



DIARIO DE SESIONES
DEL
PARLAMENTO DE NAVARRA

VI Legislatura

Pamplona, 31 de marzo de 2004

NÚM. 3

COMISIÓN DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR

PRESIDENCIA DE D. PEDRO EZA GOYENECHE

SESIÓN CELEBRADA EL DÍA 31 DE MARZO DE 2004

ORDEN DEL DÍA

— Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Director General de Interior para que explique el informe sobre el [Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento](#), elaborado por la empresa consultora KPMG.

SUMARIO

Comienza la sesión a las 11 horas y 4 minutos.

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Director General de Interior para que explique el informe sobre el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, elaborado por la empresa consultora KPMG.

Toma la palabra el señor Izu Belloso (G.P. Izquierda Unida de Navarra-Nafarroako Ezker Batua) para exponer el asunto objeto de la comparecencia (Pág. 2)

A continuación interviene el Director General de Interior, señor Rábade Iráizoz (Pág. 3).

Se suspende la sesión a las 12 horas y 43 minutos.

Se reanuda la sesión a las 12 horas y 50 minutos.

En el primer turno de intervenciones toman la palabra los señores Izu Belloso y León Chivite (G.P. Unión del Pueblo Navarro), la señora Iribarren Ribas (G.P. Socialistas del Parlamento de Navarra), el señor Zabaleta Zabaleta (G.P. Aralar), la señora Santesteban Guelbenzu (G.P. Eusko Alkartasuna) y el señor Etxegarai Andueza (G.P. Mixto), a quienes contesta conjuntamente el Director General de Interior (Pág. 20).

En el segundo turno de intervenciones toma la palabra el señor Izu Belloso (Pág. 28).

Se levanta la sesión a las 13 horas y 38 minutos.

(COMIENZA LA SESION A LAS 11 HORAS Y 4 MINUTOS.)

Comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Director General de Interior para que explique el informe sobre el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, elaborado por la empresa consultora KPMG.

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): *Buenos días, señorías. Vamos a dar comienzo a esta sesión de la Comisión de Presidencia, Justicia e Interior con la comparecencia, a instancia de la Junta de Portavoces, del Director General de Interior para que explique el informe sobre el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento, elaborado por la empresa consultora KPMG. Esta comparecencia se realiza a petición del Grupo Parlamentario Izquierda Unida-Nafarroako Ezker Batua y, por lo tanto, tiene la palabra el señor Izu.*

SR. IZU BELLOSO: *Gracias, señor Presidente. En primer lugar voy a dar la bienvenida al Director General de Interior, que viene, efectivamente, a solicitud de este grupo. La solicitud tiene su origen en una información que apareció el día 31 de enero en el Diario de Navarra donde se hablaba de un informe elaborado por la consultora KPMG para el Gobierno de Navarra, donde se hacían determinadas propuestas y consideraciones sobre la organización y el funcionamiento del Servicio de Extinción de Incendios como, parece, antesala de un plan director. De este informe no habíamos tenido noticia anteriormente, entre otras cosas porque no*

se había publicado su adjudicación en el Boletín Oficial de Navarra como es preceptivo, cosa que se hizo con posterioridad, incluso, de pedirse esta comparecencia, el día 16 de febrero de este año, que es cuando se publica una reseña de la resolución de 8 de mayo de 2003 del Presidente del Consorcio, en la que se adjudicaba estos trabajos de consultoría y asistencia, dice, para la realización del plan estratégico del Consorcio, por un importe de 128.000 euros y un plazo de ejecución de tres meses.

Cuando vi también esta publicación tardía de la adjudicación, formulé una pregunta al Gobierno sobre por qué se publicaba con tanto retraso y recibí una respuesta, por decirlo así, del Gobierno que la verdad es que no me ha despejado nada la pregunta, es decir, el Consejero de Presidencia, en este caso, dice que se está haciendo un esfuerzo importante para que se publiquen pronto las cosas en el Boletín Oficial de Navarra y se está dotando al Boletín de la última tecnología, pero la verdad es que no me contestaba a por qué tardó tanto en publicarse. Por lo tanto, rogaría que en esta comparecencia se diga también por qué se ha publicado tan tarde, como ha sucedido también con otros actos del Consorcio, algunos de los cuales tardan varios meses en salir en el Boletín.

Una vez solicitada esta comparecencia, recibimos un escrito del Consejero que trasladaba otro al Director General, en el que se hacía una serie de consideraciones tras las cuales se solicitaba que esta comparecencia fuera suspendida. En particular, se decía que el informe de la empresa era un informe interno, no era un plan todavía asumido

por el Gobierno. La verdad es que esto a mí genera otra duda que también espero que se me aclare y es exactamente qué es lo que se encargó a esta empresa, qué es lo que ha entregado y qué piensa hacer a partir de ahora el Gobierno, es decir, si va a elaborar otro documento distinto, si va a tener en cuenta el que le ha entregado la empresa, etcétera.

Y esta duda todavía se me hace mayor viendo lo que va apareciendo en el Boletín Oficial de Navarra: el 29 de marzo aparece una Resolución del Director General de Interior por la que se aprueba el expediente de contratación para la elaboración del Plan Director de la Policía Foral. Es algo similar al de Bomberos, pero también me queda la duda de si la empresa a la que se adjudique va a elaborar el plan director o un informe que se tomará como base para elaborar un plan director.

Todas estas dudas se me plantean en torno a este expediente y luego, lógicamente, en cuanto al contenido, también tengo que decir que he tenido acceso parcial al informe, porque el Grupo Aralar pidió una copia y se le facilitó en un disco. También tengo que decir que ese disco, del que amablemente el Grupo Aralar me facilitó una copia, está parcialmente dañado y sólo se puede acceder a uno de los documentos. Por eso digo que he tenido acceso parcial y lo que veo es que hace un análisis bastante crítico –me parece que, en gran medida, acertado– de la situación del Servicio de Extinción de Incendios, en el sentido de que ve bastantes fallos. De hecho, en un análisis DAFO que se contiene, es decir, de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades, la mayor parte de las páginas están dedicadas precisamente a debilidades: desde señalar que falta una planificación, que la organización ha ido variando sin que se vea un criterio claro, que hay una indefinición de funciones de todo el personal, unos problemas también de liderazgo de los mandos, problemas de formación, etcétera. La verdad es que la lista de problemas es bastante amplia, con lo cual a mí también me sugiere la duda de si por parte de la Dirección General se asume que la situación es ésa y qué medidas se pretenden adoptar en cuanto a la futura planificación estratégica del Consorcio.

Yo creo que ya he arrojado muchas dudas de las que tengo y que espero que en esta comparecencia, en la medida de lo posible, se puedan despejar. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): Gracias, señor Izu. Tiene la palabra el Director General de Interior, señor Rábade.

SR. DIRECTOR GENERAL DE INTERIOR (Sr. Rábade Iráizoz): Muchas gracias. Buenos días, señor Presidente de esta Comisión, señorías. Espero dar satisfacción a las preguntas que formulaba el proponente a lo largo de mi propia exposición y

espero que, si todavía surge alguna duda, pueda aclararla a lo largo de los turnos de intervención y de las réplicas que los grupos vayan estableciendo.

Por mi parte, creo que es obligado destacar que asumo con sumo gusto, como no podía ser menos, el poder informar a esta Comisión en esta sesión sobre el contenido de las conclusiones del informe que la consultora KPMG realizó por encargo del Consorcio de Bomberos en un contrato de asistencia técnica, a sabiendas también de que se trata –y espero dejarlo claro a lo largo de mi exposición– de un informe interno, ciertamente la respuesta a un encargo contractual dentro de un procedimiento público de contratación y que, en todo caso, se trata también de un informe que todavía no ha conocido ni el Gobierno ni el Ayuntamiento ni el Consejo de Dirección. Y de ahí que trate de explicar cómo en su momento tramité al Parlamento, a través del Consejero y de la Presidencia del Parlamento, una petición para aplazar la propia comparecencia.

Dicho esto, reitero mi satisfacción por poder estar aquí, por supuesto, para dar las explicaciones oportunas en sede parlamentaria.

Efectivamente, el informe elaborado por la empresa consultora KPMG es, como decía hace un momento, justamente esto, es decir, un informe de carácter interno meramente instrumental –y luego lo voy a explicar en el desarrollo de mi exposición–, que, tras diversos trabajos, deberá servirnos para dotar al servicio, un servicio básico para nuestra Comunidad como es el de Bomberos, de un plan estratégico y de un plan director.

Por ello manifiesto a sus señorías, como resaltaba en mi inicio, que el informe sobre cuyas conclusiones voy a informarles en detalle es un informe, además de interno, de orientación estratégica que todavía no ha conocido ni la entidad que encargó el trabajo, que es el Consorcio, y, por tanto, no lo ha conocido oficialmente el Consejo de Dirección del Consorcio, ni el propio Gobierno de Navarra ni el propio Ayuntamiento de Pamplona como administraciones públicas que constituyeron esta figura pública que es el Consorcio para el Servicio de Extinción de Incendios y de Salvamento de Navarra. Por lo tanto, no lo han hecho suyo ni el Gobierno de Navarra ni el Ayuntamiento de Pamplona.

Dicho esto, también debo manifestar que yo mismo, como Director General de Interior y Presidente del Consorcio de Bomberos, lo considero un informe fruto de una asistencia técnica que, en su momento, se encargó por mis predecesores en la Dirección General y en la propia presidencia del Consorcio, aunque asumo, evidentemente, esa obligación contractual. En consecuencia, debo decir y dejar claro que no estoy facultado para validar ofi-

cialmente, más allá del encargo que contractualmente se realizó, el trabajo de KPMG como plan estratégico y, mucho menos, plan director del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento de Navarra.

Para exponer en detalle las conclusiones de este documento y enmarcarlas en lo que con esto van a hacer el propio Consorcio, el Gobierno de Navarra y el Ayuntamiento, debo referirme a los antecedentes del contrato suscrito con KPMG. La idea de proceder a la elaboración de un plan estratégico para el Consorcio de Bomberos, junto a la petición expresada, en su momento, a través de la correspondiente iniciativa parlamentaria, por el Parlamento de Navarra, surge también como iniciativa de la anterior Dirección General de Interior, que desde el primer momento consideró necesario que la evolución de un servicio de esta naturaleza esté sujeta a una labor, sin duda, planificada y programada en el tiempo, que dibuje desde el punto de partida del cual iniciamos una andadura, que tiene una trayectoria en el tiempo, esto no surge de repente, dibuje, como digo, el escenario estratégico al cual se quiere llegar con este servicio y defina todas las fases para llegar a hacer realidad ese escenario estratégico que pretende dibujar.

Desde el primer momento, por parte de quienes iniciaron este encargo se descartó la posibilidad de que el plan director y el plan estratégico fueran elaborados por técnicos de la Dirección General de Interior, porque se consideraba, por una parte, que no existían los perfiles suficientes para poder hacer un trabajo de esta naturaleza –parcialmente, sí existían, pero no en su totalidad– y también por otra cuestión importante, y es el hecho de que se consideraba más enriquecedor que se elaborara desde una visión externa –como luego explicaré– de una manera metodológicamente muy interesante en mi opinión, con una visión estratégica de este servicio entre cosas desde ese análisis DAFO que luego explicaré y leeré en detalle, el de las debilidades, las fortalezas, las oportunidades de un servicio de este tipo.

Los pliegos correspondientes fueron elaborados conjuntamente por los servicios técnicos de la Dirección General de Interior, del Consorcio de Bomberos –es una contratación, no obstante, del Consorcio de Bomberos– y por los de la Dirección General de Organización y Sistemas de Información, al entender que sus propios contenidos, no sólo estratégico sino sobre todo de evolución hacia modelos organizativos nuevos, era importante que fueran tamizados con los criterios de esta dirección general.

Respecto al contenido del contrato, diré que tuvo por objeto, justamente, la enumeración y descripción de las condiciones y características gene-

rales que debían regir la redacción del plan estratégico del Consorcio para el Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento de Navarra con arreglo a las siguientes prescripciones técnicas que voy a explicar.

El objeto del contrato lo constituye la elaboración de un plan a medio y a largo plazo –y estoy leyendo el contenido del contrato– que defina la misión de la organización, los objetivos y las estrategias para su consecución, así como el control del sistema, todo ello como herramienta de adopción de políticas y acciones dirigidas al logro de una gestión eficiente, adaptable al cambio, equilibrada y estable del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunidad Foral de Navarra.

En ese aspecto del encargo, el objeto del contrato, el plan debía cumplimentar, en primer lugar, la definición de los objetivos y del nivel de las prestaciones de los Bomberos de Navarra en los próximos años. Debía diseñar un modelo organizativo adecuado para la consecución de estos objetivos que se daban a este servicio. También, establecer los sistemas básicos de gestión y organización –aspectos de estructura o estructura funcional, procedimientos de intervención, procedimientos básicos de funcionamiento y, en general, sistemas de gestión–. Debería, también, proponer los sistemas de información necesarios para la gestión y operación de los Bomberos de Navarra. Debería, asimismo, valorar el coste y los requerimientos del mantenimiento de los niveles de prestación de los servicios existentes y de los que se incorporen en el futuro. Y debería también diseñar un plan de actuación e implantación que asegure en los próximos años una mejora sustancial y sostenible en la gestión y en sus resultados de este servicio esencial, así como una prestación de servicios eficientes y de mayor calidad.

El trabajo que se encargó contemplaba una serie de fases. En primer lugar, tengo que decir que desde el diseño de sus principios y valores de la organización y de su misión, tenía una fase inicial analítica, que forma parte de los diversos documentos que la consultora ha entregado, una fase analítica que incluye el diagnóstico de la situación actual, por tanto, un análisis crítico de la realidad actual del servicio –o de la realidad de hace unos meses, que no es muy diferente de la actual, fruto también de una evolución de tiempo atrás, desde los dos servicios desde los cuales surge el Consorcio, el servicio del Ayuntamiento de Pamplona y el servicio del Gobierno de Navarra– fundamentado en el análisis interno y externo o del entorno y, también, de la confrontación de este análisis crítico con otros escenarios de referencia, especialmente de los entornos territoriales, así como la valoración o el análisis de la estructura y estrategias actuales. Junto a esta fase analítica del trabajo,

debería incorporar –y así lo ha hecho– una fase operativa, que incluye el diseño de la misión y los objetivos estratégicos de esta organización, la evaluación de los recursos y la estructura necesaria para proveer este tipo de servicios. Y en tercer lugar, una fase de acción que desarrolle la opción estratégica que se seleccione –por eso en el documento del que hoy voy a hablar, por ejemplo, a la hora de hablar de la evolución del Consorcio hacia nuevas figuras jurídicas, hay dos alternativas que luego comentaremos y sobre las que les manifestaré mi opinión personal, pero, insisto, sin que todavía sea una opinión validada en el seno del Gobierno de Navarra ni en el seno del Ayuntamiento ni en el seno del propio Consejo de Dirección del Consorcio–, que contemple la organización, los programas de acción y los sistemas de seguimiento, control y mantenimiento del plan.

La propuesta que la consultora debía abordar en esta fase en que estamos, que es de informe –una vez lo interioricen el Gobierno, el Ayuntamiento y el Consejo de Dirección, será un plan estratégico ya, es decir, tiene el formato de plan estratégico todo el conjunto de documentos, pero de momento es un informe que ha presentado una consultora–, deberá expresar en todo caso la forma como se vaya a afrontar la planificación, organización y lanzamiento del producto, incluso en las fases de elaboración de estos documentos, incluidos los planteamientos que se hagan en relación con los recursos y apoyos que para la organización, gestión y seguimiento de los trabajos deba aportar o facilitar el órgano de contratación.

Y, finalmente, el objeto del contrato debía contemplar un cronograma, no solamente de la propia materialización de este trabajo analítico y de formulación estratégica y de formulación del plan estratégico, sino que también debía integrar un avance estratégico, con una visión estratégica, de un posible cronograma de implementación de todo el conjunto de acciones que el plan estratégico y, sobre todo, luego el documento operativo, el plan director –luego explicaré toda esta jerga de términos, pero que da lugar a un producto en continuidad–, como digo, que debía contemplar ese cronograma para lograr ese cambio y gestionar ese cambio.

En cuanto al calendario del desarrollo del proyecto, en su momento, la consultora, dentro del plazo de finalización del contrato que tenía, debía también presentar un cronograma donde se especificaran las distintas fases que antes he comentado e incluso las distintas tareas que iba a abordar para materializar todas estas etapas. Esta era una exigencia en el proceso de licitación, o sea, un elemento de evaluación y de valoración desde el punto de vista técnico de la calidad de la oferta que se presentaba.

