.*

Los derechos y deberes de los funcionarios pertenecientes a los Cuerpos de Policía de Navarra serán los establecidos en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, con las particularidades que resulten de la aplicación de esta ley foral y, en especial, las siguientes:

a) Deberán 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) Deberán cumplir los deberes derivados de los principios básicos de actuación establecidos en el artículo 4 de esta ley foral y disfrutarán de los derechos reconocidos en el artículo 6 de la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

c) Tendrán 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 por la legislación sobre libertad sindical.

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

e) Los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra tendrán la misma jornada laboral, en cómputo anual, y régimen horario que el establecido con carácter general para el resto del personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

La forma específica de disfrute de vacaciones, licencias y permisos se realizará según se determine reglamentariamente, incluyendo en aquellas todas las actividades inherentes a su cargo y serán análogas en cómputo y forma al resto de funcionarios.

A tal efecto se establecerán calendarios de trabajo por el órgano competente con anterioridad al inicio del año que podrán incluir la jornada en turnos, tanto diurnos como nocturnos, guardias localizadas y presenciales y el trabajo en días festivos y se les dará la publicidad suficiente.

Con carácter excepcional y por razones de emergencias y de protección civil, estos calendarios podrán ser modificados, de forma motivada, y con traslado por escrito a los interesados.

f) Tendrán derecho a una remuneración equitativa y que contemple su nivel de formación, régimen de incompatibilidades, movilidad por razones de servicio, dedicación y el 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 los artículos siguientes.

g) Tendrán derecho a ser asistidos, representados y defendidos por profesionales pertenecientes a la Administración Pública de la que dependan, y a cargo de esta, en todas las actuaciones judiciales en las que se les exijan responsabilidades por hechos cometidos en el ejercicio de sus funciones, en tanto estas sean valoradas, en principio, como ajustadas a los principios básicos de actuación recogidos en el artículo 4 de la presente ley foral.

Asimismo, este derecho se extenderá en la defensa jurídica de los intereses legítimos de los funcionarios o sus familiares en caso de fallecimiento por la comisión de un delito en que hubiera sido víctima por su condición de policía.

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

h) Tendrán derecho a ser beneficiarios del sistema de indemnizaciones que se determine reglamentariamente por los daños personales o materiales que puedan sufrir, siempre que dichos daños estén relacionados con su condición de policías.

i) Los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra tienen derecho a un reconocimiento médico anual.

j) Tendrán derecho a ser asistidos por letrado de su elección y a su cargo en el desarrollo de cuantas informaciones previas o expedientes disciplinarios hayan de comparecer.

k) El mantenimiento de las especiales condiciones de preparación física que requiere el ejercicio de la función policial, debidamente adaptado a la edad, será objeto de compensación económica o en tiempo, tal como se establece en la disposición adicional séptima.»

Treinta y dos. Artículo 50.

«Artículo 50. *Retribuciones.*

1. Los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra sólo podrán ser remunerados 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 funcionario.

B. Retribuciones complementarias:

- a) Complemento específico.
- b) Complemento de puesto de trabajo.
- c) Complemento de jefatura.
- d) Complemento de turnicidad.
- e) Complemento de prolongación de jornada.
- f) Complemento personal transitorio por la situación de segunda actividad.

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

C. Otras retribuciones:

- a) Indemnización de los gastos realizados por razón del servicio.
- b) Indemnización por la realización de viajes.
- c) Indemnización por traslado forzoso con cambio de residencia.
- d) Ayuda familiar, que contemplará los gastos ocasionados por la unidad familiar.

e) 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 y por impartir cursos de formación.

2. Las retribuciones personales básicas y las previstas en el apartado 1 letra C del presente artículo se regirán por las normas aplicables con carácter general a los restantes funcionarios de las Administraciones Públicas de Navarra con las especificidades previstas en la presente ley foral.»

Treinta y tres. Artículo 51.

«Artículo 51. *Retribuciones complementarias.*

1. El complemento específico se abonará a todos los miembros de los Cuerpos de Policía de Navarra y su cuantía será del 45 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel, y englobará los siguientes conceptos:

- a) Incompatibilidad policial (35 por 100).
- b) Especial Riesgo (10 por 100).

En los casos en los que el puesto lleve aparejada la dedicación exclusiva, el complemento específico será de un 65 por 100 del sueldo inicial correspondiente al nivel, englobando dicho porcentaje el 10 por 100 de especial riesgo.

Ningún miembro de los Cuerpos de Policía de Navarra podrá percibir simultáneamente el complemento de incompatibilidad junto con el complemento de dedicación exclusiva.

La percepción del complemento de dedicación exclusiva conllevará la prohibición de realizar toda actividad lucrativa tanto en el sector público como en el privado, con excepción de la docencia en centros universitarios, la administración del patrimonio personal o familiar, la producción y creación literaria, artística, científica y técnica, la participación ocasional en coloquios y programas, la colaboración y asistencia ocasional a cursos de carácter profesional y de otras actividades autorizadas.

La percepción del complemento de incompatibilidad conllevará la prohibición del ejercicio profesional del título correspondiente a su respectivo puesto de trabajo.

