AUTORIDADES Y PERSONAL

Oposiciones y concursos

DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD

464

RESOLUCIÓN de 23 de enero de 2026, del director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, por la que se convoca procedimiento selectivo para ascenso a la categoría de Intendente de la escala superior de la Ertzaintza.

Esta convocatoria se realiza de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco, en la Ley 15/2012, de 28 de junio, de Ordenación del Sistema de Seguridad Publica de Euskadi, en el Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco, en el Decreto 57/2023, de 4 de abril, sobre las especialidades en la Ertzaintza y en el Decreto 58/2023, de 4 de abril, por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de los cuerpos de policía del País Vasco.

Igualmente se cuenta con la aprobación de la actividad por parte del Consejo Rector de la Academia Vasca de Policía y Emergencias y es atendida la solicitud en tal sentido efectuada por el viceconsejero de Seguridad.

En base a todo ello, este director ha resuelto convocar procedimiento selectivo para ascenso a la categoría de Intendente de la escala de Superior de la Ertzaintza, de acuerdo con las siguientes

BASES

Primera.– Objeto de la convocatoria.

Se convoca procedimiento selectivo mediante el sistema de concurso-oposición, por promoción interna, que se complementará como una fase más del mismo, con la realización de un Curso de Formación, para la provisión de 6 plazas clasificadas en la categoría de Intendente de la escala Superior de la Ertzaintza, correspondientes al Grupo A Subgrupo A-1 de clasificación de los funcionarios y funcionarias de las administraciones públicas vascas, en función de la titulación exigida para el ingreso, todas ellas con perfil lingüístico 2 de la Ertzaintza sin fecha de preceptividad vencida, de conformidad con la RPT aprobada por Orden de 19 de febrero de 2025.

El número de plazas convocadas será ampliable de acuerdo a lo previsto en el artículo 40.2 del Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco, en función de las vacantes de la categoría de Intendente de la Ertzaintza, mediante resolución del director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, que se hará pública de acuerdo a lo establecido en la base decimosexta.

Tal ampliación deberá ser realizada con anterioridad al trámite previsto en la base undécima.

Segunda.– Requisitos y condiciones de participación.

1.– Las personas que deseen tomar parte en el procedimiento selectivo, para ser admitidas, deberán reunir los siguientes requisitos:

a) Efectuar solicitud previa.

b) Tener la condición de funcionario o funcionaria de carrera de la Ertzaintza.

c) Hallarse en alguna de las situaciones administrativas que habilitan para concurrir a la promoción interna: servicio activo o servicios especiales, así como las situaciones de excedencia por cuidado de hijos o hijas o de familiares, y de excedencia por razón de la violencia de género.

d) Haber completado cuatro años de servicios efectivos perteneciendo a categorías de la Escala Ejecutiva.

Los servicios efectivos se computarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 78.4 del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco.

A los efectos de cómputo del tiempo de servicios efectivos en la categoría o escala de procedencia, al periodo transcurrido en las situaciones administrativas como personal funcionario de carrera de la Ertzaintza que permiten el acceso a la promoción interna se incrementará el correspondiente al de prácticas previo al ingreso en esta, siempre que el proceso selectivo hubiera sido superado.

e) Hallarse en posesión del título universitario oficial de Grado o equivalente.

f) No haber sido sancionadas por la comisión de falta grave o muy grave, salvo que se hubiera obtenido la cancelación de la sanción impuesta.

2.– Quienes deseen tomar parte en el procedimiento deberán reunir todos los requisitos establecidos en el apartado anterior a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes, sin perjuicio de la fase del procedimiento en que hubieran de proceder a su acreditación.

3.– Para que la persona pueda ser admitida y tomar parte en el procedimiento selectivo, bastará con que manifieste en su solicitud que reúne todos y cada uno de los requisitos exigidos, referidos siempre a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

La comprobación de los requisitos se llevará a cabo de oficio por el órgano convocante, para lo que se requerirá la oportuna certificación de la Dirección de Recursos Humanos y de la Viceconsejería de Seguridad. Las titulaciones, que se acreditarán por la AVPE a través de la consulta a NISAE.