Y otra exigencia importante establecida ya en el propio procedimiento de contratación y, por supuesto, en el contrato, era el hecho de que debía realizarse de una manera activa y coordinarse todo el proceso de elaboración, de diseño de fase analítica, de fase de acción, etcétera, con el propio Consorcio de Bomberos. Yo entiendo que ésta es una de las bondades de este plan, y es que está hecho con una metodología activa, como luego explicaré, y hecho con la organización, no está hecho como un contrato que se encarga afuera y se encarga un trabajo de asistencia técnica, en el cual no tienes más relación con la consultora, y a veces esto pasa, en los trabajos iniciales, en la formulación del trabajo, en la aportación de documentos y algunas misiones puntuales, y luego te entregan un producto que se somete a un proceso de validación, previo a la liquidación del propio contrato. Aquí no, es decir, todo el proceso ha sido un proceso conjunto y, además, realizado con técnicos del propio Consorcio de Bomberos y con técnicos de la Dirección General de Interior. De hecho, ha habido hasta un director de proyecto que ha sido un profesional del propio Consorcio de Bomberos, que ha llevado de la mano a la consultora en este sentido.

En cuanto a la organización y gestión del proyecto, diré brevemente que las empresas interesadas debían incluir en su oferta una descripción de los procedimientos básicos que se establecerían como mecanismos de organización y gestión del proyecto y también una formulación de diversos comités y grupos de trabajo para la formulación sobre todo estratégica del documento.

En cuanto a la metodología, que algo he anticipado, también diré brevemente que se debía señalar en la propia licitación la metodología que se iba a adoptar en la realización del proyecto, determinando esas fases, como he señalado.

Y también les diré que al proceso de licitación acudieron en total dieciséis empresas consultoras, que inicialmente salió la licitación en 160.000 euros y que la adjudicación realizada a KPMG como oferta mejor valorada –y tengo todas las puntuaciones aquí, de cada una de las empresas– técnicamente también y como una de las mejores ofertas en precio, no la más barata, pero era de las más bajas en ese sentido, fue en un importe de 128.000 euros. La puntuación que obtuvo fue en concreto 90 puntos, frente a los 41 puntos que obtuvo la empresa de menor puntuación. No me voy a extender en el detalle. En cualquier caso, si en los turnos de intervención posteriores se manifiesta un interés, tengo toda esta información.

El contrato se firmó el 23 de mayo de 2003, estableciéndose un plazo de ejecución de cinco meses, plazo que fue prorrogado hasta el 15 de diciembre de 2003, a requerimiento de la propia Administración, en concreto a requerimiento mío

como Director General de Interior, para que el plan estratégico fuera más participativo de lo que ya en sí era el diseño de la propia empresa consultora y de lo que se había hecho y, en concreto, y lo digo expresamente porque me tocó personalmente lidiar esta cuestión en el proceso de cambio desde la Dirección General de Salud a la de Interior, y de hecho asistí, como luego explicaré, a reuniones en los dos ámbitos y a manifestar mi opinión desde los dos ámbitos, incluso, sin ser todavía Director de Interior, opinar ya sobre este proceso, porque había unos plazos muy tasados en este proyecto y, por lo tanto, podían incumplirse. Y en ese proceso algunas de las mesas y grupos de trabajo que se hicieron con personal del Consorcio de Bomberos, como luego detallaré, por razones diversas, no achacables a la empresa consultora, no pudieron llevarse a efecto. En concreto, varias mesas de trabajo con bomberos y mandos de Pamplona y algún otro parque de otro ámbito territorial no se pudieron hacer y me pareció muy importante, porque detecté que hubo un problema de convocatoria, el que esto tuviera lugar, por la importancia, precisamente, de que en el análisis DAFO, que luego explicaré, se tuviera la opinión de esos grupos y de esos comités de la propia organización. Eso motivó la prórroga que en su momento requerí y autoricé.

Respecto al carácter participativo, aspecto fundamental del proceso de elaboración del documento que ha entregado la consultora, he decir que ha habido un proceso muy amplio de reuniones y de entrevistas por parte del equipo redactor con representantes de otras administraciones. Fundamentalmente, se seleccionaron aquellas administraciones o aquellos servicios titulares de servicios de bomberos, diríamos, modélicos o más validados en cuanto a su prestigio técnico, no solamente por nosotros, sino también por entidades como la Asociación Profesional de Técnicos de Bomberos, por ejemplo, que es una entidad de reconocido prestigio a nivel nacional. Ésta señaló qué servicios, desde su punto de vista, funcionan mejor. Y polarizamos que la empresa consultora viera realmente modelos organizativos y modelos estratégicos de estos servicios. Entre ellos están: Diputación Foral de Guipúzcoa, un servicio modélico; el del Ayuntamiento de San Sebastián, otro servicio también modélico; el de la Comunidad de Madrid, donde se conectó, además, con la Consejería de Medio Ambiente, porque hay una vinculación muy estrecha de los servicios de bomberos, en concreto, de los que tienen que ver con los incendios forestales en prevención y en extinción, precisamente, con Medio Ambiente, de hecho dependen de Medio Ambiente allá y el resto de bomberos depende de la Consejería de Seguridad o de Interior en aquel momento. Se conectó también con la Dirección General de Protección Ciudadana de la Comunidad de Madrid. El Ayuntamiento de Pamplona,

como es natural, también fue sondeado como titular y copartícipe del propio Consorcio, lo mismo que el Gobierno. Y también se visitó de una manera muy específica el Consorcio Provincial contra Incendios y Salvamentos de Cádiz, que es otro servicio también modélico. A esto se sumó infinidad de documentación que se aportó por parte de otros servicios de bomberos a nivel estatal, a requerimiento de la propia consultora.

Ha habido un proceso de trabajo muy directo con entrevistas diversas para fijar visiones estratégicas y la propia misión de este servicio, con el Departamento de Salud: la Dirección General de Salud, la Subdirección de Atención Primaria, el Servicio Extrahospitalario de Urgencias; con el Departamento de Medio Ambiente en los dos servicios en aquel momento: el de Calidad Ambiental y el de Conservación de la Biodiversidad; en Presidencia, Justicia e Interior: con la Dirección General de Interior, específicamente con el Servicio de Protección Civil y más específicamente con SOS Navarra, con agrupaciones de bomberos voluntarios y con la Policía Foral; y en el seno del Consorcio propiamente: con el Director del Consorcio, con la escala de mando –oficiales y sargentos–, con el responsable de la Unidad Vehículos, con el responsable de las unidades de materiales y otros equipamientos técnicos, con el Jefe de Servicio Técnico Administrativo y también con todas las personas responsables de los sistemas de información del propio Consorcio.

Se constituyeron nueve mesas de trabajo, cada una específica con oficiales, sargentos que voluntariamente quisieron acudir, con la Comisión de Personal de Bomberos –todos los sindicatos presentes en ella–, con los cabos. Y cinco mesas más distribuidas en función de la propia distribución territorial de los parques. Como he dicho, era un procedimiento de participación voluntario y en el caso de Pamplona y Tudela, creo recordar, hubo un problema de convocatoria no achacable a la adjudicataria, y me pareció muy importante, con la trascendencia del parque de Pamplona, que, efectivamente, se recuperara este proceso y hubo que reencajarlo en un momento concreto en el que ya se habían iniciado otras fases del proyecto posteriores, pero esas opiniones podían ser importantes también para el diseño posterior.

Respecto a la metodología de estas mesas de trabajo, que yo creo que es el elemento más importante del carácter participativo del proceso de elaboración de este informe y del plan, por lo tanto, en su momento, es una metodología basada en el Software Resolver Ballot, que es una herramienta interactiva de participación de modo y manera que cuanto mayor es el grado de participación– de ahí la importancia de conseguir tasas de participación en cada mesa y en el conjunto de mesas de trabajo

lo más altas posible, se suele decir superiores al 50 por ciento de los convocados—, mayor es el resultado que se obtendrá en la reunión, reuniones que, sobre todo, lo que hacen fundamentalmente es, de una manera individualizada con cada participante, a través de un sistema de votación interactiva, identificar las expectativas que cada uno tiene no como grupo, sino como individuo y como participante en esa organización sobre el servicio de bomberos, expectativas que surgen desde su propia vivencia personal, de la experiencia como bomberos, pero también surgen desde la propia identificación de nuevas motivaciones y de nuevas expectativas, bien porque personalmente le interesan o porque se han conformado como dinámica de grupo previamente, o porque surgen de la mera apreciación o percepción del funcionamiento de otros servicios en otros sitios. Análisis de expectativas y análisis de necesidades, fundamentalmente.

Otra de las fases de este trabajo voluntario en las mesas con la herramienta interactiva es también que realicen un análisis de la situación en la cual se encuentra actualmente la organización, desde su propia visión, es decir, a ellos —y éste fue un objeto del contrato— se les ha pedido que evalúen en la organización, que evalúen su trabajo, que evalúen a los mandos, que evalúen a los titulares del Consorcio, al gerente del Consorcio. En fin, que no debe extrañarnos que en un informe de este tipo haya una visión crítica. Es lo que se buscaba. Ojalá no hubiera habido una visión crítica porque las cosas estaba bien, pero se busca una visión crítica porque precisamente se buscan áreas de mejora y se busca una evolución hacia una mejora continua del servicio y hacia una nueva visión del propio servicio.

Esta descripción en esas mesas de participación interactiva de los distintos profesionales se concreta en la formulación, fundamentalmente, de lo que ha soportado ese análisis DAFO que luego voy a leer en detalle, además, se concreta en fortalezas y debilidades que caracterizan a la organización. Y, a continuación, los participantes en las mesas, tutelados por el equipo conductor, lo que hacen es definir también líneas de mejora, es decir, han puesto en común su visión de la organización, su visión crítica de esa organización, su visión de expectativas personales y de grupo, porque ésas las concluimos después, a la vista de las opiniones de todo el grupo, y formulan, desde su conocimiento, líneas de mejora, las que ellos perciben individualmente. Y, luego, nosotros formulamos las líneas de mejora en función de la opinión del grupo mayoritario en la mesa y en función también de las opiniones de las distintas mesas.

Finalmente, los asistentes a cada una de estas mesas, mediante votación secreta con un terminal que tienen, establecen un orden de prioridades de

las líneas de mejora que se han formulado en el conjunto, porque ese análisis es un análisis que surge del grupo, como grupo, ordenado, es decir, están todas y cada una de las opiniones y están muchas de ellas que son coincidentes y, por lo tanto, ya agrupadas; y, a partir de ahí, formulan, mediante votación secreta, como digo, el orden de prioridades también en función de su propia percepción, conforme a parámetros de importancia y trascendencia que personalmente cada uno tiene —luego veremos los que tiene el grupo y el conjunto de mesas—, en función del grado de urgencia y en función también de la viabilidad de la medida en términos de lo que esa persona, ese trabajador entiende como parte de la empresa.

Como encargo y objeto del contrato, se pasó un cuestionario, diseñado por la empresa consultora KPMG, basándose en la adaptación del Modelo EFQM de Excelencia realizada por el Ministerio de Administraciones Públicas, es decir, sobre un modelo que ya está validado a nivel nacional para el sector público en concreto, pero adaptado por KPMG para servicios de esta naturaleza, es decir, servicios básicos, Protección Civil y Bomberos. Hicieron una adaptación expresamente de la herramienta que ellos tenían para nuestro propio servicio. Se pretendió determinar la calidad percibida por los asistentes a las mesas respecto al funcionamiento de la organización —no de las mesas ni de la dinámica del trabajo, sino de su propia empresa como tal—, especialmente, desde el punto de vista de la visión que ellos tienen con respecto a los ciudadanos, del servicio que dan a los ciudadanos ellos, el grupo, y la organización en conjunto, respecto a las necesidades que identifican ellos de los propios ciudadanos. Este cuestionario de EFQM de garantía de calidad y de búsqueda de la excelencia está compuesto de 45 ítems y constituye una guía para el autodiagnóstico del proceso organizativo del servicio de bomberos.

De las conclusiones de las mesas se identifican unas líneas de actuación. En este proceso interactivo y participativo, el Consorcio de Bomberos, por supuesto, facilitó y gestionó también, porque a veces tuvo que hacer elaboraciones expresas, cuanta información fue requerida por KPMG, como pasa con cualquier otro contrato de asistencia técnica. Yo destaco de esta información aportada, por ejemplo, las memorias de los últimos años del Consorcio, como es natural; los informes de la Cámara de Comptos nos parecieron un elemento fundamental que debe ser considerado en la gestión pública y, en este caso, en una visión estratégica, puesto que las conclusiones de los diversos informes de Comptos en este sentido deben interiorizarse e incorporarse, evidentemente, al trabajo; la memoria económica que en su momento hizo la Cámara de Comercio de Navarra en una auditación del pro-

pio consorcio: se aportó también el Libro Blanco de Transporte Sanitario; todos los libros de actas del Consejo de Dirección del Consorcio –órgano de dirección desde su creación–; naturalmente, los estatutos del mismo; y todo el conjunto de acuerdos adoptados en el Consejo de Dirección o las resoluciones del Presidente del Consorcio de Bomberos. Por lo tanto, ha tenido una información transparente y absoluta, evidentemente, sobre los elementos documentales claves del funcionamiento de esta organización. Si hubiéramos tenido un plan estratégico, les habríamos presentado también el plan estratégico, se supone, que estuviera completado. Conocieron también los planes directores que el servicio ha tenido anteriormente.

Es importantísimo reseñar que por tratarse de un plan estratégico el objeto del encargo, éste no es un documento cerrado, a pesar de que ya esté entregado por la consultora en su consideración de informe, ciertamente, sino que es un documento, incluso cuando tenga esa consideración de plan estratégico, aprobada por los órganos que antes he comentado, debe seguir siendo un documento vivo en el tiempo. Lo contrario sería un error, sin duda alguna, estratégico. Ninguna empresa ni ninguna organización hace un encargo de un documento estratégico y valida un documento estratégico como inamovible. Precisamente es para tratar de adaptarlo a la evolución y a la realidad de esa área de negocio y, entre otras cuestiones, también, a la propia gestión del cambio. De este documento surge que hay que hacer un cambio importante y hay que emigrar hacia nuevas formas jurídicas, a una nueva organización, a una vinculación de este servicio hacia las nuevas necesidades de los ciudadanos y hay que gestionar ese cambio. Entonces, la gestión de este cambio puede hacer que también haya que modificar el plan estratégico en este sentido.

Tras un análisis crítico de la situación actual, del estudio profundo de las demandas de la sociedad navarra –otro objeto también del encargo– se hace una proyección de un cronograma a tres años de estos aspectos estratégicos del plan y se hace una concreción en ocho grandes objetivos estratégicos que, a su vez, se desarrollan en 85 fichas de acciones.

Y éste es el contenido básico, fundamentalmente, de este documento.

Decía antes que un elemento fundamental, fruto de ese trabajo interactivo en las mesas, es el análisis DAFO, el análisis de debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. No voy a pasar de largo esta parte porque me parece una parte muy importante. Es crítica, es muy crítica, ciertamente, pero para mí personalmente es una auditoría del punto de partida de un servicio que funciona bien –y luego lo diré–, pero que pensamos que todavía puede funcionar mejor y que, además, debe adap-

tarse a las nuevas necesidades que la sociedad, en parte, ya tiene y otras nuevas que visualizamos, precisamente, fruto de este análisis estratégico.

En el análisis DAFO se ha realizado un diagnóstico del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento de Navarra, al objeto de identificar los factores internos y externos que condicionan tanto su situación actual como su desarrollo futuro.

Dentro del análisis DAFO, hay que definir cada uno de estos conceptos. Las fortalezas: aquellos elementos de posicionamiento, operativos o intrínsecos, presentes en Bomberos de Navarra y que le dotan de ventaja competitiva.

Por debilidades hay que entender aquellos otros elementos internos de la propia organización siempre y de evolución previsible frente al entorno que podrían limitar la capacidad de Bomberos de Navarra de alcanzar una posición estratégica ventajosa. Parece que estamos vendiendo el ámbito de una empresa en un área de oportunidad, pero no es así, es el ámbito de un servicio público en un área de oportunidad que son las necesidades de los ciudadanos de Navarra.