2. El complemento de puesto de trabajo retribuirá el grado de dificultad, dedicación y responsabilidad, así como la singular preparación técnica exigida.

Asimismo, podrá retribuir económicamente el tiempo empleado en la preparación física.

La cuantía mínima a percibir en el Cuerpo de la Policía Foral será un porcentaje sobre el sueldo inicial correspondiente al nivel, desglosándose por empleos en la forma siguiente:

- a) Policía: 6,45%.
- b) Cabo: 17%.
- c) Subinspector: 10%.
- d) Inspector: 17%.
- e) Comisario: 5%.
- f) Comisario principal: 17%.

3. El complemento de Jefatura podrá retribuir aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño suponga una especial situación de mando dentro del empleo y como tal se haga constar en plantilla orgánica, sin que la percepción correspondiente por tal concepto pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del nivel.

4. El personal que trabaje con régimen de turnos rotatorios, entendiéndose por tales aquellos que conlleven la modificación del horario en más de un tercio de las jornadas de trabajo en cómputo trimestral global, percibirá una compensación económica del 6 por 100 del sueldo inicial de su grupo respectivo.

5. Reglamentariamente podrá asignarse un complemento de prolongación de jornada a aquellos puestos de trabajo que exijan habitualmente la realización de una jornada de trabajo superior a la establecida con carácter general. La cuantía de este concepto se determinará reglamentariamente sin que en ningún caso pueda exceder del 10 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel.

6. El complemento personal transitorio por la situación de segunda actividad resultará de aplicación en el supuesto previsto en el párrafo segundo del artículo 47.5 de la presente ley foral, en las condiciones y por el procedimiento que se establezcan reglamentariamente.

7. La cuantía máxima de las retribuciones complementarias dicho complemento no podrá exceder del 95 por 100 del sueldo inicial del correspondiente nivel. La diferencia máxima de retribución por este concepto entre diferentes puestos de trabajo del mismo empleo será del 7 por 100. Asimismo, el establecimiento del complemento de puesto de trabajo entre los distintos empleos de Policías respetará el índice de proporcionalidad establecido entre los niveles A, B y C en el Estatuto del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, tomando como base para el nivel C el empleo de Policía, para el nivel B el empleo de Subinspector y para el nivel A el empleo de Comisario. Cuando haya más de un empleo dentro del mismo nivel, se establecerá una proporcionalidad entre los mismos, teniendo en cuenta para la misma los índices de proporcionalidad del empleo superior y del empleo inferior.

8. El Gobierno de Navarra, previo informe favorable de la Comisión de Coordinación de Policías Locales de Navarra, podrá determinar reglamentariamente las retribuciones complementarias que hayan de abonarse a los miembros de los Cuerpos de las Policías Locales de Navarra, de conformidad con las disposiciones de esta ley foral.»

Treinta y cuatro. Artículo 57.

«Artículo 57. *Principios de legalidad y responsabilidad.*

1. El personal de los Cuerpos de Policía de Navarra sólo será sancionado por el incumplimiento de sus deberes cuando dicho incumplimiento sea constitutivo de falta disciplinaria conforme a esta ley foral.

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

3. Incurrirán en la misma responsabilidad que los autores de una falta los que induzcan a su comisión y los superiores jerárquicos que la toleren. Asimismo, incurrirán en falta de inferior grado los que encubran la comisión de una falta grave o muy grave.

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.

4. La responsabilidad disciplinaria se extinguirá con el cumplimiento de la sanción, fallecimiento, prescripción de la falta o sanción, indulto o amnistía.

La amnistía o el indulto de la sanción administrativa se concederán:

a) En la Administración de la Comunidad Foral y en los organismos públicos dependientes, por el Gobierno de Navarra, a propuesta del Consejero de Presidencia.

b) En las entidades locales de Navarra, por el pleno de la corporación.

La amplitud, los efectos y condiciones de los indultos y amnistías de sanciones administrativas se determinarán en los acuerdos que los concedan.

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

Treinta y cinco. Artículo 58.

«Artículo 58. *Clasificación de faltas disciplinarias y prescripción.*

1. Las faltas disciplinarias podrán ser leves, graves y muy graves. Las faltas leves prescribirán al mes, las graves al año y las muy graves a los dos años.

2. El plazo de prescripción comenzará a contarse desde que la falta se hubiera cometido.

3. La prescripción se interrumpirá en el momento en que se inicie el procedimiento disciplinario.»

Treinta y seis. Artículo 59.

«Artículo 59. *Faltas leves.*

Serán faltas leves:

1. Las faltas repetidas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada, en número no superior a doce.
2. La falta de asistencia, sin causa justificada, por una sola vez en el período de un mes.
3. El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, por una sola vez en el período de un mes.
4. La incorrección en el trato con los ciudadanos, las autoridades, los superiores, los compañeros o los subordinados.
5. 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.
6. 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.
7. El consumo de bebidas alcohólicas durante el servicio.
8. La vulneración de normas sobre uniforme y saludo.
9. Exhibir sin causa justificada las credenciales profesionales.
10. Dar lugar al extravío, pérdida o sustracción, por negligencia inexcusable, de las credenciales profesionales u otros medios o recursos destinados a la función policial.
11. Ostentar insignias, condecoraciones u otros distintivos, sin estar autorizado para ello, siempre que no merezca una calificación más grave.
12. Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por una falta dolosa cuando la infracción penal cometida esté relacionada con el servicio.
13. El incumplimiento de los deberes derivados de los principios establecidos en el artículo 4 de esta ley foral cuando no constituya falta grave o muy grave, así como el retraso, negligencia o descuido en el cumplimiento de los deberes y obligaciones que se derivan de la función policial, siempre que la falta no merezca una calificación más grave.»