4.– No obstante, lo dispuesto en el apartado anterior, si en cualquier momento del procedimiento selectivo o durante el curso de formación llegase a conocimiento del órgano competente para aprobar la relación de personas admitidas y excluidas que alguna de ellas carece de los requisitos exigidos para tomar parte en la convocatoria, la excluirá del procedimiento selectivo, o en su caso del curso de formación, previa audiencia de la misma.

5.– La participación en el procedimiento selectivo es voluntaria, e implicará la prestación de consentimiento a realizar pruebas psicotécnicas y de personalidad, aceptando que el resultado de esas pruebas sea utilizado como un factor más de valoración, de conformidad con lo previsto en estas bases.

Tercera.– Solicitudes.

1.– Quienes deseen tomar parte en el procedimiento selectivo, deberán formalizar solicitud a través de la intranet departamental GURENET, para lo que ha de cumplimentar el modelo de solicitud que se encontrará disponible en la misma.

2.– El plazo para presentar solicitudes será de 20 días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de esta resolución en el Boletín Oficial del País Vasco.

3.– En la solicitud, se deberá hacer constar la lengua, euskera o castellano, en que se desee realizar las pruebas de la oposición. La opción indicada en la solicitud podrá ser modificada comunicándolo por escrito al Tribunal Calificador con una antelación mínima de 72 horas previas a la realización de las diferentes pruebas y/o ejercicios.

4.– El hecho de cumplimentar la solicitud implicará la expresa manifestación de que por parte de la persona solicitante se reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos para tomar parte en la convocatoria, referido a la fecha de finalización del plazo señalado para la presentación de solicitudes.

5.– Dado que los méritos alegables han de constar en el expediente personal de los aspirantes al proceso selectivo, no será precisa su alegación ni su acreditación.

Se procederá a su comprobación y valoración de oficio, teniendo en cuenta únicamente que serán valorados los méritos que se encuentren aportados en el expediente personal a fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Cuarta.– Admisión de aspirantes.

1.– Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, y tras la comprobación de oficio del cumplimiento de los requisitos establecidos en la base segunda, la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias aprobará la relación provisional de personas admitidas y excluidas, que se hará pública de conformidad con lo previsto en la base decimosexta.

2.– La relación provisional expresará, con referencia a cada una de las personas excluidas, las causas que hubieran motivado su exclusión, concediendo un plazo de 10 días hábiles para formular reclamaciones y subsanar los defectos de que adoleciera la solicitud.

3.– Las reclamaciones presentadas serán aceptadas o rechazadas en la resolución por la que se eleve a definitiva la relación provisional de personas admitidas y excluidas, que se hará pública en la forma prevista en el apartado primero.

4.– Las anteriores relaciones, así como las posteriores listas que se publiquen, contendrán la identificación de la persona mediante la indicación del número profesional.

Quinta.– El Tribunal Calificador.

1.– Al objeto de la determinación, desarrollo y evaluación de las pruebas del concurso-oposición, y la selección de las personas participantes se constituirá un Tribunal Calificador, conforme a las previsiones del Decreto Legislativo 1/2020, de 22 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Policía del País Vasco y el Decreto 315/1994, de 19 de julio que estará integrado por un/a Presidente/a, cuatro Vocales y un/a Secretario/a, el cual contará con una representación equilibrada de mujeres y hombres.

El nombramiento de las personas que integran el Tribunal Calificador y sus suplentes se hará público de conformidad con lo previsto en la base decimosexta, mediante Resolución de la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

2.– La actuación del Tribunal Calificador se regirá por las normas reguladoras del funcionamiento de los órganos colegiados.

A las personas que integran el Tribunal Calificador les serán de aplicación las causas de abstención y recusación recogidas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015 de Régimen Jurídico del Sector Público.

La participación en el Tribunal Calificador dará lugar a la percepción de las indemnizaciones legales previstas.

3.– El desarrollo y evaluación de las pruebas y méritos que integran el sistema selectivo corresponderá al Tribunal Calificador, que actuará con plena autonomía funcional, será responsable de la objetividad del procedimiento y garantizará el cumplimiento de las bases de la convocatoria.