Bajo el concepto de amenazas hay que entender la identificación de factores de entorno y provenientes de la evolución del mismo que podrían afectar las fortalezas que ya tiene Bomberos de Navarra o acrecentar sus debilidades. Por lo tanto, nos podrían llevar a no ser competitivos en términos de responder a las necesidades de la sociedad navarra.

Y por último, bajo el concepto de oportunidades estarían aquellos factores, aquellos elementos de desarrollo de lo que ya tenemos y posicionamiento que nos permiten potenciar las fortalezas que ya tenemos o reducir las debilidades que ya tenemos, también.

Éste es el contexto de un análisis DAFO como tal.

¿Qué debilidades nos ha presentado en su informe, en la parte de ese informe ejecutivo, que es lo que se facilitó, si mal no recuerdo, al Grupo Parlamentario Aralar? Si tiene algún fallo el disco, rápidamente pongo a su disposición todos los discos que hagan falta y los probamos. Para mí que estaban probados, aunque no los probé personalmente, lo reconozco, pero se incorporan sin ningún problema, como no podía ser menos.

Desde el punto de vista de las debilidades, voy a leerlas tal como aparecen en el documento, en alguna se me escapará hacer algún comentario, pero voy a procurar hacer la lectura de las mismas.

En primer lugar, la inexistencia de una clara orientación estratégica en los años de funcionamiento de Bomberos de Navarra, que ha determinado que su organización, estructura y funcionamiento hayan dependido –y lo digo respetuosa-

mente— más de apuestas coyunturales tomadas por la Dirección que de decisiones fundadas sobre un criterio definido en un plan estratégico. Esto no quiere decir que se hayan hecho mal las cosas, sino que se han hecho sin una visión estratégica. Se han hecho con la visión a más corto plazo y en algún caso a medio plazo, de planes directores que han tenido un valor muy importante, sin duda alguna, en lo que hoy es Bomberos de Navarra y en lo que debería haber sido también, pero ha faltado una visión estratégica de la empresa en términos de adaptación de servicio a las necesidades de la sociedad navarra.

No existen adecuados mecanismos de planificación y de seguimiento de actividades en el funcionamiento de Bomberos de Navarra. Esta visión, vuelvo a recordar, es fundamentalmente fruto de esas mesas de trabajo y, por lo tanto, muestra cómo se está visionando por los trabajadores y por otros actores sociales de esta organización a la empresa. En algunos casos puede ser injusto. En cualquier caso, hay que reflejarlo, porque solamente modificar la percepción negativa que ya se tiene es un reto y, por lo tanto, habría que hacerlo, y en muchos otros seguro que es un análisis crítico que responde a una realidad en mayor o menor cuantía.

Tercera debilidad, la inexistencia de una normativa específica de Bomberos de Navarra determina que no se pueda conocer de manera articulada sus objetivos, estructura y funciones.

Cuarta, se constata una falta de claridad en la definición de funciones entre las diferentes categorías profesionales que coexisten en el Servicio.

Otra, existen deficiencias relevantes en los canales de comunicación interna de Bomberos de Navarra, tanto a nivel vertical como horizontal.

Se carece de una estrategia institucional activa que permita fortalecer, en el seno de la sociedad navarra y mediante acciones concretas de promoción, la imagen y prestigio de Bomberos de Navarra. Hay un prestigio del bombero en sí mismo, pero quizás no tanto de la propia organización de Bomberos de Navarra y de su papel como servicio no solamente en la extinción de incendios o en los rescates y salvamentos, sino también como servicio interviniente en la protección civil en general.

Se han detectado —dice la consultora en su informe— carencias en la formulación, implantación y seguimiento de un plan de formación acorde con las peculiaridades del Servicio.

No se aplica en Bomberos de Navarra una gestión por procesos, lo que implica falta de homogeneidad en los procesos del trabajo administrativos e intervenciones operativas y ausencia de una visión integral de la organización. Éste es un elemento también fundamental para cualquier organización de sector público o sector privado en aras

de la calidad, es decir, las cosas tienen que estar procedimentadas, tienen que estar escritas, tienen que ser sometidas a evaluación. No quiere decir que con ello se esté prestando un mal servicio, pero sí quiere decir que, seguramente, se podría prestar un mejor servicio en ese sentido.

Los procesos de trabajo —otra debilidad— no se encuentran soportados en aplicaciones informáticas que faciliten la gestión coherente de Bomberos de Navarra, homogeneicen las formas de trabajo, fomenten el trabajo en equipo —por cierto, un elemento fundamental del trabajo por procesos también—, reduzcan los márgenes de discrecionalidad y eliminen ineficiencias en su funcionamiento.

Tal situación incide de manera notable en las condiciones de prestación de los servicios, que se encuentran más sujetos a criterios subjetivos de las personas que los llevan a cabo que a criterios objetivos que reducen los márgenes de discrecionalidad.

La ausencia de una verdadera gestión por procesos induce a que Bomberos de Navarra tienda a desvertebrarse y a no comportarse como una organización compacta, máxime en una estructura descentralizada, es decir, diez parques profesionales, siete parques voluntarios, nuevos parques que hay que construir de ámbito comarcal, etcétera. Por tanto, una organización descentralizada, aparentemente, territorialmente y con el tiempo también en la gestión, tiene un riesgo de desvertebración si no se articula un esqueleto básico, precisamente, en esa gestión por procesos o en ese trabajo por objetivos.

Inexistencia de un plan de sistemas que establezca con nitidez la arquitectura tecnológica y el mapa de aplicaciones corporativas con que debería contar Bomberos de Navarra.

La oferta de servicios, como debilidad, responde a una estructura tradicional de un servicio de bomberos, como pasa con todos los demás argumentos. Es decir, seguro que si se hiciera este análisis crítico, hasta en los servicios modélicos que antes he citado, no todo, pero muchas cuestiones de este tipo también se posicionarían y se volverían a identificar. Entonces, la oferta de servicios responde a una estructura tradicional de un servicio de bomberos sin incorporar una nueva gama de servicios que podría añadir valor a las prestaciones que se realizan, por tanto, adaptarse a las nuevas necesidades de la sociedad e incorporar valor añadido, calidad a los propios servicios que hay que prestar al ciudadano.

Existe una cierta insatisfacción en Bomberos de Navarra con los sistemas de mando y control de las actuaciones en las que intervienen los recursos operativos.

Se identifica también una ausencia de legitimidad, falta de reconocimiento de las capacidades y cualidades de los mandos superiores por parte de

sus subordinados, es decir, hay una percepción, en ese sentido, negativa por parte de ellos. Puede responder a una realidad, pero en cualquier caso hay una percepción negativa, lo cual es negativo en sí mismo y mejorable.

Presencia de un choque de cultura organizativa y de trabajo entre los bomberos procedentes del Ayuntamiento de Pamplona y aquellos procedentes del Gobierno de Navarra, es decir, no se ha conseguido una cohesión completa de dos culturas de funcionamiento y dos regímenes también de personal en algunos aspectos, si duda, diferentes.

Otra debilidad: no existe una dirección operativa en Bomberos de Navarra que defina los criterios a seguir en las intervenciones operativas, asuma la responsabilidad en la organización de las intervenciones y permita realizar un seguimiento de las mismas.

Se constata, también, la necesidad de actualización de los protocolos de intervención de manera coordinada con el resto de instituciones intervinientes, desde una óptica amplia de Protección Civil.

También se dice como debilidad que la Oficina Técnica de Bomberos de Navarra no cuenta en todos los casos con personal adecuado para desarrollar las actividades que tiene atribuidas, el reto de la tecnificación que luego citaré.

Falta de una coordinación más fluida con otros organismos de la Administración navarra y con otras instituciones públicas con responsabilidades y competencias colindantes con las propias de Bomberos de Navarra.

La carrera profesional en el seno de Bomberos de Navarra no se encuentra plenamente desarrollada.

Falta de integración de los bomberos voluntarios en cuanto a métodos de trabajo, formación, equipos de intervención y recursos materiales con la estructura profesional, porque estamos ante un modelo mixto, es decir coexisten recursos profesionales y voluntarios, y parece oportuno seguir en la línea de este modelo mixto pero integrando adecuadamente.

Existe un importante colectivo de personal de servicios auxiliares que no desempeña ninguna función operativa y que dedica su tiempo a actividades de apoyo a parques. Hay que resolver la segunda actividad de los bomberos, de los que se van haciendo mayores y no están condiciones psicofísicas de estar en el operativo y que entraña, por lo tanto, un riesgo para ellos y para el propio servicio. Pero tampoco la solución es aparcarse como servicios auxiliares a todo este colectivo, es decir, hay que darles tareas y misiones en la organización o sacarlos de la propia organización, si fuera preciso, si son excedentes.

Existe un elevado nivel de rotación de los bomberos que se encuentran asignados a los parques comarcales.

El régimen de turnicidad vigente en Bomberos de Navarra supone –y lo dice la consultora, insisto– un riesgo para la calidad de los servicios que se presta a la sociedad navarra, según las necesidades de la misma.

No se encuentra definida la tipología de los diferentes modelos de parques de bomberos con que cuenta o debería contar la Comunidad Foral de Navarra para dar respuestas adecuadas a las distintas necesidades de la geografía navarra y al mapa de riesgos existente en la misma.

El actual modelo de prestación de servicios no responde a los principios esenciales que caracterizan a la figura jurídica de consorcio.

Hay una rigidez en las vías de financiación del Consorcio que sólo se nutren de las partidas previstas en los Presupuestos Generales de la Comunidad Foral como transferencias corrientes y de capital presentes en los presupuestos de la Dirección General de Interior.

Y, por último, no se aplican mecanismos o indicadores que permitan medir, de acuerdo con un modelo de referencia, la calidad de los servicios prestados.

Fortalezas. El colectivo de bomberos cuenta con una alta cualificación profesional y aptitudes suficientes para desarrollar su labor. Lo dice la consultora desde el análisis de lo que piensa la organización y del análisis crítico que ellos han hecho, pero también lo dicen los propios bomberos en las distintas mesas; se sienten capacitados.

Segunda fortaleza: la percepción pública sobre el trabajo de los bomberos es, en general, buena y, desde esta perspectiva, Bomberos de Navarra responde a los parámetros de un servicio de prestigio social.

Existe entre los bomberos una cultura interna basada en la voluntad de servicio y entrega a la sociedad.

Existe un consenso generalizado entre los responsables de Bomberos de Navarra en el sentido de que el Servicio debería evolucionar hacia otro modelo de organización y de negocio, basado en nuevos principios organizativos y más acorde con el entorno en que presta sus servicios.

En los últimos años se ha producido una tendencia cambiante en la tipología de servicios que está prestando Bomberos de Navarra, en el sentido de disminución en el número de intervenciones de poco valor añadido y de aumento de los servicios que requieren mayor especialización y cualificación.

Los servicios prestados a los clientes y usuarios de los mismos son, en términos generales, según manifiestan, de alta calidad.

Los parques de bomberos disponen, en principio, de adecuados recursos materiales para el desempeño de sus funciones.

Se dispone de una herramienta informática para calcular los tiempos de respuesta –isócronas– y realizar simulaciones de escenarios de respuesta en función del mapa de carreteras y de la población cubierta, en función de los distintos asentamientos poblacionales.

Existe un aceptable nivel de interlocución con otros servicios con responsabilidades en materia de protección civil, especialmente con Policía Foral.

En materia de prevención de incendios hay un comité integrado por Medio Ambiente, Protección Civil, Bomberos, Policía Foral y Guardia Civil, para poner en marcha medidas de sensibilización y concienciación sobre incendios forestales.

También como fortaleza, el sistema mixto de bomberos profesionales –357 bomberos en el operativo profesional que ahora hay, sin contar los que están en la academia– y voluntarios –200 bomberos voluntarios operativos en Navarra–, con separación de los mismos en parques diferentes: 10 parques profesionales a los que hay que añadir el futuro parque de Peralta, ya finalizado y a punto de ponerse en marcha, y el de la Comarca de Pamplona pendiente de construcción en Cordovilla, así como los 7 parques de voluntarios. Este modelo de coexistencia de estos dos tipos de recursos se vislumbra, por la propia organización y por la consultora en su análisis crítico, como un elemento favorable no sólo en lo que respecta al territorio cubierto y a la aproximación de los recursos a las poblaciones, especialmente en la zona norte, sino también en lo que se refiere a la posible transición en el futuro hacia un modelo organizativo diferente que se base en la integración de los voluntarios en el marco de Bomberos de Navarra.

Amenazas se citan varias. Puede haber reticencias por parte del Servicio de Protección Civil en relación con la posible instalación de un centro de mando y control en Bomberos de Navarra. Ello rompería un modelo de coordinación operativa por el que Navarra apostó al crear el 112-SOS Navarra. Esto lo menciono y quizás hay que explicarlo, porque verdaderamente en un análisis DAFO surgen grandes cosas y surgen muchas veces detalles que, si no se está en la organización, no se entienden. Bomberos de Navarra y la gente que trabaja en Bomberos opinan que deben tener un centro de mando y que de alguna manera sea el servicio que reciba las llamadas de los ciudadanos directamente, es decir, volver un poco a la situación anterior. Y, sin embargo, este gobierno y gobiernos anterior-

res de distinto signo político también han entendido que la centralización y la integración en centros de coordinación operativa, como el 112-SOS Navarra es un elemento de valor añadido fundamental para gestionar mejor las emergencias. Pese a ello, hay esta visión en determinados colectivos profesionales, específicamente en Bomberos, y esto es algo que puedo comentar también como experiencia de otras comunidades autónomas donde se vislumbra de la misma manera. Se ha señalado que es una amenaza que haya un centro de coordinación y que cada vez se vaya más a centralizar. Sin embargo, hoy en día es posible compatibilizar ambas cosas, que haya un centro de coordinación operativa pero pueda descentralizarse una parte de la gestión, por ejemplo, que las llamadas lleguen al 112 por parte de los ciudadanos en demanda de auxilio, pero que 112 luego traslade –como ya lo hace al Centro de Mando y Control de la Policía Foral en las llamadas de auxilio policial– a Bomberos, y sea Bomberos quien, de acuerdo a los protocolos que tiene 112 y, por lo tanto, los protocolos generales de intervención, sea el que decida el tren de salida en una intervención, que ahora lo decide SOS Navarra. En cualquier caso, es un análisis en el que hay que profundizar mucho porque entendemos que es una cuestión de riesgo, una cuestión crítica importante, y por eso explico esta visión que hay, que Bomberos ve como amenaza la centralización, les gustaría gestionar exclusivamente a ellos las demandas de atención que tienen que ver con este servicio.

Esto también rompe con modelos de ampliación de la cartera de servicios de Bomberos de Navarra, como luego citaré, que apuestan más por abordar otras nuevas áreas de oportunidad, porque son de necesidad para los ciudadanos de Navarra, y que el servicio más óptimo, por formación que tiene y formación que hay que darle, son los bomberos precisamente. La variabilidad en los tipos de demandas complicaría mucho más que hubiera un sistema de descentralización.

Sigo con las amenazas, En coherencia con lo anterior, Bomberos de Navarra se muestra también crítico con los procedimientos de movilización que utiliza SOS Navarra en la medida en que entienden que no siempre son adecuados y requieren de una actualización.

Existen, también como amenaza, en ocasiones ciertos celos entre los servicios de emergencia que participan en una intervención conjunta que convendría solventar mediante una mayor coordinación y entendimiento institucional en aras de lograr una respuesta adecuada a cada intervención.

En las épocas de quemas de rastrojeras, verano, SOS Navarra –dicen– no está preparado para recoger la información de los que van a realizar las quemas. Quizás es una información que tiene

Medio Ambiente porque es el titular y el competente a la hora de autorizar las quemas de rastrojeras y que sería bueno que se vinculara, y esto, de hecho, está previsto. Identifica como amenaza que se disgregue este tipo de información y no la tenga bomberos de Navarra.

La utilización de las ambulancias para el mero traslado de enfermos, que es uno de los servicios que cuantitativamente se está incrementando en Bomberos, es decir, su presencia en la red de transporte sanitario urgente, en detrimento de los incendios, los incendios van a menos, afortunadamente, sin embargo, los traslados van a más. Luego podemos comentar datos que tengo en detalle, incluso de proyecciones a varios años. En ese sentido, Bomberos de Navarra identifica como amenaza el que se utilice estos servicios para el traslado de enfermos y de personas que no precisan una atención urgente, que a veces se da. Es muy importante llevarlo a este ámbito exclusivo de su presencia en la realización del transporte sanitario de la urgencia y, sobre todo, de la urgencia vital.