Treinta y siete. Artículo 60.

«Artículo 60. *Faltas graves.*

Serán faltas graves:

1. Más de doce faltas de puntualidad, dentro del mismo mes, sin causa justificada.
2. Las faltas de asistencia, sin causa justificada, en número no superior a cinco en el período de un mes.
3. El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en número no superior a cinco ocasiones en el período de un mes.
4. La grave desconsideración con los ciudadanos, autoridades, superiores, compañeros o subordinados, en el ejercicio de sus funciones.
5. 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.
6. 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.

7. La intervención en un procedimiento administrativo cuando concurra alguna de las causas de abstención legalmente establecidas.
8. Originar o tomar parte en altercados durante el servicio.
9. El incumplimiento del deber del secreto profesional, cuando no perjudique a terceros o al desarrollo de su labor policial.
10. Actuar con abuso de sus atribuciones en perjuicio de los ciudadanos, siempre que el hecho no constituya una falta más grave.
11. Emitir informes o tomar decisiones referentes al servicio, desfigurados o tendenciosos, siempre que el hecho no merezca una calificación más grave.
12. La omisión de dar cuenta a los superiores respectivos de cualquier asunto, relacionado con su competencia, que requiera su conocimiento o decisión urgente.
13. 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.
14. Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito doloso, cuando la infracción penal cometida esté relacionada con el servicio y la misma no constituya infracción muy grave.
15. Los actos preparatorios de la insubordinación individual o colectiva.
16. 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.
17. 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.
18. La manifiesta, reiterada y no justificada falta de rendimiento que afecte a la eficacia de los servicios u ocasione perjuicio a los ciudadanos.
19. El incumplimiento del régimen de incompatibilidades.
20. El extravío, pérdida o sustracción, por negligencia inexcusable, del arma reglamentaria.
21. Impedir, limitar u obstaculizar a los subordinados el ejercicio de los derechos que tengan reconocidos, siempre que no constituya falta muy grave.
22. La no prestación de auxilio con urgencia en aquellos hechos o circunstancias graves en que sea obligada su actuación, salvo que constituya delito.
23. El incumplimiento por negligencia grave de los deberes y obligaciones que se 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 los ciudadanos.
24. La falta de colaboración manifiesta con otros miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.
25. 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.
26. 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.
27. Solicitar y obtener cambios de destino mediando cualquier recompensa, ánimo de lucro o falseando las condiciones que los regulan.
28. 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.
29. 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.

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

Treinta y ocho. Artículo 61.

«Artículo 61. *Faltas muy graves.*

Serán faltas muy graves:

1. Las faltas de asistencia, sin causa justificada, en número superior a cinco, en el período de un mes.
2. El incumplimiento de la jornada de trabajo, sin causa justificada, en un número superior a cinco ocasiones, en el período de un mes.
3. Haber sido condenado en virtud de sentencia firme por un delito doloso relacionado con el servicio que lleve aparejada pena privativa de libertad superior a tres años.
4. La violación del secreto profesional y la falta del debido sigilo respecto a los asuntos que conozca por razón de su cargo, que perjudiquen el desarrollo de la labor policial o a cualquier persona.
5. Pedir o aceptar gratificaciones de entidades o particulares en consideración o como premio de servicios prestados.
6. La manifiesta insubordinación individual o colectiva.
7. 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.
8. La participación en huelgas, en acciones sustitutivas de estas o en acciones concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios.
9. La violación de la neutralidad o independencia políticas, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza o ámbito.
10. El abuso de autoridad que cause grave daño a los ciudadanos, 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.
11. 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.
12. La publicación o la utilización indebida de secretos oficiales, declarados así con arreglo a la legislación específica en la materia.
13. 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.
14. 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.
15. La obstaculización grave al ejercicio de las libertades públicas y derechos sindicales.
16. Las infracciones tipificadas como muy graves en la legislación sobre utilización de videocámaras por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en lugares públicos.
17. 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 los ciudadanos, situaciones de notorio peligro para las personas o bienes, o para la seguridad pública.»

Treinta y nueve. Artículo 62.

«Artículo 62. Sanciones.

1. Las faltas leves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

- a) El apercibimiento.
- b) La suspensión de empleo y sueldo de uno a cuatro días, que no supondrá, a todos los efectos, la pérdida de antigüedad.

2. Las faltas graves podrán ser objeto de las siguientes sanciones:

- a) El traslado forzoso a otro puesto de trabajo, sin cambio de localidad, sin que proceda indemnización por el mismo.
- b) La suspensión de empleo y sueldo de cinco a treinta días, que no supondrá, a todos los efectos, la pérdida de antigüedad.
- c) La suspensión de funciones hasta tres meses.