4.– El Tribunal Calificador podrá disponer la incorporación a sus trabajos de personal asesor o especialista, para todas o alguna de las pruebas de que consta el sistema selectivo, quienes se limitarán a prestar el asesoramiento y colaboración técnica en el ejercicio de sus especialidades.

5.– El Tribunal Calificador podrá adoptar las medidas necesarias para el desarrollo del sistema selectivo en todo lo no previsto en las bases, y resolver cuantas cuestiones se susciten relativas a su interpretación y aplicación, así como para el propio ejercicio de sus funciones.

6.– El Tribunal no podrá seleccionar un número mayor de aspirantes que el de plazas convocadas, siendo nulas de pleno derecho todas las propuestas que infrinjan tal limitación.

7.– Los Acuerdos del Tribunal Calificador se harán públicos de conformidad con lo previsto en la base decimosexta.

8.– Los escritos dirigidos al Tribunal Calificador se remitirán a la siguiente dirección de correo electrónico:

2026intendente@seg.euskadi.eus

El Tribunal responderá a los escritos que reciba por esta misma vía.

Sexta.– El proceso selectivo.

1.– El proceso selectivo será el de concurso-oposición, que consistirá en la sucesiva celebración de los procedimientos de oposición y concurso para determinar la aptitud de quienes participan en el mismo y el orden de prelación resultante.

2.– La fase de concurso no tendrá carácter eliminatorio y la puntuación obtenida en el mismo no podrá ser tomada en consideración para entender superados los ejercicios de la oposición o alterar las calificaciones obtenidas en los mismos.

Séptima.– La oposición.

La fase de oposición consistirá en la sucesiva celebración de pruebas dirigidas a evaluar las competencias necesarias para el mando policial y el desempeño del puesto y tareas policiales de la Categoría de Intendente de la Ertzaintza.

Las competencias evaluadas, se hallan definidas en el Anexo I (programa), siendo las siguientes:

– Control Personal.

– Dirección y Gestión.

– Acción.

– Cooperatividad y Relaciones Interpersonales.

– Credibilidad Profesional.

– Eficacia Personal.

– Entorno Organizacional.

– Competencia Profesional.

A continuación, se detallan las sucesivas pruebas que conforman la fase de oposición:

1.– Primera prueba. De carácter obligatorio y eliminatorio. Esta prueba consistirá en dos ejercicios:

1.1.– Primer ejercicio, de carácter obligatorio y eliminatorio, test de personalidad:

Este ejercicio consistirá en un test de personalidad dirigido a la medición y evaluación de las conductas relacionadas con la actividad laboral, así como indicadores de desajuste o inadaptación de las personas que participan en el procedimiento selectivo.

Esta prueba estará referenciada al perfil profesional del puesto convocado.

Este ejercicio se valorará de 0 a 80 puntos, procediéndose automáticamente a la exclusión de quienes no obtengan un mínimo de 40 puntos. Para que este ejercicio pueda ser valorado, deberá responderse a todos los ítems. Si no se respondiera a alguna de las afirmaciones, si hubiese más de una respuesta a la misma pregunta, una respuesta en blanco o una respuesta marcada en la línea de anulación, su puntuación en la escala a la que haga referencia dicha pregunta será de 0 puntos.

1.2.– Segundo ejercicio, de carácter obligatorio y eliminatorio, ejercicio de In basket (ejercicio en bandeja):

Este ejercicio consistirá en afrontar una serie de cuestiones vinculadas con su actividad y responsabilidad, que se le presentarán a la persona aspirante estableciendo un orden de prioridad. Este ejercicio se valorará de 0 a 80 puntos, procediéndose automáticamente a la exclusión de quienes no obtengan un mínimo de 40 puntos.

Los dos ejercicios que conforman la presente prueba serán objeto de valoración conjunta, con una puntuación máxima de 160 puntos. Además, serán excluidas del proceso selectivo las personas aspirantes que no cumplan las siguientes condiciones:

– No alcancen una puntuación mínima de 40 puntos en cada uno de los dos ejercicios que conforman la prueba.