Otra amenaza es la falta de homogeneización de los bomberos voluntarios con los bomberos profesionales en cuanto a métodos de trabajo, recursos materiales, equipamiento y vestuario, que puede representar una amenaza para la adecuada cobertura de riesgos potenciales y para garantizar la calidad de las intervenciones.

Y como última amenaza que los bomberos voluntarios no están integrados dentro del Consorcio.

En cuanto a las oportunidades, la consultora dice que las condiciones actuales son propicias para desarrollar un plan estratégico y los planes directores correspondientes, gracias a los recientes acuerdos alcanzados con los sindicatos y a la estabilidad parlamentaria en la que se apoya el Gobierno de la Comunidad Foral.

Se ha designado, también, un nuevo Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, así como un nuevo Director General de Interior, con voluntad –lo reitero y lo manifiesto aquí personalmente, pero también lo dijo el Consejero en su intervención inicial a la hora de explicar las líneas de actuación de esta legislatura– de impulsar el plan estratégico, y no sólo su redacción, como se ha impulsado, sino su articulación, y voluntad también de este Gobierno de modernizar el servicio de los Bomberos de Navarra.

Otra oportunidad es que se está estudiando la posibilidad de poner en marcha un helicóptero medicalizado para que se trabaje conjuntamente con los vehículos sanitarios de soporte vital avanzado y que esto esté vinculado con Bomberos de Navarra.

Cuentan con el apoyo de los parques de bomberos voluntarios a la hora de participar en las inter-

venciones: cubren un vacío importante en aquellas zonas más alejadas y menos pobladas. Con una mayor coordinación permitiría una reducción de los tiempos de respuesta.

La coordinación de las intervenciones a través de SOS Navarra facilita el trabajo desarrollado de la actuación, y permite un mejor entendimiento con otros servicios de emergencia.

Existe una predisposición a ampliar la oferta de servicios para dotar de mayor contenido al Servicio de Bomberos, abordando específicamente áreas como prevención, formación a terceros, etcétera, que van a permitir tener mayor reconocimiento todavía por parte de la sociedad, porque son necesidades que, sin duda, tiene la sociedad navarra.

Una alternativa que mejoraría la gestión y actualización de la flota de vehículos sería abordar otras figuras contractuales como el renting y el leasing.

Una oportunidad importante para el Servicio sería potenciar convenios con las comunidades autónomas limítrofes, fundamentalmente, y con Francia para cubrir aquellas zonas colindantes menos cubiertas a las que podrían llegar antes dichos bomberos y viceversa.

Se está reorganizando el plan de estudios en colaboración con la Escuela de Seguridad. Se está volviendo a diseñar el contenido de los cursos a la vista de las necesidades actuales y futuras de la sociedad.

Se señaló también como una oportunidad el hecho de que desde julio de 2003 tienen lugar sesiones periódicas de coordinación entre SOS Navarra y Bomberos para ir mejorando aspectos de relación entre ambos servicios, la coordinación y el rediseño de protocolos.

Y también es una oportunidad el que se tienen previsto abrir unas nuevas instalaciones de SOS Navarra en la calle Aoiz, que darán cabida también a una presencia operativa de bomberos de manera ordinaria en la coordinación que realiza SOS Navarra y por supuesto, como no podía ser menos, en la activación y en la propia ejecución de los planes de emergencia cuando así sea necesario.

Éste sería el análisis DAFO. A veces, puede causar sorpresa, si no se conoce la metodología y no se ha participado en el proceso, las distintas categorías de trascendencia y de importancia de fortalezas, debilidades y oportunidades que aparecen, que algunas son cuestiones domésticas y otras de un calado notable. Así son los análisis DAFO.

Otra parte importante del informe de KPMG y, por lo tanto, en el apartado de las conclusiones, es la fijación de objetivos estratégicos, que serán los objetivos estratégicos, una vez se apruebe, del propio plan.

Del análisis de la situación actual del Consorcio de Bomberos de Navarra y de su correspondiente diagnóstico estratégico, se han definido en el plan estratégico ocho objetivos estratégicos, valga la redundancia, sobre los que se formulan acciones a emprender al objeto de alcanzar de la forma más eficaz y eficiente posible la misión última de Bomberos de Navarra de servicio a la sociedad navarra.

Esta misión se concreta, y así se dice en el informe, en atender, de acuerdo con los principios de prevención, celeridad, eficacia y proporcionalidad, todos los elementos y situaciones de riesgo susceptibles de causar un daño a las personas, bienes materiales o al medio ambiente en el territorio de Navarra, contando para tal fin con los recursos cualificados necesarios, en estrecha coordinación con todas las instituciones, departamentos y cuerpos de seguridad que tengan competencias colindantes o concurrentes en situaciones de riesgo. Ésta es la misión clara, mucho más amplia, entendemos, que la que tiene y la que marca, incluso, la propia legislación en esta materia y que, además, vamos a plasmar en breve en el anteproyecto y ya, cuando se remita al Parlamento, proyecto de Ley Foral de protección civil y de atención de emergencias de Navarra.

Al objeto de estructurar y organizar esos ocho objetivos estratégicos que la consultora posiciona, se subdividen éstos a su vez en líneas estratégicas, dentro de cada línea estratégica se definen acciones estratégicas y dentro de cada acción estratégica se definen actividades. Y se conforma en un conjunto de fichas, que va a ser todo el paquete que estará en el plan estratégico, pero que, sobre todo, lo que son actividades como tal son las que van a conformar el cuerpo esencial de lo que es el plan director; es decir, un documento ejecutivo, distribuido en el tiempo, con dotación presupuestaria, etcétera.

Los objetivos estratégicos y sus correspondientes líneas –voy a exponer sólo estos dos primeros niveles, por razones de brevedad pues me estoy extendiendo en el tiempo de forma notable– son los siguientes.

El primer objetivo es profesionalizar la gestión del Servicio de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento, con arreglo a una adecuada planificación de recursos y un seguimiento de las actividades asignadas, con el fin de implantar una cultura basada en la dirección por objetivos. Aquí las cosas no deben estar sometidas a la improvisación. Improvisar se hará en situaciones excepcionales, pero hay que procurar que todo esté basado en una planificación y en la existencia de protocolos y procedimientos y que, además, se ensayen, se implanten, se analicen sus debilidades y fallos y se corrijan. Y, a partir de ahí, haya una fijación de objetivos.

Para este primer objetivo de profesionalización de la gestión las líneas estratégicas que cita la consultora en el informe son las siguientes: reforzar la intensidad de la función de planificación y control en los niveles jerárquicos superiores del Servicio, es decir, en la cadena de mando; reforzar la escala de mando operativo en su reparto de responsabilidades operativas en el día a día y en tiempo ordinario, por supuesto, ante las intervenciones; desarrollar una cultura organizativa basada en la definición y cumplimiento de objetivos; implantar un sistema de gestión por procesos que contribuya a una visión integradora del funcionamiento del Servicio, por tanto, hay que definir una cartera de servicios y los procesos o las líneas de producción –y, por tanto, los productos finales– que esta empresa va a generar en unos estándares de calidad y de respuesta a un mercado, a una demanda de la propia sociedad; impulsar el uso de sistemas de información en la gestión de los servicios administrativos; reforzar la comunicación interna, vertical y horizontal; y evolucionar hacia un nuevo modelo jurídico que otorgue más flexibilidad al Servicio en lo que respecta a su organización y funcionamiento.

Objetivo estratégico segundo: establecer una estructura organizativa flexible con capacidad para adaptarse al entorno y asumir cambios, considerando tanto el ámbito operativo como el de gestión, que debe ser un instrumento fundamental del funcionamiento de esta organización y de estas actividades.

Para este objetivo segundo la línea estratégica fundamental es crear una nueva estructura organizativa. La consultora posiciona ya en su informe una estructura orgánica concreta. Entre otros temas, ello conlleva el definir las competencias o funciones a desarrollar por la nueva estructura, definir la estructura departamental adscribiendo competencias y funciones, determinar la adscripción orgánica y funcional de los voluntarios, definir los puestos de trabajo para desempeñar las funciones definidas en la estructura organizativa y determinar los perfiles profesionales correspondientes.

Objetivo estratégico tercero: crear una red de parques de bomberos que facilite el desarrollo de intervenciones operativas de acuerdo con los principios de flexibilidad, inmediatez y eficacia en toda la geografía de Navarra. Tenemos que conseguir que esta empresa, en su gestión por procesos y en su dirección por objetivos, por tanto, en su cartera de servicios y en su vocación y práctica de servicio al ciudadano, responda en términos de calidad, por ejemplo, en unos tiempos concretos, y habrá que definir qué estándares de calidad hay en términos de tiempo de respuesta en las distintas zonas de Navarra, pretendiendo con ello una equidad, es

decir, un acceso equitativo del servicio a las áreas de intervención. Esto es muy fácil escribirlo y más difícil hacerlo, pero tenemos que tender a ello. Y esto precisa de un mapa de riesgos, de un mapa de asentamientos poblacionales detallados y de cualificación de los riesgos para esas poblaciones asentadas, de definición de los nuevos usos del suelo para asentamientos poblacionales o para asentamientos industriales o de otro tipo que generen riesgo y, por tanto, adaptar esa red de parques voluntarios, profesionales y de otro tipo, de empresa, etcétera, a la respuesta en términos de equidad hasta donde podamos en el conjunto de la geografía navarra. Este es un elemento fundamental.

Las líneas estratégicas de este objetivo son: definir una nueva tipología de parques en función de la intensidad y el tipo de riesgo de la actividad operativa y adecuar la red de parques actuales y los nuevos que se van a construir a las distintas tipologías, es decir, hay que definir un estándar de parque –parque de ámbito zonal, parque de ámbito comarcal, parque principal–, que esté definido y concretado; adecuar la dotación de los parques, en medios humanos y materiales, a los riesgos específicos y a la intensidad de la actividad en su zona de influencia; e incorporar la red de bomberos voluntarios dentro de la estructura organizativa del Servicio. Este tema nos parece muy importante, perfectamente posicionado por los bomberos voluntarios. Este sábado voy a tener oportunidad en Vera de Bidasoa de compartir una jornada y mesa con los bomberos voluntarios y no tengo ninguna duda de que va a salir. Hay que vincular al bombero voluntario con la estructura profesional, en una dependencia funcional, una vinculación funcional con su autonomía, pero que compartan protocolos, compartan equipamientos, tenemos que definir los equipamientos de los parques voluntarios, que haya esa homogeneidad, porque son recursos operativos como el resto.

Objetivo estratégico cuarto: fomentar la preparación y capacitación del personal de la organización.

Líneas estratégicas: elaborar el plan de formación de Bomberos de Navarra. Esto no significa que no se haga formación ahora, pero debe haber una formación reglada y planificada, no solamente como la hay en lo que puede ser la formación básica y algunos aspectos de la formación continua y especialización, sino que hay que definir qué acciones de formación hay que contemplar para, por ejemplo, adiestrar y formar al personal teórica y prácticamente en los nuevos servicios que van a prestar o en las nuevas competencias que puedan asumir y también garantizar el mantenimiento de las competencias profesionales y de la capacitación profesional para garantizar esos estándares de calidad en la respuesta en los servicios que deben dar los bomberos profesionales y también

los bomberos voluntarios. Otra línea estratégica de este objetivo cuarto: dotar a Bomberos de Navarra de los medios adecuados para formar a su personal; consignar presupuestariamente los fondos necesarios para poner en marcha el plan de formación. La formación se hace cuando está diseñada y se sabe lo que hay que hacer para responder a unas necesidades identificadas y se fijan unos objetivos formativos y se establece también la dotación económica para hacer realidad las acciones, las cosas no son gratis. También como líneas estratégicas de este objetivo: definir la carrera profesional de Bomberos de Navarra por escalas y, por último, buscar alternativas para el personal de servicios auxiliares.

Objetivo estratégico quinto: establecer mecanismos de gestión operativa eficientes que permitan activar y realizar un seguimiento adecuado de las intervenciones.

Como líneas estratégicas: constituir y poner en marcha un centro de mando coordinador descentralizado en Bomberos pero vinculado a SOS Navarra, es decir, de alguna manera es trasladar el modelo de Policía Foral pero absolutamente vinculado y ligado como cliente del sistema gestor de emergencias, lo decía en una anterior comparecencia cuando explicaba la versatilidad y la flexibilidad del sistema Positrón, del gestor de emergencias como un cliente más del sistema gestor de emergencias; y, por último, definir el sistema de guardias apropiado más adecuado a los distintos ámbitos zonales.

Objetivo sexto: promover la coordinación interinstitucional con otros organismos y entidades que tengan competencias relacionadas con el ámbito de funciones que lleva a cabo Bomberos de Navarra.

Como línea estratégica: establecer acuerdos de coordinación con otras instituciones, especialmente los acuerdos de colaboración con las comunidades autónomas limítrofes y con Francia.

Objetivo séptimo: ampliar la cartera de servicios, respetando sus competencias esenciales, las de Bomberos de Navarra, con el ámbito normativo actual, pero incorporando nuevos servicios para adecuarse a la demanda existente en su entorno competitivo.

Como líneas estratégicas serían: la incorporación de nuevos servicios de valor añadido relacionados con actividades específicas de prevención, extinción de incendios y salvamento. No menciono aquí, y creo que por un error, pero entre ellos también está la investigación de incendios, como es natural, es decir, no es concebible, yo personalmente no concibo un servicio de bomberos que no haga prevención e investigación de incendios, que no se hace ahora de manera sistemática y metódica

y, por tanto, asentado en una estructura también adecuada.

Otra línea estratégica: reducir el número de intervenciones en los ámbitos que no sean críticos para el Servicio.

Realizar acciones de promoción de la nueva cartera de servicios. Debe ser una cartera regulada, reglada, de los servicios a los cuales tiene derecho el ciudadano y tiene derecho la sociedad navarra y, por lo tanto, tienen que estar reconocidos como tal y tienen que estar divulgados para que sean conocidos por parte de la propia sociedad y también los términos de calidad, por lo tanto, de derecho en la respuesta que hay que dar en tiempo o en otros parámetros.

Otra línea estratégica: reforzar las vías de financiación del servicio mediante la facturación de los servicios que no tengan la consideración de emergencia. Es decir, en muchas de las áreas de actividad de bomberos de Navarra existen pólizas de seguro detrás que dan cobertura a esos riesgos y, sin embargo, no estamos cobrando esos servicios, cuando hay un tercero obligado a pagar, que está garantizando y haciendo negocio, en el buen sentido, con unas primas, efectivamente, y con un riesgo que se está contratando por parte de los propios clientes. Hay que buscar fórmulas para conseguir facturar ese tipo de servicios con acuerdos con las entidades de aseguramiento. Ya hay alguno que hemos revisado recientemente, por cierto, y de manera tremendamente positiva. Pero hay nuevas áreas de actividad donde pueden conseguirse ingresos para Bomberos de Navarra y, por lo tanto, para tender hacia la autofinanciación de un servicio de esta naturaleza.

Objetivo octavo y último: desarrollar un modelo de calidad, preferentemente –dice la consultora– el Modelo EFQM, que sirva como marco de referencia para diseñar y adaptar el Servicio de Bomberos de Navarra a parámetros de excelencia y de calidad total.

Como líneas estratégicas, podemos hablar de las siguientes. Implantar una cultura de mejora continua de los servicios operativos y de gestión. Implantar instrumentos de motivación del personal. Establecer los cauces adecuados para conocer la opinión de los usuarios de los servicios de Bomberos de Navarra. Reforzar la imagen institucional en la sociedad navarra, con la finalidad de prestigiar la institución y afianzar su autoestima profesional. Establecer compromisos de calidad con los usuarios de los servicios. Sentar las bases para desarrollar el concepto de cliente interno, no solamente nos debemos al cliente externo, al ciudadano, sino que hay un cliente interno que son los propios profesionales del servicio y la organización tiene que considerarlo como principal activo, por cierto, que

es. Facilitar la transición desde la estructura actual al escenario de futuro, la gestión, por tanto, del cambio.

Éstos son, como digo, los ocho grandes objetivos estratégicos definidos en líneas y, a su vez, en acciones y actividades en un contingente y en un paquete importante.

Respecto al cronograma, podemos decir que el informe de KPMG es en cierta medida una conclusión, el plan estratégico –lo que sea el plan estratégico una vez se apruebe como tal– contempla una propuesta de cronograma en el que se refleja la prioridad de las acciones estratégicas que componen el modelo estratégico de futuro medido en función del grado de efectividad en la consecución del objetivo y del grado de viabilidad de su aplicación.