3. Las faltas muy graves podrán ser objeto de 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 funcionario 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.

4. El cumplimiento de las sanciones se realizará en la forma en que menos perjudique al 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.

5. 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.

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

7. 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 los ciudadanos.
- 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.

8. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves al año y las impuestas por faltas leves al mes.»

Cuarenta. Artículo 65.

«Artículo 65. Procedimiento para la imposición de 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 interesado por un período de tres días hábiles. No obstante, en supuestos de extraordinaria urgencia o peligrosidad debidamente motivados, el Jefe o el Comisario Principal podrán retirar cautelarmente el arma y la credencial del funcionario, debiendo ser ratificada esta decisión por dicho órgano 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 funcionario expedientado o sometido a procesamiento, así como la prohibición de entrar a las dependencias del Cuerpo al que se pertenezca sin autorización.

La adscripción provisional a otro puesto, en todo caso, 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 cometidos, las circunstancias concretas de cada caso y el expediente personal del funcionario expedientado. La resolución en la que se acuerde la imposición o la prórroga de medidas cautelares será motivada.

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

4. Los funcionarios en situación de suspensión provisional sólo tendrán derecho a percibir las retribuciones que les correspondan en concepto de sueldo inicial de su respectivo 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 funcionario todos los derechos de los que hubiese sido privado.

5. Con carácter previo a la iniciación del expediente sancionador por faltas graves o muy graves, el órgano competente para la incoación del expediente disciplinario 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 sancionador 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 potestativa mencionada anteriormente. 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 título de licenciado en Derecho. En el caso de faltas presuntamente graves, podrá recaer también dicho nombramiento en un miembro del Cuerpo de Policía, que deberá aceptarlo salvo que concurra causa de abstención.

Tanto en las informaciones previas como en el procedimiento disciplinario, el funcionario 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, sin perjuicio de la posibilidad de alegar la recusación al interponer el recurso que proceda contra el acto que termine el procedimiento.

En todo caso, y como primeras actuaciones, el Instructor procederá a tomar declaración al presunto inculpado, 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) Los hechos imputados, destacando los relevantes a efectos de la tipificación de las infracciones y graduación de las sanciones.
- c) La infracción presuntamente cometida, con indicación del precepto o preceptos vulnerados.
- d) La sanción que, en su caso, proceda.
- e) El 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, para su resolución, sin perjuicio de que pueda continuar su 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 funcionario 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 funcionario 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 a los interesados, para que en el plazo de diez días puedan alegar cuanto consideren conveniente para su defensa.

Oído el interesado, o transcurrido el plazo sin alegación alguna, el Instructor pondrá de manifiesto el expediente a la correspondiente Comisión de Personal o, en su caso, al Delegado de Personal, al objeto de que, en el plazo de diez días, emitan el informe a que hace referencia el artículo 82.5.b) del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra.

Una vez recibido el informe, o transcurrido el plazo sin haberse evacuado, 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.

11. 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 funcionario 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 de responsabilidad para el funcionario inculpado, hará la declaración que corresponda en relación con las medidas provisionales.

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

Vencidos 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.»

Cuarenta y uno. Artículo 66.

«Artículo 66. *Faltas leves.*

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

- a) En la Policía Foral de Navarra, al Jefe de la Policía Foral.
- b) En las Policías Locales, al Jefe de la Policía Local.

2. Para la imposición de sanciones por faltas leves se estará al siguiente procedimiento abreviado:

Realizado por un funcionario un acto que, a juicio de un órgano competente, pudiera ser constitutivo de falta leve, este incoará un expediente sumario para la determinación de las responsabilidades disciplinarias a que pudiere haber lugar.

Si de la presunta realización del acto se hubiese tenido conocimiento por denuncia, el superior jerárquico, 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.

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 funcionario inculpado y la sanción prevista en esta ley foral para la falta de que se trate.

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

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.

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.

En todo lo no previsto expresamente en este capítulo, se aplicarán supletoriamente los preceptos contenidos en el procedimiento por faltas graves o muy graves.»

Cuarenta y dos. Supresión de la disposición adicional quinta.

Cuarenta y tres. Adición de un nuevo párrafo a la disposición adicional sexta.

«Asimismo, será de aplicación a los agentes municipales lo dispuesto en esta ley foral en los artículos 4, 29, 30, 39 y 41, en las secciones 7.^a y 11.^a del capítulo III del título IV.»

Cuarenta y cuatro. Disposición adicional séptima.

«Disposición adicional séptima. *Pruebas físicas.*

La naturaleza de las funciones encomendadas a las Policías de Navarra y el adecuado desempeño de las mismas exigen que sus integrantes gocen de una forma física adecuada, cuya preparación debe ser atendida con cargo al tiempo de trabajo.

A efecto de compensación al esfuerzo personal que tal preparación exige, se aplicará a los miembros de la Policía Foral de Navarra que superen las correspondientes pruebas físicas una compensación horaria de 126 horas por año. A tal fin, en el último trimestre de cada año se convocarán las pruebas a las que se ha hecho referencia, conforme a lo dispuesto en los anexos de la presente ley foral. 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.