– No alcancen una puntuación mínima de 10 puntos en cada competencia, resultado del sumatorio de las calificaciones obtenidas en cada ejercicio.

2.– Segunda prueba. De carácter obligatorio y eliminatorio. Esta prueba consistirá en dos ejercicios en los que se valorarán unas competencias determinadas en cada uno de los mismos:

2.1.– Primer ejercicio, de carácter obligatorio y eliminatorio, ejercicio de Defensa Oral:

Consistirá en realizar una defensa oral sobre un tema específico vinculado con su actividad y responsabilidad. En esta prueba se valorarán las cinco competencias siguientes: Dirección y gestión, Acción, Credibilidad Profesional, Eficacia Personal y Competencia Profesional.

Este ejercicio se valorará de 0 a 50 puntos, procediéndose automáticamente a la exclusión de quienes no obtengan un mínimo de 25 puntos. Asimismo, se deberá obtener una puntuación mínima de 5 puntos en cada una de las cinco competencias evaluadas.

2.2.– Segundo ejercicio, de carácter obligatorio y eliminatorio, ejercicio de entrevista personal, dirigida a determinar la idoneidad conductual y competencial de las personas aspirantes para el desempeño de las funciones y tareas del perfil profesional del puesto convocado. En este ejercicio se valorarán las cuatro competencias siguientes: Control Personal, Dirección y Gestión, Cooperatividad y Relaciones Interpersonales y Entorno Organizacional.

La realización de esta prueba requerirá, en forma previa a su ejecución, la cumplimentación por parte de las personas que participen en el procedimiento, de un Curriculum Vitae simplificado, que se cumplimentará en formato normalizado que se facilitará, y que no tendrá carácter puntuable, sirviendo únicamente como elemento de apoyo para la realización de esta prueba de entrevista personal.

Este ejercicio se valorará de 0 a 40 puntos, procediéndose automáticamente a la exclusión de quienes no obtengan un mínimo de 20 puntos. Asimismo, se deberá obtener una puntuación mínima de 5 puntos en cada una de las cinco competencias evaluadas.

Todas las pruebas del procedimiento selectivo se realizarán garantizando la objetividad y racionalidad del proceso selectivo y ajustándose a los principios de mérito y capacidad.

Octava.– Desarrollo de las pruebas de la oposición.

1.– Las pruebas no podrán iniciarse hasta transcurridos dos meses desde la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del País Vasco.

2.– La fecha, hora y lugar de celebración del primer ejercicio se anunciará por el Tribunal Calificador de conformidad con lo previsto en la base decimosexta, con una antelación no inferior a siete días naturales. Los sucesivos anuncios de publicación de los restantes ejercicios serán publicados con una antelación mínima de setenta y dos horas de conformidad con lo previsto en la base decimosexta.

3.– No obstante, lo establecido en el número anterior, el Tribunal Calificador podrá disponer la celebración de las pruebas y de los distintos ejercicios que las integren en orden diferente al establecido en esta convocatoria, así como la celebración de varias pruebas el mismo día. En este caso, las publicaciones de resultados de pruebas y/o ejercicios seguirán el orden establecido en las bases de la convocatoria. Solo se publicarán los resultados de cada prueba respecto de quienes hayan superado las anteriores siguiendo el orden establecido en la base séptima.

4.– Se producirá la exclusión automática del procedimiento selectivo de quienes no comparezcan al llamamiento del tribunal para el desarrollo de las pruebas obligatorias en la fecha, hora y lugar que se señale, incluso por razones de fuerza mayor. La misma regla se aplicará a quienes concurran a la realización de cualquiera de las pruebas obligatorias una vez iniciada la ejecución de las mismas.

Como excepción a lo establecido en el párrafo anterior, en aras a garantizar la igualdad de oportunidades y trato, en el desarrollo de las pruebas selectivas, el Tribunal Calificador podrá adaptar las fechas y/o lugares para la realización de las pruebas en el caso de mujeres que por motivos de riesgo por embarazo o por estar de parto o en periodo de pre o postparto inmediatos así lo precisen, siempre y cuando dichas circunstancias se pongan en conocimiento del Tribunal Calificador con carácter previo a la celebración de la prueba o ejercicio y se acredite mediante certificado médico.