El cronograma indica el tipo de prioridad para cada acción estratégica contemplada dentro de cada línea estratégica. Para ello realiza una clasificación de las mismas en función de dicha prioridad asignándoles un grado diferente de agilidad en su ejecución.

Esta clasificación se realiza para cada uno de los tres años teóricos en los que se propone, inicialmente y a reserva de las disponibilidades presupuestarias, que deban implantarse las acciones propuestas en el plan.

Se me preguntaba sobre las conclusiones de KPMG, y, básicamente, sería esto, el informe es mucho más amplio, sin duda alguna. Otro aspecto importante vinculado al contenido de la comparecencia es el proceso de elaboración del plan estratégico del Servicio de Extinción de Incendios. De alguna manera, ¿qué vamos a hacer con esto? No estoy hablando del proceso de elaboración del plan o del informe de KPMG, sino de las fases posteriores. Con independencia de lo expresado hasta ahora al desgranar las conclusiones del informe elaborado por KPMG, también con base en los documentos elaborados por la consultora, hay que decir que ya se dispone del contenido del plan estratégico, que básicamente es no sólo el informe ejecutivo que al grupo parlamentario que lo pidió se le remitió, sino otro contingente de documentos, que los tengo aquí, donde se hace un análisis de otros aspectos importantes que fueron objeto de la contratación y que van a ser integrados o se integran ya en el plan que, en definitiva, será el documento una vez que se ha aprobado por quien lo tiene que aprobar, sin duda alguna.

En cuanto a los contenidos del propio plan, que en buena parte es la traslación de la estructura del informe de KPMG, del conjunto de documentos de KPMG, tiene una primera parte que es un bloque dedicado a la situación actual, donde se hace, en un primer capítulo, el análisis del entorno, se hace un estudio de la estructura territorial de Navarra,

por cierto, vinculado también a la Estrategia Territorial de Navarra y éste fue también uno de los motivos que personalmente reorienté en la fase en que me encontré esta contratación, y es que, ciertamente, si el Gobierno en su momento optó por definir la Navarra de 2025 sin hacer un dibujo estratégico o de empezar a atisbar cuál va a ser esa Navarra de 2025 en muchos aspectos, como evolución demográfica, los asentamientos poblacionales, etcétera, y en la fase en que esto está también, pues un plan estratégico en relación a un servicio básico como el de Bomberos o el de Policía Foral debe tener presente la estrategia territorial, es decir el modelo territorial de Navarra. Es decir, entre otras cosas, va a haber que proveer algunos servicios en relación con ese modelo territorial. No es lo mismo que se opte por una Navarra centrífuga o por una Navarra centrípeta, por ejemplo. Y no es lo mismo que se opte por nuevos asentamientos industriales en torno a ciertos corredores hidrográficos o de otra naturaleza que si se opta por otros modelos distintos, porque, entre otras cuestiones, el mapa de riesgos va a cambiar y, por tanto, la red de parques tendrá que ser diferente. A lo mejor tenemos que cerrar parques y abrir otros en otro sitio, con lo difícil que esto es, porque es mover infraestructuras que están asentadas físicamente, que han costado mucho dinero, que cuesta mantenerlas y que no se cogen y se trasladan tan fácilmente. Por tanto, hay que invertir bien en esto y acomodarnos a la estrategia territorial, con el grado de indefinición que tienen estos modelos estratégicos también.

Otro componente de ese análisis del entorno es la oferta de servicios, la tipología actual de los servicios y las posibilidades futuras de nuevos servicios que conformarán esa cartera que antes decía.

Luego, el mapa de riesgos, sobre el que se avanza algo en el documento. Yo reconozco que cuando llegué, evidentemente, entendía que el mapa de riesgos era algo que debía dar la consultora en ese sentido, pero no es menos cierto que estamos todos cansados de ver mapas de riesgos teóricos, donde justamente se contemplan parámetros muy básicos, como son poblaciones, asentamientos poblacionales, núcleos industriales y, sin embargo, no se profundiza más en detalle. Por lo tanto, en cuanto el mapa de riesgos el plan estratégico lo que contempla es un avance muy genérico, pero aquí hay un trabajo que ya estamos haciendo con los servicios internos de la Dirección General, que es posicionar zonalmente todo esto, porque hay que entrar en mucho más detalle. Hay que cruzarlo, también, con los planes de emergencia, con el plan territorial de Navarra, con los planes específicos de protección civil, con los planes municipales futuros. En fin, es una labor verdaderamente compleja la que hay por delante. Éste va a ser un tra-

bajo que va a quedar pendiente a completar por los propios servicios internos.

En el análisis del entorno se recoge también un estudio de los tiempos de respuesta y la población cubierta en este momento y también se colocan otros operadores del entorno en Navarra y en las comunidades limítrofes, porque hay que considerarlos a la hora del dimensionamiento de los nuevos servicios.

El segundo componente de la situación actual es el análisis de la estructura interna. Se analiza el modelo organizativo, tanto el operativo como el de gestión. Se hace un análisis presupuestario de la evolución de los presupuestos del consorcio y de los distintos servicios previos al consorcio en los distintos años, evolución también de los recursos materiales y técnicos, de los sistemas de organización y gestión, de los mapas de procesos que hay, de las relaciones con otros departamentos e instituciones, del modelo jurídico actual, se le hace un análisis de las posibilidades que tenía pero que no se han ejecutado y, sobre todo, al final, del funcionamiento de este modelo jurídico y de si ha respondido o no a la visión que en su momento tuvieron quienes apostaron —y apostamos, que también me correspondió en aquella época—, por la figura del consorcio entre dos administraciones públicas.

Por último, el análisis del sistema de calidad actual, lo que hay sin que haya un modelo de calidad, ni el FQM ni otros.

Tercer componente de lo que es la situación actual en el plan estratégico es el diagnóstico estratégico, es decir, la incorporación básicamente del análisis DAFO que he leído, algo más pormenorizado en el documento.

El segundo componente del plan es el modelo estratégico de futuro, en el cual se definen, por una parte, el propio modelo de futuro con sus objetivos, sus líneas de acciones estratégicas, los contenidos de las acciones y una matriz estratégica donde se ve cómo esa estructura nueva que se pretende crear va a alimentar de una manera matricial, si me permiten, las distintas acciones y actividades que deben ser abordadas.

En el modelo estratégico de futuro se recoge también el cronograma para la implantación del plan.

Y, por último, un tercer componente básico del documento son los anexos con el contenido y el detalle y conclusiones detalladas, por ejemplo, de todas y cada una de las mesas de trabajo para que se vea cómo han hecho el análisis crítico. Eso es propiedad de contratador, sin duda alguna. El listado de otro trabajo que se incorporaba como exigencia a la consultora, que era el listado de clientes potenciales de este nuevo servicio en términos de servicios a prestar a ciudadanos, sectores indus-

triales, centros educativos u otros clientes. Luego el detalle de las mesas de trabajo, de la metodología utilizada y todo el diseño técnico de la metodología, de las encuestas utilizadas –todo esto queda en el documento– y de otros materiales intermedios que se han producido hasta llegar a este documento final, que, insisto, constituye en su conjunto el plan estratégico.

En cuanto al estado actual de los trabajos, podemos afirmar que contamos con el plan estratégico, lo que pasa es que todavía no es un plan estratégico porque no lo ha aprobado ni el Consejo de Dirección del Consorcio, que es el órgano que tiene la capacidad de aprobarlo, ni tampoco los dos patronos, por decirlo de alguna manera, que conforman el Consorcio, que son el Gobierno de Navarra y el Ayuntamiento de Pamplona.

Sí que el plan estratégico como tal en este nivel de definición, que es el trabajo de la propia empresa con algunas incorporaciones más, ha sido ya presentado por mi parte y conjuntamente con la propia empresa a distintos ámbitos. En primer lugar, al Comité de Dirección de Seguimiento del Plan. Antes se hablaba de que este plan, además de esa metodología activa, ha estado muy tutelado desde la Administración, más allá de la tutela tradicional de un contrato de asistencia técnica. Era una exigencia también del contrato. Ha tenido un director de proyecto, que lo ha puesto el propio Consorcio, un oficial de bomberos con capacidad técnica en este sentido, pero ha tenido también un Comité de Dirección que ha estado integrado, aparte de por el Director General de Interior, por otros directores generales de otros departamentos del Gobierno que tienen que ver con las cuestiones económicas, con las áreas técnicas colindantes al trabajo actual y futuro de Bomberos de Navarra y con el propio Ayuntamiento de Pamplona también. Se les ha presentado y han hecho sus propuestas y sus consideraciones al documento, que han sido incorporadas. También ha sido trabajado personalmente por mi parte, además, con la cadena de mando del Consorcio de Bomberos, también con la Comisión de Personal, con todos los sindicatos en una amplia sesión de trabajo –que tengo que decir que para mí fue la más satisfactoria, curiosamente, podía pensarse lo contrario– y también con los bomberos voluntarios que también fueron convocados, los que voluntariamente, valga la redundancia, quisieron acudir a una sesión de trabajo de exposición del grado de detalle del documento y han realizado aportaciones.

En la actualidad se está procediendo a una labor de concreción práctica del propio plan estratégico como tal, que sería la concreción en un plan director, es decir, en un documento ejecutivo que incorpore sus componentes presupuestarias, que precise más algunos aspectos del cronograma que

aparecen posicionados en los años, pero que entendemos que hay que posicionar todavía más concretamente en cada uno de esos ejercicios. Todo ello en orden a su tramitación posterior, y ello en aspectos que se consideran fundamentales, que, por otra parte, la consultora, de manera deliberada y con nuestra conformidad, dejó abiertos para que se tomaran decisiones. En algunas cuestiones hay razones desde técnicas a políticas a sociales y a otras muchas razones que pueden hacer evolucionar una decisión en los escenarios que te planteen. Por lo tanto, hay cosas que se han dejado abiertas deliberadamente porque hemos querido que fueran así. Entre ellas, por ejemplo, y en lo que estamos trabajando es en la concreción de la figura jurídica a la cual debería emigrar el actual Consorcio de Bomberos de Navarra de modo que permita esa mayor agilidad en su gestión y una mayor eficacia en sus procedimientos. La consultora y el plan estratégico en el grado de detalle que tiene, pero, desde luego, en lo que se apruebe ya recogerá una visión concreta y una apuesta concreta. La consultora opta por evolucionar, habida cuenta de la experiencia del Consorcio y de otra serie de dificultades que haya podido haber, hacia un organismo de carácter público –el Consorcio también lo es– tipo sociedad pública, empresa pública u organismo autónomo.

Si me preguntan mi opinión, la puedo dar, pero la dejo para las preguntas. En cualquier caso es mi opinión, no va más allá de la opinión del Presidente del Consorcio y del Director General de Interior, en cualquier caso una opinión que hay que someter a una aprobación posterior.

Otra de las concreciones en las cuales estamos es en el estudio de la fórmula más adecuada que permita contar con los medios materiales necesarios para la prestación del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento y que suponga un mejor empleo de los recursos económicos, de tal manera que se pueda dotar al Servicio de los medios adaptados a las necesidades de la sociedad y a las necesidades de los parques con las tipologías de cada uno de los tipos de parques.

También se está trabajando y ultimando la concreción de la división geográfica de Navarra en zonas para este tipo de servicio, asignando en las mismas un parque de cabecera o de zona y los parques de apoyo, auxiliares y voluntarios, que sean precisos para atender, conforme a los estándares europeos de respuesta, que serán integrados aquí y a la cartera de servicios, lógicamente, la demanda social que de los servicios propios de Bomberos se vayan formulando.

También en concreción, prácticamente ultimado ya, el estudio de la dotación, tanto de personal, como de materiales, equipos y vehículos de cada uno de estos parques.

También en concreción la adecuación de las estructuras, tanto operativa, como técnica y administrativa del Servicio de Bomberos a la vista de las circunstancias actuales, es decir, la gestión del cambio hacia esa estructura que propone la consultora aquí y que tiene unos tiempos, pues no se puede llegar de repente a implantar el cien por cien, entre otras cosas porque faltan recursos, en algunas áreas técnicas, por ejemplo, pero debe haber una migración, evidentemente, en la cual también hay que poner recursos económicos encima de la mesa.

También la concreción del mapa de riesgos de Navarra, que antes comentaba en esa consideración de un mapa detallado, aspecto que consideramos básico para definir la zona de influencia, la tipología y la ubicación de la red de parques. No obstante, hay una propuesta ya hecha, muy cerrada, de ubicaciones, que en principio pensamos suficiente y al hilo de las inversiones que hay que ir abordando perfectamente podría compatibilizarse y correlacionarse con la finalización del mapa de riesgos, que es un objetivo estratégico del propio departamento y de la propia dirección general.

También se está trabajando y ultimando la valoración económica del plan con el fin de articular su encaje en el plan económico a medio plazo. En este momento el Gobierno está revisando el plan económico vigente y nosotros ya hemos hecho un planteamiento de nuestra visión inversora, por ejemplo, no solamente como dirección general, sino en este caso como Bomberos, en relación con las necesidades que la articulación de un plan de este tipo tiene. Esto hay que encajarlo en el plan económico, y en este momento no podríamos comparecer a explicar un ideal si no se tienen los recursos financieros dinerarios suficientes.

Una vez se hayan finalizado estos trabajos, el plan estratégico, y su concreción en sucesivos planes directores, deberá ser presentado y posteriormente aprobado por el Consejo de Dirección del Consorcio, que por cierto mañana tiene una reunión bajo mi presidencia y en la que presentaré, dicho sea de paso, el documento, aunque buena parte de los miembros del Consejo, la inmensa mayoría, ya lo conocen porque han formado parte o de la comisión de seguimiento o de otros órganos. Y, finalmente, elevarlo a la consideración del Consejero de Presidencia, Justicia e Interior, del Ayuntamiento de Pamplona y del Gobierno de Navarra.

Tal y como señalé a sus señorías al inicio de la comparecencia, insisto en que estamos ante un informe y los contenidos del plan estratégico son éstos, pero todavía no puede calificarse en ese sentido de plan estratégico, dado que tiene ese carácter meramente interno al que me refería en aquella iniciativa mía ante esta Cámara para haber pos-

puesto la comparecencia, precisamente en aras de haber podido traer unas concreciones sobre un documento aprobado.

Estamos ante el dibujo estratégico y “a lápiz”, si me permiten sus señorías, de lo que debe ser el proceso de modernización del servicio de bomberos. Dibujo que debe ser pasado a limpio, ésa es la concreción y la aprobación en un plan estratégico y en planes directores.

Personalmente, insisto, como Director General de Interior y como Presidente del Consorcio, en que este trabajo me ha permitido disponer de una auditoría del estado actual del servicio, sobre todo con el análisis DAFO, y a partir de ahí precisar el proceso de modernización y adecuación a las necesidades de la sociedad navarra que, sin duda, hay que realizar. Ése fue también el objeto de la contratación, porque se reconoce que hay que evolucionar y adaptarse en ese sentido, y ahora lo tenemos más en concreto todavía con el análisis DAFO.

Permítanme que insista en que, no obstante, se trata de algo que todavía no ha conocido ni el Gobierno de Navarra, ni el Ayuntamiento de Pamplona, ni el propio Consejo de Dirección del Consorcio y, por lo tanto, no está aprobado por instancia alguna.

De la misma manera –sí que ya finalizo ahora–, a sus señorías les quiero dejar muy claro, como Presidente del Consorcio y como Director General de Interior, que el servicio que tenemos, y lo digo en estas fechas en que parece por la expresión mediática en unos casos, legítima, de un conflicto laboral que tiene otras dimensiones y no es casual que se produzcan en este momento, precisamente en un proceso de modernización y de gestión del cambio que vamos a abordar en los próximos meses, les digo a sus señorías, categóricamente, que el servicio actual de Bomberos de Navarra funciona bien en la actualidad, pero que también es notablemente mejorable, sin duda alguna. Yo creo que prueba de ello es ese análisis DAFO cualitativo que se ha hecho y que se ha presentado con base en el informe de KPMG.

Otra aseveración que hago claramente es que el servicio precisa de una modernización para adecuarse a las necesidades de la sociedad y a la evolución de las mismas en el futuro, que están identificadas en el estudio de KPMG.