Solo los miembros de la Policía Foral de Navarra que tuvieran compensación horaria podrán optar, con anterioridad al 1 de septiembre de cada año, por la compensación económica prevista en el artículo 51.2 de la presente ley foral.

La forma de la compensación económica por superación de las pruebas físicas deberá regularse reglamentariamente en las condiciones y por el procedimiento que se establezcan. Mientras tanto, se retribuirán en la forma establecida en el artículo 19.3 del Decreto Foral 1/2005, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de jornadas, horarios y régimen retributivo de los miembros del Cuerpo de la Policía Foral de Navarra.

Aquellos Cuerpos de Policía de Navarra que no cuenten con compensación por superación de pruebas físicas podrán negociar en su ámbito respectivo su aplicación en los términos descritos en la presente disposición adicional y con los baremos establecidos en los anexos de la presente ley foral.

El resto de Cuerpos de Policía de Navarra que sí contasen con compensación por superación de pruebas físicas las mantendrán en las mismas condiciones en las que lo vengán haciendo hasta la entrada en vigor de esta ley foral.»

Cuarenta y cinco. Disposición adicional novena.

«Disposición adicional novena. *Retribuciones.*

El resto de Cuerpos de Policía de Navarra se regirán por lo establecido en esta disposición adicional.

En cada Cuerpo de Policía de Navarra, el montante total de los complementos existentes en la actualidad para los distintos empleos de dicho Cuerpo deberá ser distribuido en su totalidad conforme al sistema de retribuciones aprobado en la presente ley foral sin que suponga aumento presupuestario en la partida de retribuciones de cada Administración y tendiendo a los complementos de puesto de trabajo mínimos marcados para la Policía Foral en el artículo 51.2 de esta ley foral en cada uno de los diferentes empleos existentes.

Al complemento de puesto de trabajo que resulte de la aplicación de esta distribución en los Cuerpos de Policía de Navarra se le podrá aplicar una bajada de hasta un 4 por 100, resultante de la subida del complemento específico del 41 por 100 actual al 45 por 100, para todos los Cuerpos de Policía de Navarra.

Las posibles diferencias máximas del 7 por 100 a las que hace referencia el artículo 51.2 deberán ser negociadas con los representantes sindicales y establecidas con posterioridad a la realización de un estudio de cada puesto de trabajo y sus peculiaridades y adaptadas a este sin que en la actualidad puedan suponer aumento del montante total.»

Disposición adicional primera. *Integración de los auxiliares de policía en los Cuerpos de Policía Local.*

Los auxiliares de policía, con una experiencia mínima en el puesto de trabajo de 3 años y que en el momento de la entrada en vigor de la presente ley foral están prestando servicios en el Ayuntamiento que se trate o por futuras contrataciones y tras alcanzar dicha experiencia, se integrarán en el Cuerpo de Policía Local, de Alguaciles o de Agentes municipales ya existentes o en el que se cree, previa superación de un concurso oposición, en un plazo de dos años desde la entrada en vigor de la presente ley foral y por un máximo de dos convocatorias.

Disposición adicional segunda. *Modificación de la Ley Foral 15/2001, de 5 de julio, del Deporte de Navarra.*

Se añade una nueva disposición adicional única con el siguiente contenido:

«Disposición adicional única. *Autoridades de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra competentes para sancionar en materia de violencia, racismo, xenofobia e intolerancia en el deporte.*

1. A efectos de lo dispuesto en la disposición adicional octava de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, son competentes.

El Gobierno de Navarra para imponer multas de entre 360.000,01 euros y 650.000 euros.

El consejero del departamento titular de las competencias en materia de seguridad para imponer multas entre 180.000,01 euros y 360.000 euros

El director general que tenga atribuida la competencia en materia de seguridad para imponer multas desde 150 euros hasta 180.000 euros

2. La competencia para imponer las sanciones de inhabilitación temporal para organizar espectáculos deportivos y para la clausura temporal de recintos deportivos corresponderá al director general que tenga atribuida la competencia en materia de seguridad, si el plazo de suspensión fuere igual o inferior a un año, y al consejero del departamento titular de las competencias en materia de seguridad, si dicho plazo fuera superior a un año.

3. La competencia para imponer las sanciones accesorias previstas en el artículo 24 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, corresponderá al órgano sancionador competente en cada caso, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior; y, en el caso de que tenga carácter sustitutivo de infracciones muy graves, según lo dispuesto en el apartado cuarto del artículo 24 de la Ley 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte, corresponderá al director general que tenga atribuida la competencia en materia de seguridad.»

Disposición adicional tercera. *Adecuación de uniformes y vehículos.*

La adecuación de los uniformes y de los vehículos a los términos previstos en los artículos 11 y 24 en la redacción dada por esta ley foral se realizará de forma progresiva e

ininterrumpida hasta su total cumplimiento, aplicando para ello las disponibilidades presupuestarias que se prevean con motivo del normal mantenimiento, conservación y reposición de dichos elementos.

Disposición adicional cuarta. *Instalación de sistemas de vídeo y audio.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta ley foral se adoptarán las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo previsto en la letra r) del artículo 4.