5.– Se deberá comparecer a las diferentes pruebas con documentación acreditativa de la identidad de la persona participante, cuya presentación podrá ser exigida por el Tribunal Calificador en todo momento.

6.– Al finalizar cada prueba, mediante acuerdo del Tribunal Calificador, se publicará la lista de personas que la hubieran superado y de aquellas que hayan quedado excluidas, con indicación expresa de la puntuación obtenida. Se publicará de conformidad con lo previsto en la base decimosexta.

Novena.– El concurso.

1.– La fase de concurso consistirá en la valoración de los méritos alegados y acreditados por quienes participen en el mismo, conforme al baremo correspondiente.

Una vez finalizada la fase de oposición, y para aquellas personas que la hayan superado, mediante Resolución del director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias que se hará pública de conformidad con lo previsto en la base decimosexta, se abrirá un plazo de 10 días hábiles para la alegación y acreditación de méritos.

No será preciso alegar ni acreditar aquellos méritos que ya consten en poder de la Administración actuante, la cual procederá a su valoración de oficio. Únicamente será necesario presentar, en la Academia Vasca de Policía y Emergencias, dentro de ese plazo, los documentos originales o copias compulsadas acreditativos de los méritos a valorar que no se encuentren ya acreditados ante la Administración actuante.

En todo caso los méritos, bien se encuentren ya acreditados ante la Administración actuante, bien sean alegados y acreditados en el plazo especifico habilitado para ello, habrán de encontrarse contraídos al último día de presentación de solicitudes previsto en la base tercera punto 2.

De conformidad con lo establecido en el artículo 13.3 del Decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Formación de la Policía del País Vasco, no podrán ser considerados como méritos aquellos requisitos y condiciones que hubiesen sido exigidos para tomar parte en la convocatoria.

La comprobación y valoración de las titulaciones e idiomas alegados se acreditará por la AVPE a través de la consulta a NISAE.

2.– La fase de concurso consistirá en la valoración de los méritos hasta un total de 110 puntos, según la siguiente baremación:

2.1.– Se valorará el historial profesional hasta un máximo de 70 puntos, a estos efectos se considerará el desempeño de tareas en los puestos de la Ertzaintza y los reconocimientos obtenidos a la labor policial.

2.1.1.– Se valorará el desempeño profesional o de tareas en los puestos de trabajo obtenidos por cualquiera de las formas de provisión previstas en los capítulos II, III y IV del Decreto 388/1998, por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios y funcionarias de los Cuerpos de Policía del País Vasco.

Cada puesto de trabajo será identificado por el código de puesto reflejado en la relación de puestos de trabajo de la Ertzaintza. No tendrán la consideración de diferentes puestos de trabajo distintas dotaciones de un mismo código de puesto.

El presente apartado se valorará con un máximo de 65 puntos de acuerdo con el siguiente baremo parcial por cada mes completo de servicios de desempeño profesional en la Ertzaintza (despreciándose las fracciones menores a la unidad) tomando en consideración únicamente los puestos desempeñados en la Ertzaintza, por la persona aspirante en los 10 años anteriores a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes.

a) En puestos de trabajo de la Escala Superior: 1,5 puntos.

b) En puestos de trabajo con la categoría de comisario o comisaria: 1 punto.

c) En puestos de trabajo con la categoría de subcomisario o subcomisaria: 0,5 puntos.

2.1.2.– Los reconocimientos obtenidos a la labor policial se valorarán hasta un máximo de 5 puntos Se valorará la concesión de los reconocimientos regulados en el Decreto 146/2022, de 7 de diciembre, del régimen de concesión de medallas al mérito policial, felicitaciones y demás condecoraciones honoríficas en el ámbito de la policía del País Vasco, de conformidad con el siguiente baremo:

a) Medalla al reconocimiento de la labor policial con distintivo rojo: 5 puntos.

b) Medalla al reconocimiento de la labor policial con distintivo verde: 4 puntos.

c) Medalla al reconocimiento de la labor policial con distintivo blanco: 3 puntos.