No es menos cierto, y también lo digo categóricamente –lo he dicho con motivo de la festividad de los bomberos–, que el servicio debe tecnificarse y profesionalizarse al máximo, coexistiendo con el voluntariado, en respuesta a unos riesgos que nos demuestra el mapa de riesgos y las actividades que en nuestra comunidad se asientan cada vez más específicos que precisan también de respuestas preventivas y de intervención de carácter específico.

Hoy en protección civil, en muchas áreas, por ejemplo en el riesgo químico fundamentalmente –y estarán de acuerdo sus señorías–, asistimos a una enorme proliferación por el desarrollo de la propia industria química, farmacéutica o de otro tipo de actividades, los plaguicidas, etcétera, donde es tal el catálogo de productos químicos diferentes con efectos adversos, y positivos también, tan diferentes, que en situaciones de catástrofe o de calamidad como consecuencia de la fuga de un producto de este tipo o de un accidente mayor o menor con un producto de este tipo, requieren respuestas también específicas. Es decir, no vale el agua para apagar todos los incendios. Hay incendios que con el agua no se pueden apagar y que incluso es un riesgo para el propio bombero apagarlos con agua, por ejemplo, los incendios eléctricos, que hay que apagarlos con extintores de polvo o con agentes extintores de otro tipo. Lo mismo pasa con los riesgos, sobre todo en el riesgo químico, que precisan de unos servicios muy profesionales, muy formados específicamente y con unos medios técnicos adaptados a eso que queremos resolver.

Otra afirmación importantísima es que el servicio debe integrar la calidad como reto –y lo decía antes en ese objetivo estratégico ocho– y como objetivo irrenunciable, porque la sociedad demanda calidad en un contexto de derechos y deberes tasados legalmente, y si no están tasados, habrá que tasarlos también legalmente porque la sociedad lo va pidiendo, es un reto que tiene.

El servicio debe ampliar –y es una afirmación muy importante que yo creo que ha quedado suficientemente argumentada– su cartera de servicios para adecuarse a las necesidades de la sociedad, incorporando más actividades en orden a salvamento y rescate –los grupos de rescate acuático, los de rescate en montaña–, en orden también a la prevención de incendios y de otros riesgos, en orden a la investigación de incendios y otros siniestros, en orden también al apoyo a la sociedad y empresas en ámbitos de riesgo o en labores de formación y asesoramiento a las mismas. En fin, son áreas de oportunidad que, desde luego, deben ser abordadas porque no están cubiertas adecuadamente y con una visión profesional de este tipo.

Otra cuestión que les quería dejar muy clara es que el servicio debe abordar un nuevo modelo de organización acorde con las nuevas necesidades a las que hay que dar respuesta, acorde con la prevención de riesgos laborales de los propios trabajadores de esta organización y acorde también con la necesidad de dignificar y tecnificar más el trabajo de estos profesionales, así como articular fórmulas y modelos de trabajo y de gestión por procesos y el trabajo por objetivos, como antes he señalado.

También les afirmo que el modelo jurídico debe evolucionar hacia una nueva figura jurídica públi-

ca que otorgue la necesaria flexibilidad en la gestión y en la prestación de servicios, pero que también nos permita resolver algunas cosas que con la figura actual no ha sido posible, entre otras cuestiones, que homogeneice los regímenes de personal y simplifique la gestión de los recursos humanos, que de alguna manera resuelva el todavía choque presente entre dos culturas procedentes de dos servicios, de dos administraciones diferentes, cuantitativamente ya muy numeroso el del Gobierno de Navarra y cuantitativamente mucho más pequeño el del Ayuntamiento de Pamplona en este momento. Dos culturas que están ahí y que han evolucionado en estos más de diez años de consorcio, sin duda alguna, pero que todavía se vislumbra –y así lo vislumbran los propios trabajadores porque nos lo han dicho en las mesas– como un elemento no resuelto y, por lo tanto, un área de mejora y eso tiene unas soluciones concretas organizativas y legales concretas también.

Otra afirmación importante es que el servicio no puede funcionar de manera desagregada de la protección civil, en ese concepto amplio de la protección civil. Debe evolucionarse hacia modelos de estructura que contemple a los servicios de bomberos, sin perder sus especificidades, en el conjunto de los dispositivos de respuesta de protección civil, conforme a modelos planificados y protocolizados de intervención tanto desde la prevención de riesgos como en la respuesta ante situaciones de emergencias mayores y menores. Ayer, precisamente, escuchaba a un miembro de la Comisión de Personal en unas declaraciones en una televisión algo que podría suscribir perfectamente, no suscribo otras cosas que se dijeron, pero sí ésta, y es que no se ve a Bomberos como el único pilar en el cual deba asentarse la respuesta pública ante las emergencias. Yo añado que no es el único pilar ya en este momento, pero lo que sí hay que hacer es incorporar otros pilares y entre ellos hay que hacer evolucionar a Bomberos precisamente para abordar otras áreas de actividad que en otros territorios y en otros ámbitos, algunos alejados de nuestra Comunidad, son realidad y son, entiendo, los modelos de organización y de respuesta de protección civil que son precisos.

Por último, que el servicio en Navarra, como respuesta desde la protección civil, debe actuar coordinado con otros recursos de las comunidades autónomas limítrofes, con otros recursos de otras comunidades y del Estado y en el contexto de la necesaria coordinación en el seno de la Unión Europea, y ya no sólo por el mero hecho de la colindancia, por ejemplo, con Francia, sino por el mero hecho de que cada vez vamos viendo y asistiendo, probablemente, a riesgos más catastróficos, por ejemplo en el área de los incendios forestales. El año pasado, sin ir más lejos y sin irnos hasta

Estados Unidos, hubo grandes incendios forestales con afección de localidades y de asentamientos ciudadanos en Europa y en nuestro país asistimos a incendios de trascendencia notable que hacen cada vez más clara la necesidad de que rompamos fronteras y que haya una coordinación planificada y programada para responder a este tipo de necesidades. Por lo tanto, son fundamentales esos acuerdos de colaboración y de coordinación definitiva que antes apuntaba y que ya en la comparecencia el Consejero de Presidencia, al explicar las líneas de actuación de la legislatura, anunció. Yo, precisamente la semana pasada tuve oportunidad con una de las comunidades con las cuales estableceremos acuerdos, la Comunidad Autónoma Vasca, y con motivo de asistir a un seguimiento de un proceso electoral con nuevas tecnologías se ha hablado ya de abordar una relación en materia de protección civil amplia, que trascienda del ámbito de los bomberos, pero es el ámbito también de relación que queremos y que estamos planteando ya con la Comunidad de La Rioja o con la Comunidad Autónoma de Aragón o la que pretendemos plantear conjuntamente y coordinados con el Estado, con Francia, precisamente porque los incendios, entre otros riesgos, no conocen de fronteras y a veces es más eficaz actuar desde nuestro lado en el territorio colindante porque somos más rápidos o, al revés, que actúen los de al lado en nuestro territorio, es decir, que esa colaboración es fundamental.

Muchas gracias, señor Presidente, señorías. Me someto a sus preguntas.

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): Bien, señorías. Considero que sería necesario un receso breve, de cinco minutos, para que ustedes vayan preparando sus intervenciones.

(SE SUSPENDE LA SESION A LAS 12 HORAS Y 43 MINUTOS.)

(SE REANUDA LA SESION A LAS 12 HORAS Y 50 MINUTOS.)

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): Señorías, reanudamos la sesión. Tiene la palabra el señor Izu.

SR. IZU BELLOSO: Gracias, señor Presidente. En primer lugar, agradezco la amplia información que se nos ha dado, que responde a lo que solicitaba este grupo, pero sí que quiero hacer algunas reflexiones. En primer lugar, me sigue sorprendiendo que este informe no se haya sometido a los órganos que tienen que decidir y, en cambio, nos hayamos enterado por la prensa. Hace ya dos meses que apareció en un periódico y, pese a que está muy avanzado el plan director, todavía no lo ha conocido el órgano que encargó el informe.

En general, me parece importante y me parece muy necesario que se elabore el plan director o el plan estratégico, como se le quiera llamar, porque creo que el Servicio de Bomberos es manifiestamente mejorable, como se ha dicho. No comparto tanto el decir que funciona bien. Eso depende de dónde se ponga el nivel de exigencia. Yo creo que cumple los mínimos pero que, debido a los recursos que se le dan y a las necesidades de esta Comunidad, se le puede exigir bastante más.

En cuanto al informe que se nos ha explicado, la parte a la que había tenido acceso y lo que se nos ha dicho aquí, señala que es un buen informe en líneas generales. En cuanto al diagnóstico, yo creo que esta visión crítica que tiene –quince páginas enteras de debilidades, muchas menos de amenazas, oportunidades y fortalezas– se corresponde también con la propia visión que tiene todo el personal que trabaja o está relacionado con el servicio. Y yo creo que de ahí viene una situación de insatisfacción que probablemente tiene bastante que ver con las reivindicaciones laborales o esa amenaza de huelga que hay ahora mismo, etcétera, porque yo creo que si el personal tuviera un grado de satisfacción mayor de cómo funciona el servicio, probablemente también disminuiría bastante la conflictividad laboral.

Creo que hay deficiencias muy importantes en el servicio y así quedan reflejadas en el informe. Y el hecho de que podamos decir que funciona en esos mínimos que digo yo o que funciona bien que dice el Director General viene porque, efectivamente, el personal le echa mucha voluntad, le echa muchas ganas y se improvisa. Se suele improvisar bien porque en situaciones críticas la gente suele responder, pero, desde luego, yo creo que las deficiencias de organización y de planificación hay que abordarlas cuanto antes.

Tengo alguna discrepancia con el contenido del informe, por ejemplo, que se tome la Estrategia Territorial de Navarra como un documento ya aprobado. Se tendrá que tener en cuenta que hay una estrategia territorial, pero recuerdo que es un documento que está todavía sometido a información pública y que tiene que pasar por este Parlamento. Como a mí me ha parecido que hace el informe de KPMG, dar por supuesto que existe una Estrategia Territorial de Navarra es anticiparse un poco.

Las referencias que hace a veces a los clientes. No me parece muy adecuado que se hable de los clientes del servicio, sobre todo de algunos clientes, por ejemplo, centros educativos. Porque un centro educativo tenga mucha gente, léase las dos universidades, se diga que ya son clientes importantes. ¿Cuántas intervenciones tienen los bomberos en los campus de las universidades? Pues más

bien pocos. Entonces, no sé si es una visión muy adecuada.

Que se hable de la rigidez en la financiación del Consorcio haciendo referencia a que la mayor parte de sus ingresos viene de los Presupuestos Generales de Navarra no me parece muy acertado. No me parece una rigidez, me parece que tiene que ser así y va a seguir así. Aunque pueda haber alguna otra fuente adicional de financiación, como se ha mencionado, que me parece bien, pero que son fuentes que ya están previstas en el ordenamiento, no es que se vaya a descubrir nada. Entonces, me parece que hablar de autofinanciación tampoco es adecuado. La financiación de este tipo de servicios va a ser de los Presupuestos Generales en su inmensa mayoría. Simplemente es un hecho, desde luego, ningún problema.

Se ha hecho alguna referencia como: una oportunidad es la estabilidad parlamentaria de que goza actualmente el Gobierno. La verdad es que no estoy en absoluto de acuerdo porque creo que no ha habido ningún problema para el Servicio de Bomberos por la mayor estabilidad parlamentaria o no. Quiero recordar que ya hubo un plan anterior en el año 94 y salió de este Parlamento apoyado por unanimidad. Yo creo que en estas materias ningún gobierno ha tenido falta de apoyo de este Parlamento ni creo que lo va a tener. Desde ahora digo que nuestro grupo va a apoyar al Gobierno para desarrollar ese modelo de Servicio de Bomberos del que se ha hablado. Creo que aquí no es un problema de apoyo o no apoyo político, de discrepancias ideológicas, sino de que hasta ahora no sé si ha faltado voluntad o capacidad para llevar adelante todas las acciones que ahí siguen pendientes. Yo creo que en estos temas el problema no es del Parlamento, de mayor estabilidad o no estabilidad.

Me parecen adecuados los objetivos que se han señalado, que estos no los conocía porque era la parte del documento a la que no se puede acceder en el disco del que disponemos. Creo que lo fundamental ahora es que se apruebe el plan y, sobre todo, que se cumpla, porque, como he dicho, en el año 94 se aprobó un plan director que tuvo un amplio consenso en este Parlamento, también es verdad que tenía un alcance bastante más limitado, se aprobó y ahí se ha quedado. Pero tengo que decir que la mayor parte de las cosas que se contenían en aquel plan no se han llevado a la práctica, cosas como el parque central o el plan de formación que siguen pendientes. Entonces, de lo que se trata es de que sea un plan que efectivamente se vaya a aplicar, que no se quede en el cajón.

Se ha hablado de que lo aprobará quien lo tenga que aprobar, me ha parecido deducir que es el Consejo de Dirección del Consorcio. Pues ahí discrepo, porque yo creo que éste es un plan que se tiene que elaborar en el Consorcio pero que tiene

una trascendencia que sobrepasa al propio Consorcio. Creo que debería aprobarlo el Gobierno y que debería remitirlo a este Parlamento, como se hizo con el anterior plan, aunque no sea obligatorio, pero creo que tiene una serie de cuestiones que, desde luego, hacen que en un momento u otro tenga que intervenir este Parlamento. Por ejemplo, en la materia presupuestaria, evidentemente, pero también se nos anuncia que puede haber una ley de protección civil y emergencias, se nos habla de una nueva figura jurídica el Consorcio, que probablemente también necesitaría alguna reforma legal, etcétera. Entonces, yo creo que será bueno también que en este Parlamento se conozca este plan y se apruebe sin perjuicio de los órganos que hayan tenido que intervenir antes y que llegue ese plan remitido por el Gobierno y no tengamos que pedir comparencias, información, etcétera. Yo creo que sería adecuado porque esta es una materia en la que, probablemente, se pueda suscitar un consenso amplio en este Parlamento y donde el Gobierno yo creo que puede tener el apoyo, si no de todos, de la mayoría de los grupos parlamentarios. Nada más y gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): *Gracias, señor Izu. ¿Va a responder, señor Rábade, o prefiere escuchar todas las intervenciones? En ese caso, señor León, tiene la palabra.*

SR. LEÓN CHIVITE: *Gracias, señor Presidente. Buenos días. Independientemente de que es necesario conocer más en detalle el informe y no sólo por las explicaciones del director, sí que hemos tomado nota de una serie de puntos en cuanto que es un informe interno que se pide a instancias del propio Consorcio con una clara orientación estratégica, que es muy importante en ese sentido, desde una visión externa. Nosotros nos quedamos con todo este informe en el sentido de que se hace especial hincapié en las debilidades en cuanto que, si sabemos asumir y reconocemos cuáles son las debilidades, podremos empezar a renglón seguido a acometer las acciones previstas en los objetivos estratégicos –creo que ha dicho que son ocho– para solventar estas deficiencias. Es decir, se reconocen esas debilidades y nosotros, vuelvo a insistir, a expensas de conocer más en profundidad este informe, pensamos que lo que hace falta en este momento es quedar a la espera de la validación de los órganos competentes, sean los que sean, y quedar a la espera de una nueva reunión, en todo caso, para ver cómo se va realizando y cómo se van acometiendo esas acciones y actividades que se mencionaban. Y vamos a ver si en ese cronograma de tres años podemos ir avanzando en el plan estratégico y en los diferentes planes directores.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): *Gracias, señor León. Señora Iribarren.*

SRA. IRIBARREN RIBAS: *Gracias, señor Presidente. En primer lugar, quiero agradecer al señor Rábade su presencia aquí y la extensa explicación que nos ha dado no sobre el plan sino sobre el informe que por lo que ha parecido de su intervención final va a devenir en lo que serán las bases fundamentales del plan estratégico o del plan general. Entiendo que de su propia exposición parece que se cree el informe, se cree el plan y está muy motivado para que esto salga. Desde luego, desde el Partido Socialista vamos a apoyar que salga un plan, pero entendemos que este plan tiene que hacerse ya, que hay que actuar con rapidez y no podemos entender toda una serie de planteamientos que se han hecho aquí por parte del señor Rábade. Nosotros hemos de decir que no conocemos el plan, a diferencia de otros grupos, por lo que les solicito, si no es molestia, que nos hagan llegar un informe al grupo socialista. Pero nos ha explicado perfectamente el expediente de contratación. No dudo de que éste se hiciese en regla. Nos ha explicado perfectamente la metodología, cómo ha trabajado esta empresa a la que finalmente se le adjudicó, tampoco dudo de que sea una metodología correcta, como no podía ser menos, por la importancia del informe y por el importe que se pagó por este trabajo. Y, una vez que todo esto ya lo vemos, encontramos que del propio informe surgen toda una serie de carencias que en estos momentos existen en el cuerpo de bomberos, carencias a las que se tiene que dar soluciones.*

Digo que no conocemos, pero parece ser que del propio informe se plantean las carencias y deficiencias que existen en estos momentos, pero tampoco se dan respuestas claras, que entendemos que por parte del Director de Interior tampoco se nos han dado, como ubicación de parques, dónde se van a realizar, el tema de personal, el tema de medidas de seguridad, el tema de materia y, por lo tanto, tampoco entendemos que se dilate tanto en el tiempo desde que se tiene este informe hasta que finalmente podamos tener el plan. Y, teniendo en cuenta la importancia que ha dado no sólo al funcionamiento de este servicio, que es vital para la Comunidad Foral de Navarra, sino incluso a la importancia que el propio informe y de las palabras del propio Director concede a la imagen y a la presencia que debe tener este cuerpo en la sociedad navarra en los ámbitos que le corresponde, evidentemente, entendemos que se tiene que poner toda la carne en el asador, como vulgarmente se dice, que este plan se tiene que hacer con rapidez, se tiene que agilizar al máximo. No podemos entender que desde que se tenga el informe hasta el día de hoy el Consorcio todavía no conozca formalmente el informe que necesariamente tiene que conocer para poder desarrollar el plan. Y entendemos que si la participación ha sido tan fundamen-

tal a la hora de elaborar el informe, más fundamental deberá ser a la hora de elaborar el plan.