Disposición transitoria única. *Congelación del complemento de puesto de trabajo.*

En futuras subidas salariales y para poder llevar a cabo lo dispuesto en el artículo 51.2 de la presente ley foral, en lo que respecta al índice de proporcionalidad entre los distintos empleos de Cuerpos de Policías de Navarra, el establecimiento del complemento de puesto de trabajo entre los distintos empleos de Policías respetará el mismo índice de proporcionalidad establecido en el artículo 41 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, para los sueldos iniciales de los diferentes niveles, A, B y C existentes en las Administraciones Públicas de Navarra.

Cuando haya más de un empleo dentro del mismo nivel, se establecerá una proporcionalidad entre los mismos, teniendo en cuenta los índices de proporcionalidad del empleo superior y del empleo inferior.

En el Cuerpo de Policía Foral de Navarra, el montante total derivado de los complementos existentes en la actualidad para los distintos empleos de dicho Cuerpo, una vez aplicados los porcentajes mínimos señalados, deberá ser distribuido en su totalidad conforme al sistema de retribuciones aprobado en la presente ley foral.

La cuantía del complemento de puesto de trabajo quedará congelada en futuras subidas salariales, en todos los empleos que sea necesario, hasta que se alcance el índice de proporcionalidad antes referido.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en esta ley foral.

Disposición final primera. *Policías Locales de Navarra.*

En el plazo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley foral el Gobierno de Navarra, previo periodo de participación y consulta con las entidades locales, traerá al Parlamento de Navarra un proyecto de ley foral de las Policías Locales de Navarra.

Disposición final segunda. *Retribuciones y régimen de jornadas.*

El Gobierno de Navarra adaptará las retribuciones y el régimen de jornadas de los funcionarios de los Cuerpos de Policía de Navarra a los criterios contenidos en los artículos de la presente ley foral con fecha 1 de enero de 2016.

Disposición final tercera. *Adaptación de la plantilla orgánica.*

El Gobierno de Navarra, previa negociación colectiva, deberá modificar sus correspondientes plantillas orgánicas a fin de adecuar las retribuciones de sus Cuerpos de Policía al régimen contenido en la presente ley foral.

Disposición final cuarta. *Desarrollo reglamentario.*

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley foral, el Gobierno de Navarra aprobará el reglamento previsto en la letra s) del artículo 4.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

Esta ley foral entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de Navarra».

Yo, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22 de la Ley Orgánica de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra, promulgo, en nombre de S.M. el Rey, esta Ley Foral, ordeno su inmediata publicación en el «Boletín Oficial de Navarra» y su remisión al «Boletín Oficial del Estado» y mando a los ciudadanos y a las autoridades que la cumplan y la hagan cumplir.

Pamplona, 10 de abril de 2015.–La Presidenta del Gobierno de Navarra, Yolanda Barcina Angulo.

(Publicada en el «Boletín Oficial de Navarra» número 71, de 15 de abril de 2015)

ANEXO I

Pruebas físicas

Dada la importancia que supone la condición física para el desempeño de las funciones de Policía Foral, se han establecido 18 jornadas de compensación anuales con el fin de devolver parte del tiempo empleado por el agente para su preparación física.

El objeto de dichas pruebas no es otro que el de valorar la condición física general del policía y a partir de ahí mantenerla o mejorarla si es preciso, para lo cual se han elaborado cuatro tablas, diferenciadas según la edad y puntuación, relacionadas con las correspondientes pruebas deportivas que a continuación se detallan.

- Potencia de tren inferior (Salto vertical).
- Potencia de tren superior (Flexiones de brazo).
- Resistencia aeróbica (3.000 metros lisos) o (Test de Ruffier).
- Resistencia anaeróbica (50 metros lanzados).

Para poder superar dichas pruebas físicas será necesario lograr un total de 42 puntos de los 100 posibles, no siendo necesario llegar a un mínimo en cada una de ellas. La puntuación final se obtendrá de la suma de los resultados.

Ya que en las tablas no se diferencia entre hombres y mujeres, estas deberán encuadrarse en el tercer grupo de edad inmediatamente superior. Como ejemplo diremos que si una ejecutante tiene 20 años deberá ser puntuada en el grupo de edad de 28 a 30 años.

Salto vertical

Posición inicial: de pie, con los pies juntos bajo el aparato-pizarra, con los dos brazos totalmente extendidos hacia arriba (línea de hombros en el mismo plano horizontal), marcar la altura con el extremo de los dedos del brazo más próximo a la pizarra-aparato, impregnados de tiza.

Ejecución: se realizará, mediante flexión de piernas, un salto vertical señalando la nueva altura alcanzada. La marca alcanzada en esta prueba será la diferencia en centímetros entre la altura conseguida con el salto y la tomada en primer lugar. Se permitirá levantar los talones y el ballesteo de piernas, siempre que no haya desplazamiento o se pierda totalmente el contacto con el suelo de uno de los dos pies. Se anotará el mejor de los dos intentos consecutivos.

Será válida cualquier forma de medida similar que se considere más adecuada.

Flexiones de brazos

Posición inicial: situado el ejecutante en el suelo echado boca abajo, colocará las manos en la posición más cómoda, manteniendo los brazos perpendiculares al suelo.