2.2.– El mérito de antigüedad se valorará de acuerdo con los datos obrantes en la Dirección de Recursos Humanos del Departamento de Seguridad, valorándose con 0,16 puntos por cada año completo de antigüedad en la Ertzaintza (despreciándose las fracciones menores a la unidad), sin que en ningún caso la puntuación máxima pueda superar los 5 puntos.

2.3.– Se valorarán los estudios, la capacitación y las actividades de perfeccionamiento profesional hasta un máximo de 35 puntos. Este apartado comprende la valoración de los cursos de especialización, las titulaciones y diplomas oficiales, y conocimiento de idiomas.

2.3.1.– Por cada curso de especialización realizado o reconocido por la Academia Vasca de Policía y Emergencias, y de conformidad con los datos obrantes en la misma, se otorgará 2,5 puntos, sin que en ningún caso puedan superarse los 5 puntos en este apartado.

El catálogo de cursos de especialización a que se refiere este apartado se circunscribe a los siguientes:

a) Curso de Investigación Criminal (en cualquiera de sus denominaciones) y/o curso de Atestados.

b) Curso de Tráfico y/o Curso de Especialización de Tráfico y Seguridad Vial.

c) Curso de Guía Canino.

d) Curso de capacitación de Escoltas.

e) Curso de Capacitación de intervención.

f) Curso de Brigada Móvil.

g) Curso integrado de Pilotos de Helicópteros.

h) Curso de capacitación a UEDE.

A los efectos de la valoración del presente apartado, el hecho de haber realizado y superado el curso de especialización de Tráfico y además el curso de especialización de Tráfico y Seguridad Vial, se valorará con 5 puntos considerándose un único curso de especialización.

De la misma manera, el hecho de haber realizado y superado el curso de especialización de atestados y además el curso de especialización de Investigación Criminal, se valorará con 5 puntos considerándose un único curso de especialización.

2.3.2.– A los títulos y diplomas oficiales, considerándose únicamente como tales los así reconocidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se les otorgará hasta un máximo de 25 puntos según el siguiente baremo:

a) Las titulaciones oficiales encuadradas en el Nivel 2 o superior del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (nivel 6 o superior del Marco Europeo de Cualificaciones); se valorará a razón de 10 puntos.

b) Las titulaciones oficiales encuadradas en el Nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (nivel 7 del Marco Europeo de Cualificaciones); se valorará a razón de 15 puntos.

c) Las titulaciones oficiales encuadradas en el Nivel 4 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (nivel 8 del Marco Europeo de Cualificaciones); se valorará a razón de 25 puntos.

No serán valorados los títulos propios de Universidades.

Únicamente será valorada una titulación, que será en todo caso, la de mayor nivel de las aportadas.

2.3.3.– Se valorará el conocimiento de cada uno de los idiomas oficiales de la Unión Europea (con exclusión del español) de conformidad con el Marco Común Europeo de Referencia para las Lenguas. A los títulos y diplomas oficiales, considerándose únicamente como tales los así reconocidos por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, se les otorgará hasta un máximo de 5 puntos según el siguiente baremo:

Por cada una de los idiomas oficiales de la Unión Europea (con exclusión del español):

Nivel B1: 0,50 puntos.

Nivel B2: 1,00 puntos.

Nivel C1: 2,00 puntos.

Nivel C2: 3,00 puntos.

Los conocimientos de idiomas se acreditarán mediante fotocopia compulsada del título oficial o del documento justificativo de haber abonado los derechos para la expedición del mismo.

La fecha de referencia para la posesión de los títulos que se aleguen será la de finalización del plazo de presentación de solicitudes. No se realizará prueba alguna destinada a la acreditación de los referidos títulos.

En caso de aportarse más de una certificación para un mismo idioma se valorará únicamente la de mayor nivel.

Décima.– Valoración del conocimiento de euskera.