Por lo tanto, solicitamos desde aquí que se pongan manos a la obra, que empiece a trabajar, porque lo que está claro es que a día de hoy en los periódicos, en la prensa, en la sociedad navarra hay una sensación de que aquí pasa algo, de que hay un descontento por parte de los profesionales que se dedican a ello, por parte de los bomberos, y que, además, hay una dejación de funciones por parte del Gobierno que está dejando que parques que estaban funcionando en estos momentos estén con un funcionamiento menor, como puede ser el parque de Tafalla, que hay problemas de dónde se tienen que ubicar unos parques u otros, que hay parques que están acogiendo servicios, como en el tema de las ambulancias, sin que se les haya puesto más operativos para trabajar. Es decir, entendemos que es un tema urgente, que es necesario que el plan salga adelante.

Compartimos, por supuesto, lo planteado por el parlamentario del grupo de Izquierda Unida en cuanto a que este plan debería ser aportado al Parlamento para el conocimiento y la aprobación por los grupos, que evidentemente es un plan que se tiene que hacer teniendo en cuenta el plan estratégico de Navarra y, además, tal y como ha dicho el Director General en cuanto a la figura jurídica, a pesar de que el Gobierno no tiene todavía un planteamiento, dada la influencia que este Director General debe tener en el propio Gobierno a la hora de plantear temas que son de su ámbito, me gustaría saber cuál es su opinión en cuanto a la figura jurídica que querrían dar a este tema. Muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): *Gracias, señora Iribarren. Señor Zabaleta, tiene la palabra.*

SR. ZABALETA ZABALETA: *Simplemente, intervengo para saludar al señor Director General. Hemos escuchado lo que es el informe técnico. Entendemos que debemos estudiar también su contenido. Y, tal como ha pedido el portavoz de Izquierda Unida, que solicitó esta comparecencia, también nosotros entendemos que luego debemos tener un debate en el Parlamento, y de las decisiones que se hayan de tomar a ese respecto, lo que sí subrayaríamos es, tal como ha dicho la portavoz del Partido Socialista, que hace falta que sean con alguna celeridad porque, aparte de que existe en la sociedad una satisfacción general básica sobre el funcionamiento de estos servicios, sí se denotan algunos otros episodios un poco críticos, como los que están estos mismos días en la prensa.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): *Gracias, señor Zabaleta. Señora Santesteban, tiene la palabra*

SRA. SANTESTEBAN GUEL BENZU: *Gracias, señor Presidente. Quiero agradecer al señor Rábade que hayamos sido los segundos en enterarnos. Primero fue la prensa, nosotros los segundos y, luego, de lo que pase a partir de ahora iremos también tomando buena nota.*

Como ha sido tan absolutamente desconocido el tema y ha sido tan pormenorizado, sí que parece que el examen y el diagnóstico que se ha hecho se ajusta a la realidad y que los objetivos se dan como buenos. Pues entonces tenemos el problema solucionado. Va a tener usted apoyo parlamentario para sacar el plan y tiene usted un gobierno con mayoría suficiente como para dotar al plan director de la capacidad económica suficiente para llevar a cabo en tres años esto que, desde luego, se asume como la situación actual y se sabe, se hace la valoración de cuáles son las medidas que hay que tomar. Pues, manos a la obra, contará con nuestro apoyo y sí que nos gustaría conocer o tener el plan estratégico en la medida en que sea posible disponerlo cuanto antes. Nada más, muchas gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): *Gracias, señora Santesteban. Señor Etxegarai, tiene la palabra.*

SR. ETXEGARAI ANDUEZA: *Gracias, señor Presidente. Quiero saludar al señor Rábade y agradecer la amplísima información que nos ha proporcionado sobre el tema, aunque está todo basado en un estudio que entiendo que ha sido hecho por una empresa de consulting y que el resultado hubiera sido el mismo si cualquier otra empresa privada o pública hubiera pedido un estudio de este tipo. Me parece correcto que un estudio de este tipo lo realice una empresa del exterior, pero los resultados normalmente suelen ser siempre los mismos, sea la empresa que sea la que haga y sea la empresa que sea la solicitante. En mi anterior trabajo yo he tenido bastante estudios de este tipo de consulting en mis manos y lo difícil suele ser luego ponerlos en marcha. Normalmente lo complicado no es el hacer el estudio y marcar los objetivos, sino cumplirlos. Yo creo que, si se hubiera hecho por técnicos de casa o de cualquier otra empresa de consulting, el resultado más o menos hubiera sido el mismo, las debilidades hubieran sido las mismas, las fortalezas también, las amenazas también, las oportunidades también y me atrevería a decir que hasta las soluciones. He dicho que he visto bastantes informes de este tipo y siempre suelen ser coincidentes más o menos. Las soluciones suelen ser: profesionalizar, flexibilizar, crear, formar, dotar, coordinar, ampliar y reforzar, eso casi podría decirlo sin haber escuchado al Director General cuáles iban a ser las soluciones a todos los problemas o a todos los males que tienen los bomberos. Desgraciadamente en la prensa y en la radio estamos oyendo otras cosas hoy mismo.*

Dicho esto, solamente voy a hacer una pregunta, porque, como he dicho antes, lo difícil es llegar a los objetivos, no marcarlos, entonces yo voy a preguntar si existe la voluntad política y presupuestaria necesaria para llevar a cabo el plan estratégico con todas sus consecuencias o si no quedará como otras muchas cosas y como en otros muchos lugares en un plan guardado en alguna estantería. Gracias.

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): *Gracias, señor Etxegarai. Señor Rábade, tiene la palabra.*

SR. DIRECTOR GENERAL DE INTERIOR (Sr. Rábade Iráizoz): *Muchas gracias. Voy a tratar de responder en conjunto y, en cualquier caso, también había algunas cuestiones que han surgido por alguno de los grupos intervinientes de manera específica.*

Yo creo que hay un primer aspecto y es que, evidentemente, en un plan de este tipo todos estamos acostumbrados a que en contratos de asistencia técnica y a consultoras, en concreto, al final te endosen ese esquema común que yo he visto que existe en muchas empresas de este tipo. Hay una plantilla común para al final rellenarla y responder a ese contrato. En este caso, tengo que decir –y no soy la persona que movió de entrada el contrato– que esta gente ha trabajado con seriedad y creo que prueba de ello es que, desde una visión externa, también es cierto, muy empapada y tutelada y llevada desde la propia Administración, hace un ejercicio de autocrítica importante. Cuando exponía en el seno de la Comisión de Personal o ante otros colectivos con los cuales he ido hablando desde que se entregó el trabajo, en el mes de diciembre, hasta ahora, que es en lo que hemos consumido el tiempo, además de concretar otras cuestiones, hablaba del esfuerzo que han hecho desde el gerente del Consorcio de Bomberos a la cadena de mando para someterse a una evaluación externa, en la cual no han participado ellos directamente más allá de unos miembros más en esas mesas que he comentado, es decir, no han estado tutelando el propio proyecto, sino que han sido otros técnicos, evidentemente del Consorcio, pero otros técnicos, hablaba de la valentía de someterse a una autocrítica de este tipo. Al final, están cuestionando, a lo mejor, tu funcionamiento. Yo creo que eso es algo fundamental hacerlo y es un ejercicio, desde luego, saludable. A mí personalmente me sirve como elemento para hacer un diagnóstico de situación y para tener una auditoría de entrada con estas características del estado de un servicio, del cual tengo que decir –y vuelvo a ratificar lo que antes comentaba– que creo que funciona bien, pero que es mejorable, sin duda alguna.

También estoy de acuerdo con el señor Izu en que al final depende de las expectativas que uno se marque o de los términos de nivel de servicio que

uno se marque. Desde luego, para lo que legalmente son competencias o atribuciones con la normativa actual de un servicio de extinción de incendios y salvamento, Bomberos de Navarra tiene una respuesta, sin duda alguna, óptima, incluso en algunas áreas se está excediendo de sus propias funciones. Sin embargo, insisto en que las necesidades de la sociedad navarra parece que van hacia otro punto. Hay un dato, por ejemplo, y no me puedo abstraer a comentar algunos datos estadísticos que tengo aquí. Por ejemplo, en los últimos diez años la evolución del número de intervenciones por incendios de todo tipo, forestales, urbanos, etcétera, va en manifiesto descenso. Ésta es un área que se está viendo, por ejemplo, en el conjunto de los servicios de extinción de incendios de nuestro país, que es una realidad, que, afortunadamente, va habiendo menos incendios, probablemente porque las medidas de prevención son más eficaces y por otras razones, a lo mejor también por suerte, pero sin embargo están aumentando otro tipo de servicios, como ocurre en el caso de Navarra que es justamente el fenómeno contrario, es decir, el nivel de descenso en intervenciones de incendios es el nivel más o menos de ascenso en intervenciones de salvamento y en actividades de transporte sanitario de la urgencia y de la urgencia vital. Es decir, que se vislumbra ahí un área de oportunidad, en mi opinión, en la cual este servicio debe evolucionar, transformarse y dar cobertura, lo que no se está viendo en otras áreas.

Quiero destacar este aspecto de que, efectivamente, al final se ha pretendido hacer una autocrítica para sacar unas conclusiones partiendo del análisis de una realidad que tenemos —es innegable, ahí está ese análisis DAFO—, sobre todo, para tratar con la voluntad. Antes se me pedía y se me preguntaba si verdaderamente hay voluntad política presupuestaria en el Gobierno con independencia de mi influencia mayor o menor en el seno del Gobierno, pues tengo que decir que sí hay voluntad, y lo manifestó el propio Consejero en su intervención inicial en este Parlamento. Cuando explicó las líneas de actuación de la legislatura, habló de la voluntad manifiesta de llevar adelante el plan estratégico de Bomberos y en aquel momento anunció que se estaba elaborando.

Por lo tanto, no duden sus señorías de que esto es así, pero no es menos cierto que estamos en un escenario presupuestario y económico, que puede o no compartirse, y ahí están las distintas visiones políticas de la economía y de hacer política económica en ese sentido en los distintos modelos. Y en ese aspecto el Gobierno, un gobierno de coalición, tiene un plan económico. Ha existido también, evidentemente, en otras legislaturas. Por lo tanto, hay un escenario marcado, planificado, también tendencial en muchos casos, de evolución de los gastos e

ingresos precisamente para converger y llegar a un déficit cero. Es, ya digo, un modelo de política económica concreta. Otros harán, seguramente, otros modelos de política económica diferentes. Por lo tanto, los recursos no son por generación espontánea, es decir que al final se proponen por el Gobierno en un reparto de esa tarta y en función de las previsiones de gasto que hay, en función de las previsiones de ingreso y con unos márgenes de endeudamiento, los que sean, ninguno a lo mejor, y a partir de ahí se trata de establecer las prioridades en el seno del propio Gobierno y luego de acudir al Parlamento para aprobar un presupuesto con la mayoría necesaria y que plasme las dotaciones presupuestarias precisas para llevarlo adelante.

En ese aspecto, en este tiempo, desde la entrega del informe, que es versus plan estratégico ya, podríamos decir, en el papel al menos, una de las cuestiones a las que hemos dedicado tiempo es a tratar de encajar —y lo de encajar lo digo en su sentido literal— las previsiones económicas, por ejemplo, de inversión que tienen en parques nuevos, en equipamientos nuevos, en las previsiones del plan económico que había y en el que ahora se está revisando. Y es que hacerlo de otra manera sería darse golpes contra esta pared. Es decir, me lío la manta a la cabeza y conseguimos que se apruebe el plan por los órganos que corresponda, etcétera, si luego no hay una dotación presupuestaria, no hay un encaje en el Presupuesto, es evidente que por lo menos las inversiones no las vas a poder hacer.

Por tanto, insisto, cuando lo apruebe el órgano correspondiente, y estoy de acuerdo con el señor Izu en que no es el Consejo de Dirección el órgano al que competencialmente le corresponde, pero sí es el órgano de gobierno del Consorcio, que es la entidad que lo contrató y, al menos, desde el punto de vista contractual y de cumplimiento de un contrato no pequeño, precisamente, debe conocerlo. Mañana lo va a conocer formalmente en una sesión, porque los miembros han tenido oportunidad de conocerlo a lo largo de estos meses pasados y yo personalmente lo he explicado y lo he entregado. Pero hay otros órganos que lo tienen que aprobar. El Gobierno lo tiene que aprobar, ciertamente, y el Gobierno decidirá la tramitación parlamentaria que le quiere dar desde el punto de vista de la visión de gobierno, es decir, si se le da el traslado al Parlamento. Yo, en este aspecto, personalmente creo que el mayor grado de consenso sobre un instrumento de este tipo, que forma parte de las competencias del Ejecutivo, es bueno y en ese aspecto agradezco, sin duda, los apoyos y el grado de consenso que se anuncia que puede haber con un plan de este tipo, que yo creo que, al final, no está al albur de modelos políticos diferentes, se puede cuestionar algún aspecto, como puede ser un

modelo público de gestión o no, pero que no es el caso en esta situación en concreto. Al final, creo que no va a ser difícil ponerse de acuerdo en un planteamiento que yo creo que es estrictamente técnico, en el cual, además, no partimos de cero.

No partimos de cero porque hay un Servicio de Bomberos que funciona bien y que está dotado. Por ejemplo, todos los datos que pedía para preparar esta comparecencia eran los ratios –igual que ocurre en la sanidad– del número de profesionales por habitantes, aunque muchas veces tampoco sea un elemento absolutamente ajustable, cuántos bomberos tenemos por mil habitantes. Pues resulta que Navarra es la comunidad autónoma, en el conjunto del Estado, que mejor posición tiene, porque tiene en este momento, redondeando, 1.300 habitantes por bombero si cuento aquí los bomberos profesionales y sin contar los bomberos que ahora están en periodo de formación, los que se van a incorporar a lo largo de este año, 34 en concreto, y sin contar los bomberos voluntarios. Si cuento los bomberos voluntarios, que en los ratios que maneja la Unión Europea en una recomendación que ahora voy a comentar también se contabilizan, estaríamos por debajo de 1.000 –en torno a 1.000, no he hecho la cifra exacta–. Sin embargo, comunidades limítrofes, en concreto los bomberos de Guipúzcoa, 2.333 habitantes por bombero. La Unión Europea establece a título de recomendación que haya 1.000 habitantes por bombero. Éste es un criterio que en este momento Navarra lo cumpliría contabilizando los bomberos profesionales operativos, no cuento los de servicios auxiliares, contando los que se me van a incorporar este año y contando los 202, creo recordar, bomberos voluntarios de que disponemos en Navarra y que, además, queremos integrar todavía más en esta estructura. Y, que yo sepa, no se quedan incendios sin apagar porque no haya habido bomberos suficientes o porque no haya habido medios técnicos suficientes.