Ejecución: desde esta posición se realizarán todas las flexiones-extensiones de brazos posibles sin tiempo límite, teniendo en cuenta que se contabilizará como efectuada una flexión-extensión cuando se toque la barbilla con el suelo y se vuelva a la posición de partida manteniendo en todo momento los hombros, espalda y piernas en prolongación y tomándose como válida toda flexión-extensión de brazo que no sea simultánea o en la que se apoye en el suelo parte distinta a la barbilla, punta de los pies y manos. Se podrá descansar hasta un máximo de cinco segundos en posición de salida (brazos estirados).

La zona de contacto de la barbilla con el suelo puede almohadillarse con grosor máximo de 6 centímetros.

50 metros lanzados

Posición inicial: el ejecutante detrás de la línea que dista 60 metros de la llegada. El momento de la salida será libre y a la velocidad que se desee.

Ejecución: el cronómetro se pondrá en marcha manualmente por el cronometrador al llegar al punto de referencia situado a 50 metros de la llegada, es decir, a los 10 metros de la salida. Hay que cubrir la distancia de 50 metros en el menor tiempo posible. El cronómetro se detendrá manualmente al sobrepasar la línea de llegada. Con esta prueba se pretende evaluar la resistencia anaeróbica y tratar de evitar las salidas falsas, las escapadas, la mejora técnica de salida, etc.

3000 metros lisos

Posición inicial: de pie detrás de la línea de salida.

Ejecución: el cronometrador ordenará «listo»... «ya», y a esta señal los candidatos iniciarán el recorrido hasta completar los tres mil metros en el menor tiempo posible.

Test de Ruffier

Posición inicial: el ejecutante, provisto de un pulsómetro, se coloca de pie, con las piernas separadas a la anchura de los hombros. Los brazos pueden ir cruzados por delante, o extendidos al frente, o las manos apoyadas en las caderas.

Ejecución: a la voz de «ya» se deben realizar 30 semisentadillas (flexión-extensión de rodillas a 90°) en 45 segundos, a ritmo constante, manteniendo una posición equilibrada.

Se realizan tres tomas de pulso.

P1. Toma de pulso, instantes antes de la prueba.

P2. Toma de pulso nada más acabar la prueba.

P3. Toma de pulso al minuto de acabar la prueba.

Se aplica la siguiente fórmula.

$$\text{Índice} = \frac{P_1 + P_2 + P_3 - 200}{10}$$

ANEXO II

Tabla de salto vertical

Edad/ puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
18 a 21	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63	66	69	70	71
22 a 24	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63	66	69	70
25 a 27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63	66	69
28 a 30	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63	66
31 a 33	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	49	51	53	55	57	60	63
34 a 36	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	50	52	54	56	58	60
37 a 39	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	50	52	54	56	58
40 a 42	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	41	43	45	47	50	52	54	56
43 a 45	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47	50	52	54
46 a 48	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47	50	52
49 a 51	17	18	19	20	21	22	23	24	25	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47	50
52 a 54	15	16	17	18	19	20	21	22	23	25	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45	47
55 a 59	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23	25	27	29	30	31	32	33	34	35	36	37	39	41	43	45
60 a 64	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	23	25	27	29	30	31	32	33	34	35	37	39	41	43	45

Los valores de la tabla son en centímetros.

Tabla de flexiones de brazos

Edad/ puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
18 a 21	9	10	12	14	16	18	19	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52	54
22 a 24	8	9	10	12	14	15	16	17	19	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50	52
25 a 27	7	8	10	11	12	13	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48	50
28 a 30	7	8	9	10	11	12	13	15	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44	46	48
31 a 33	6	7	8	9	10	11	12	14	15	16	17	19	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	40	42	44
34 a 36	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	18	20	21	23	24	26	27	29	30	32	33	35	36	38
37 a 39	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
40 a 42	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
43 a 45	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
46 a 48	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
49 a 51	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
52 a 54	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
55 a 59	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
60 a 64	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	

La tabla se da en número de veces que hay que flexionar los brazos.

Tabla de 50 metros lanzados

Edad/ puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
18 a 21	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4	6"3	6"2	6"1	6"
22 a 24	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4	6"3	6"2	6"1
25 a 27	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4	6"3	6"2
28 a 30	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4	6"3
31 a 33	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5	6"4
34 a 36	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"6	8"4	8"2	8"	7"8	7"6	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6	6"5
37 a 39	9"9	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"7	8"6	8"3	8"1	7"9	7"7	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8	6"7	6"6
40 a 42	10"1	10"	9"9	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"7	8"5	8"3	8"1	7"9	7"7	7"5	7"3	7"1	7"	6"9	6"8
43 a 45	10"4	10"3	10"2	10"1	10"	9"9	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"7	8"5	8"3	8"1	7"9	7"7	7"5	7"3	7"1
46 a 48	10"8	10"7	10"6	10"5	10"4	10"3	10"2	10"1	10"	9"9	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"1	9"	8"8	8"7	8"5	8"3	8"1	7"9
49 a 51	11"3	11"2	11"1	11"	10"9	10"8	10"7	10"6	10"5	10"4	10"3	10"2	10"1	10"	9"8	9"7	9"6	9"5	9"4	9"3	9"2	9"	8"8	8"6	8"4
52 a 54	11"8	11"7	11"6	11"5	11"4	11"3	11"2	11"1	11"	10"9	10"8	10"7	10"6	10"5	10"4	10"3	10"1	10"	9"9	9"8	9"7	9"5	9"3	9"1	9"
55 a 59	12"5	12"4	12"3	12"2	12"1	12"	11"9	11"8	11"7	11"6	11"5	11"4	11"3	11"2	11"1	11"	10"9	10"7	10"5	10"4	10"3	10"2	10"	9"8	9"7
60 a 64	13"2	13"1	13"	12"9	12"8	12"7	12"6	12"5	12"4	12"3	12"2	12"	11"8	11"7	11"6	11"5	11"4	11"2	11"	10"9	10"8	10"7	10"5	10"3	10"2

La tabla se da en segundos y décimas.

Tabla de 3000 metros

Edad/ puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
18 a 21	16'40	16'20	16'	15'40	15'20	15'	14'45	14'30	14'15	14'	13'45	13'30	13'15	13'	12'45	12'30	12'15	12'	11'45	11'30	11'15	11'	10'45	10'30	10'15
22 a 24	17'	16'40	16'20	16'	15'40	15'20	15'	14'45	14'30	14'15	14'	13'45	13'30	13'15	13'	12'45	12'30	12'15	12'	11'45	11'30	11'15	11'	10'45	10'30
25 a 27	17'30	17'15	17'	16'40	16'20	16'	15'40	15'20	15'	14'45	14'30	14'15	14'	13'45	13'30	13'15	13'	12'45	12'30	12'15	12'	11'45	11'30	11'15	11'
28 a 30	17'45	17'30	17'15	17'	16'40	16'20	16'	15'40	15'20	15'	14'45	14'30	14'15	14'	13'45	13'30	13'15	13'	12'45	12'30	12'15	12'	11'45	11'30	11'15
31 a 33	18'	17'45	17'30	17'15	17'	16'40	16'20	16'	15'40	15'20	15'	14'45	14'30	14'15	14'	13'45	13'30	13'15	13'	12'45	12'30	12'15	12'	11'45	11'30
34 a 36	18'10	18'	17'45	17'30	17'15	17'	16'40	16'20	16'	15'40	15'20	15'	14'45	14'30	14'15	14'	13'45	13'30	13'15	13'	12'45	12'30	12'15	12'	11'45
37 a 39	18'30	18'20	18'10	18'	17'45	17'30	17'15	17'	16'45	16'30	16'15	16'	15'40	15'20	15'	14'45	14'30	14'15	14'	13'45	13'30	13'15	13'	12'45	12'30
40 a 42	18'50	18'40	18'30	18'20	18'10	18'	17'45	17'30	17'15	17'	16'45	16'30	16'15	16'	15'40	15'20	15'	14'45	14'30	14'15	14'	13'45	13'30	13'15	13'
43 a 45	19'10	19'	18'50	18'40	18'30	18'20	18'10	18'	17'45	17'30	17'15	17'	16'45	16'30	16'15	16'	15'40	15'20	15'	14'45	14'30	14'15	14'	13'45	13'30
46 a 48	19'30	19'20	19'10	19'	18'50	18'40	18'30	18'20	18'10	18'	17'45	17'30	17'15	17'	16'45	16'30	16'15	16'	15'45	15'30	15'15	15'	14'45	14'30	14'15
49 a 51	20'30	20'20	20'10	20'	19'50	19'40	19'30	19'20	19'10	19'	18'50	18'40	18'30	18'15	18'	17'45	17'30	17'15	17'	16'45	16'30	16'15	16'	15'45	15'30
52 a 54	21'30	21'20	21'10	21'	20'50	20'40	20'30	20'20	20'10	20'	19'50	19'40	19'30	19'15	19'	18'45	18'30	18'15	18'	17'45	17'30	17'15	17'	16'45	16'30
55 a 59	22'30	22'20	22'10	22'	21'50	21'40	21'30	21'20	21'10	21'	20'50	20'40	20'30	20'15	20'	19'45	19'30	19'15	19'	18'45	18'30	18'15	18'	17'45	17'30
60 a 64	23'30	23'20	23'10	23'	22'50	22'40	22'30	22'20	22'10	22'	21'50	21'40	21'30	21'15	21'	20'45	20'30	20'15	20'	19'45	19'30	19'15	19'	18'45	18'30

La tabla se da en minutos y segundos.

Tabla de test de ruffier

Edad/ puntos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
55 a 59	24	24	23	22	21	20	18	16	14	12	10	9	8	7	6	5	4	3	2,5	2	1,65	1,2	0,8	0,4	0
60 a 64	25	25	24	23	22	21	20	18	16	14	12	10	9	8	7	6	5	4	3	2,5	2	1,5	1	0,5	0

Se realizan tres tomas de pulso:

- P1. Toma de pulso instantes antes de la prueba.
- P2. Toma de pulso nada más acabar la prueba.
- P3. Toma de pulso al minuto de acabar la prueba.

Se aplica la siguiente fórmula:

$$\text{Índice} = \frac{P_1 + P_2 + P_3 - 200}{10}$$