Los medios técnicos, otro parámetro. El Consorcio del Servicio de Bomberos de Navarra tiene 108 vehículos, que es una tasa de vehículos que no la tengo ahora cuadrada con un denominador, pero que es una cifra que, si la comparamos con otros entornos próximos como Guipúzcoa o San Sebastián, estamos muy por encima, a pesar de que haya los famosos egipcios que tanto se ponen en duda y que son vehículos que están perfectamente operativos y “funcionantes”. En ese aspecto, sí que quiero salir al paso, porque lo ha dicho alguno de los intervinientes, que en este momento estamos ante un conflicto de índole laboral, me toca volver a este Parlamento con otro conflicto laboral, basado en que el colectivo de bomberos entiende que no se han cumplido plenamente acuerdos anteriores, y esto no es así. El acuerdo anterior, que finalizaba el 31 de diciembre de 2003, se ha cumplido ínte-

gramente menos en algunas cuestiones que estaban en el acuerdo en el cronograma que se tenían que ejecutar en 2004, es decir, trascendían a la fecha de vigencia. Pues estamos en plazo y están trabajando con ello.

Entonces, me sorprende una conflictividad concreta en un momento en que la mesa de seguimiento de ese acuerdo acabado y finalizado está abierta, es decir, no la hemos cerrado, entre otras cosas porque hay algunas cosas que quedan en ese cronograma para 2004. Y en cuanto a la equiparación retributiva, se hablaba en términos de realizar un estudio en orden a una previsible equiparación retributiva, pero no se ha comprometido en ningún momento una equiparación retributiva. Estamos sensibles a hablar de equiparación retributiva o de otras cosas en el marco de la mesa de negociación, que también está abierta en este momento, desde el 17 de marzo, y que por cierto el martes que viene tiene una segunda reunión. He puesto encima de la mesa propuestas que, precisamente, son las que empiezan a operativizar en cuestiones de modificaciones de condiciones de trabajo y, por lo tanto, susceptibles de llegar a un foro de negociación de este tipo, cuestiones que tienen que ver con esta evolución y con esta gestión del cambio que aquí planteaba. Y me puede decir: cómo está haciéndolo si todavía no se ha aprobado el plan. Yo creo que hay que empezar a hablar de ello, entre otras cosas porque con los sindicatos he tenido una sesión completa explicando el plan estratégico y hemos hablado de todas estas cosas, que ya digo que fue la más gratificante porque me quedé verdaderamente sorprendido del nivel de apoyo que había al plan y del nivel de acuerdo que había. Incluso en las cuestiones que no estaban cerradas y había alternativas y fijamos la posición o cuál podía ser la visión desde la Dirección General más óptima, pues ha habido un acuerdo importante.

Por tanto, en este momento se han aportado para esa nueva mesa de negociación cuestiones retributivas que tienen que ver con equiparaciones, pero equiparaciones también en los mismos términos que otros servicios de bomberos con los cuales se quieren equiparar. Si nos queremos equiparar con los bomberos de Guipúzcoa o los de San Sebastián, hay que hablar de condiciones económicas, pero hay que hablar también de condiciones de trabajo, y es que tienen una jornada anual muy superior a la de Navarra. Hay que hablar de eso. Y tienen unas exigencias de residencia en proximidad al parque de bomberos y de tiempo de respuesta al parque del cual dependen muy concreta, de diez minutos. Luego, vamos a manejar todos los términos.

Así pues, insisto, yo creo que en este momento hay una escenificación mediática, sin duda alguna, por intentar presionar, lo cual también es legítimo, a una mesa de negociación que está abierta en este

momento y que se acaba de constituir y en la cual, como organización, yo he puesto encima de la mesa la visión que tengo en cuanto a condiciones de trabajo que habrá que negociar –todavía no hemos concretado esos términos– y que tendrán efectos económicos que habrá que negociar para, entre otras cosas, hacer posible este modelo de organización que hoy simplemente he desgranado pero que está detrás de él. Por ejemplo, se hablaba en este documento de KPMG, y vamos a hacer nuestro como plan, sin duda alguna, de que el actual régimen de turnos de veinticuatro horas, aparte de otras consideraciones desde la óptica laboral que podría hacer también e incluso desde la óptica de estrategias sindicales, yo creo que son absolutamente incompatibles con un servicio moderno y de calidad que articule la formación, que articule la necesaria vinculación del bombero con su empresa, con esta administración. Y lo digo así de fuerte: trabajar dos meses al año en turnos de veinticuatro horas yo creo que es incompatible con una organización racional en los términos que estamos hablando. Por lo tanto, tengo que poner encima de la mesa que hay que modificar el régimen de turnos, y hay una propuesta encima de la mesa de ir a un régimen de turnos de otro tipo, de ocho, ocho, ocho; de siete, siete, diez; de doce, doce. Vamos hablar de eso. Yo hablo de turnos con jornada diaria menor, diferente. Incluso, sindicalmente también podría decir cosas. Hay algún sindicato que en esa mesa defiende un turno de veinticuatro horas y en otra me está defendiendo el mismo sindicato que no haya turnos de más de doce horas. Vamos a ser coherentes y si hablamos de la estrategia sindical como tradicional y el logro de determinados derechos laborales, fruto de la acción sindical, a mí me sorprende hoy en día que se esté hablando de trabajar veinticuatro horas. Incluso estoy pensando que, evidentemente, si mañana tenemos un incendio de dimensiones importantes que obligue a una intervención no de media hora o de una hora de dos horas, sino siete horas de intervención, como a algún profesional le pase algo en un incidente de este tipo, ya me gustaría ver qué puede opinar un juez en la causa que a lo mejor se abriría en consecuencia sobre cómo una organización está permitiendo unos turnos tan dilatados de veinticuatro horas de trabajo. Seguramente nos empapelarían a más de uno. Por lo tanto, hay que poner cada cuestión en su justo lugar. Luego insisto en que hay un proceso de manejo mediático legítimo en este aspecto.

Y ahora que hablamos de medios y con respecto a los medios de comunicación, lamento que sean ustedes los segundos en enterarse de este plan. Es verdad que en ese proceso de reuniones que tuve con la Comisión de Personal y en otros foros, probablemente se filtró alguno de los documentos. No el documento amplio, el informe, sino un material

que se generó, unos trípticos para facilitar también la comprensión de los asistentes y llegó a manos de un medio de comunicación y, legítimamente, ese medio de comunicación, en pos de su deber y de la obligación que tiene de informar a los ciudadanos y de su propia estrategia como empresa de comunicación, lo ha publicado. Y dio, efectivamente, algunas claves importantes, por ejemplo, del análisis DAFO y de algunas cuestiones que hoy he comentado, pero no ha tenido el informe completo, creo. Si lo ha tenido, le felicito porque es muy hábil, sin duda alguna. A pesar de todo, pido las disculpas necesarias en ese sentido de que nos hayamos enterado en segundo lugar de algunas cosas; del resto se han enterado en primera instancia, sin duda alguna.

En cuanto a la Estrategia Territorial de Navarra, ciertamente no está aprobada, en cualquier caso fue un tema que a la consultora le planteé: ojo, téngase en cuenta la Estrategia Territorial, ahí está, ésta es la fase en que está. Yo he estado participando en la elaboración de la propia estrategia como miembro de la Comisión y pasé también mis visiones en ese sentido, desde Salud, desde Interior, y lo ha tenido en cuenta. Es verdad que hay una redacción no afortunada que da la sensación o creo que incluso lo dice expresamente de que está aprobada, y no es así. Evidentemente, tendrá su trámite. En cualquier caso, les diré que la Estrategia Territorial es otro ejemplo de un documento muy estratégico, es decir, es una visión a trazos de un modelo territorial de esta Comunidad y que, por lo tanto, es susceptible de modificaciones. Ya no solamente en su proceso de elaboración y aprobación, sino luego en su ejecución. Ahí hay una serie de hipótesis que no están en manos de los que estamos aquí ni del Gobierno, ni de las Administraciones Públicas, están en otras manos, no se sabe ni de qué manos en este momento, sino que son las propias de la evolución de la sociedad. Y pueden ser hipótesis que, a lo mejor, no se cumplan cien por cien y entonces te modifican aspectos del modelo. Pero hay que tener ese marco ahí presente y, por lo tanto, Ésta es una cuestión que se ha tenido en cuenta aquí como se va a tener en cuenta en el plan director de Policía Foral. Es muy importante también porque un modelo territorial cambia radicalmente los efectos en términos de servicio.

Hay alguna otra cuestión en relación con los clientes. Al final, es un lenguaje de consultoría y de empresa. Yo personalmente tengo que decir que mi experiencia en la Administración es amplia y, aunque he tenido algunas experiencias en el sector privado, reconozco que estoy muy influido por esta terminología y manejo muy habitualmente ese concepto de cliente, no en término pecuniario. Hablo de cliente en términos de servicio, de receptor del servicio y de partícipe en ese servicio que recibe y

sobre el que tiene que opinar en términos de satisfacción etcétera.

Los centros educativos son un área de oportunidad en la medida en que desde esta visión amplia del papel o de la cartera de servicios de un servicio de bomberos estamos hablando de la prevención y estamos hablando de que entren a trabajar en la redacción de los planes de evacuación o de los planes de emergencia de centros educativos, es decir, que empiecen a prestar algún apoyo a los profesionales de la docencia en articular esos conocimientos mínimos y básicos que necesita la gente de ese centro, los propios usuarios, los clientes del centro para poner en práctica un plan de emergencia de este tipo. Yo veo a bomberos haciendo algunas actividades de este tipo y veo a bomberos haciendo formación de terceros. Es verdad que ahí tiene que estar el profesional docente, pero algunos apoyos habrá que darles desde un planteamiento técnico como es un servicio de este tipo o como queremos que sea. Por lo tanto, es un área de oportunidad, que nos parece muy interesante no solamente como centro educativo en sí mismo y lugar donde hay gente y donde puede haber riesgos colectivos, sino también por el efecto multiplicador que puede tener de concienciar a una sociedad futura, a unas futuras generaciones, de esta visión prevencionista de la vida y de coexistencia con el riesgo y de que hay unos servicios con los cuales hay que colaborar y en los que hay que participar. Esos son los términos en los cuales, efectivamente, se menciona.

Respecto a la estabilidad parlamentaria que también he apuntado, si lo dice la consultora por algo será, lo habrá percibido. Dicho de sea de paso, la estabilidad parlamentaria, si mal no recuerdo, es algo que significaron en algunas de las mesas de bomberos. Ahora ya no hay problemas, con lo cual, que se haga todo esto. Es una visión que la dejo en el ámbito que está en el propio informe y del análisis DAFO sin mayores consecuencias.

El Partido Socialista me planteaba la preocupación por que no se dilate esto. Yo creo que las cosas hay que hacerlas con la agilidad necesaria, también disponiendo de los medios necesarios y en el momento más oportuno. Antes apuntaba a que éste es un momento de oportunidad de cara a la revisión del plan económico a medio plazo. Si ahora no vuelco los esfuerzos en conseguir que de la tarta presupuestaria y de las visiones de ese plan económico tengamos más, cuando haya que hacer los Presupuestos de 2005, dentro de unos meses, hasta 2006, pues es que no vamos a tener, porque ya tenemos el corsé del límite. Por lo tanto, hay que plasmar ahora estas necesidades que hay y justificarlas. Nos ha pillado así, pues hay que hacerlo en este momento. Y en ese aspecto, no se ha perdido tiempo desde la propia entrega del plan, en parte

porque estaba esta visión del plan económico, que entiendo que hay que hacerla, y luego en parte también porque había un proceso de presentación a diversos foros como lo hemos hecho en este mes y medio o dos meses prácticamente. El último finalizaría mañana con el Consejo de Dirección del Consorcio, y ya digo que la mayor parte de los miembros lo conoce. Se les dará un plazo no más allá de este mes de abril para que hagan sugerencias y, en principio, quedaría formalmente aprobado por el Consejo para seguir su trámite al Gobierno y en el resto de instancias.

Finalizo con la opinión sobre la figura jurídica, algo que ya podía haber dicho de entrada. Yo, personalmente, como Director General de Interior y como Presidente del Consorcio, estoy de acuerdo con las propuestas del plan, para eso lo hemos trabajado juntos, pero las han posicionado ellos, y yo vislumbro la figura del organismo autónomo como la más adecuada, figura en la cual ya estoy trabajando, además, en los estatutos del propio organismo autónomo, lo tengo que decir, pero en una visión organizativa muy ligada a la protección civil. No explico más porque hay que desarrollarlo más: organismo autónomo. Yo creo que abordar una empresa pública, una sociedad pública en este caso no nos aportaría, probablemente, muchos más valores, seguro que iba a ser mucho más cuestionada sin ninguna ventaja, con lo cual vamos a ir a un organismo autónomo. Te permite, en materia de personal, evolucionar a un régimen de personal propio. Bomberos tiene que tener un estatuto propio, más que un capítulo en el estatuto de personal, una singularidad. Podríamos simplificar también el problema que tenemos de la cohabitación de dos colectivos. Vía ley foral se puede ir a una integración de ambos profesionales, de ambas administraciones. En fin, yo creo que tiene una serie de oportunidades interesantes.

En materia presupuestaria y en materia de gestión de esos recursos humanos, hay un nivel de descentralización importante también. Nos permite unas flexibilidades que también las teníamos en el Consorcio pero que no se han utilizado. Y yo creo que da otro valor importante, y es el hecho de que de cara a la financiación, y estoy de acuerdo en que estamos hablando de una financiación pública mayoritaria, sin menoscabo de que podamos facturar a terceros obligados a pagar, a entidades de seguros, porque, si no, se están lucrando con la pública, pagamos los servicios desde lo público y desde los impuestos de los ciudadanos y el beneficio va a allí, cuando tienen la obligación de atender ese servicio. En este momento el Consorcio de Bomberos aprueba su presupuesto y se nutre de los ingresos que le aporta el Gobierno de Navarra más otros posibles ingresos que podría tener. El Ayuntamiento no aporta nada, como no sea el personal

que ha transferido, cedido o incorporado, y el parque de bomberos y los vehículos que tenía, pero la financiación se nutre, por lo tanto, de los Presupuestos Generales de Navarra, de cuatro líneas presupuestarias, dos de las cuales son transferencias corrientes al Consorcio, por tanto, para financiar el gasto del capítulo I propio del Consorcio y capítulo II, y es capítulo IV en la Administración foral; luego, transferencias de capital, es decir, capítulo VII en la Administración foral, en la Dirección General de Interior, para financiar las inversiones propias del consorcio u otros gastos que son gastos de capital. Eso, en el manejo de los planes económicos y de los criterios económicos del Gobierno, me genera una dificultad. Es decir, que al final mi problema de capítulo I –como Presidente del Consorcio hablo ahora– el Director General de Interior, que soy yo mismo encima, no lo puede resolver, porque la Dirección General de Interior tiene al capítulo I del Consorcio de Bomberos como capítulo IV, es decir, como una subvención, una transferencia corriente. Por lo tanto, en los criterios del Gobierno de crecimiento de los distintos capítulos, tengo un corsé y tenemos un problema ahí. Al final, me genera más dificultades esto que ir a las claras. Pues que sea capítulo I de un organismo autónomo y vamos a dejarnos de narices. Esta es la idea. Personalmente, ésa es mi opinión y en ese sentido estoy trabajando y creo que va a ser lo que al final va a salir. No es cues-

tion de influencia, sino de que hay argumentos técnicos, políticos y de otra índole suficientes para argumentar esta figura. Quedaría ese organismo autónomo adscrito al propio Departamento y vinculado a la Dirección General de Interior.

Creo que no me dejo nada.

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): Muchas gracias, señor Rábade. Señor Izu.

SR. IZU BELLOSO: *Voy a ser muy breve. Quiero concretar el apoyo que he ofrecido antes a un tema muy concreto, y es el del organismo autónomo. Casualmente, lo llevábamos en el programa electoral, con lo cual estamos absolutamente de acuerdo con ese planteamiento. Ya de paso digo que otro tema que también me parece fundamental abordar y para el que también estaremos dispuestos a trabajar es el del turno. Efectivamente, el turno de veinticuatro horas es uno de los principales problemas de organización del servicio y por eso yo me alegro de que esté en el informe y me alegro de que se diga. Es complicado abordarlo, pero también creo que es un tema en el que habrá que trabajar. Nada más. Gracias.*

SR. PRESIDENTE (Sr. Eza Goyeneche): Gracias, señor Izu. Si no hay más intervenciones y agradeciendo la presencia del señor Rábade, se levanta la sesión.

(SE LEVANTA LA SESION A LAS 13 HORAS Y 38 MINUTOS.)