1.– De conformidad con lo establecido en el artículo 188 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, y en el artículo 14 del Decreto 30/1998, de 24 de febrero, por el que se regula el proceso de normalización del euskera en la Ertzaintza, se valorará como mérito conforme al siguiente baremo:

a) El PL1 de la Ertzaintza con 36 puntos.

b) El PL 2 de la Ertzaintza con 70 puntos.

2.– No se realizará prueba alguna destinada a la acreditación del conocimiento del euskera en el desarrollo del proceso selectivo.

3.– La comprobación y valoración de dicha acreditación se les realizará de oficio por el Tribunal Calificador.

Undécima.– Calificación final del concurso-oposición.

1.– La puntuación final del concurso-oposición será la suma de las obtenidas en sus dos fases, incrementada con la que resulte de la evaluación como mérito del conocimiento del euskera, y determinará el orden de prelación de las personas participantes en el proceso selectivo.

2.– Los empates a puntuación en el orden de clasificación se dirimirán conforme con los siguientes criterios en el orden que se establecen:

a) El Decreto Legislativo 1/2023, de 16 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley para la Igualdad de Mujeres y Hombres y Vidas Libres de Violencia Machista contra las Mujeres.

b) Mejor puntuación en la primera prueba de la oposición.

c) Mejor puntuación en la segunda prueba de la oposición.

3.– Concluida la clasificación de las pruebas y méritos que integran el sistema selectivo, el Tribunal Calificador, aprobará y publicará, de acuerdo con lo establecido en la base decimosexta, el orden de clasificación provisional de las personas aspirantes que han superado el concurso - oposición.

En el plazo de 10 días hábiles, a contar desde el siguiente al de la publicación de la relación provisional mencionada en el párrafo anterior, las personas interesadas podrán formular las reclamaciones que estimen oportunas contra aquellas, que serán resueltas antes de que se apruebe la relación definitiva.

Transcurrido dicho plazo, el Tribunal aprobará y publicará de acuerdo con lo establecido en la base decimosexta, el orden de clasificación definitivo de las personas que han superado el concurso oposición, de acuerdo con las calificaciones correspondientes, por su orden de puntuación.

Decimosegunda.– Acreditación de los requisitos y nombramiento de Intendente de la Escala de Superior de la Ertzaintza en prácticas.

1.– Las personas seleccionadas que hayan acreditado debidamente el cumplimiento de los requisitos exigidos para tomar parte en la convocatoria conforme a la regulación establecida en la base segunda, serán nombradas por la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias Intendente de la Escala de Superior de la Ertzaintza en prácticas mediante resolución que se publicará de conformidad con lo previsto en la base decimosexta, junto con la fecha de inicio del curso de formación.

2.– Si se produjeren renuncias o exclusiones por incumplimiento de requisitos, y con antelación a la publicación de la resolución señalada en el apartado anterior, la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias decidirá su exclusión del procedimiento selectivo y su sustitución, siguiendo el orden de prelación del orden de clasificación establecido, por aquellas personas que, como consecuencia de las referidas renuncias o exclusiones, y previa acreditación del cumplimiento de los requisitos exigidos, tuvieran cabida en el número de plazas convocadas.

Decimotercera.– Curso de Formación.

1.– Se convocará a las personas seleccionadas según lo dispuesto en la base novena, mediante Resolución de la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, para la realización del Curso de Intendente de la Escala de Superior de la Ertzaintza.

2.– La comunicación a las personas interesadas para su incorporación al curso se tramitará por la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, a través de la Dirección de Recursos Humanos.

3.– El curso de formación se desarrollará de conformidad con el plan de estudios del mismo. El curso será calificado como apto/apta o no apto/no apta.

4.– El curso de formación se desarrollarán en la Academia Vasca de Policía y Emergencias o en aquellos centros o dependencias que la Dirección General de la misma designe.

5.– Durante la realización del curso de formación, será la Academia de Policía del País Vasco el órgano competente para conceder cualquier tipo de licencia o permiso que exima de la asistencia a actividades lectivas.

La asistencia a las actividades lectivas durante el curso de formación es obligatoria, y tendrá la consideración de necesidades de servicio a efectos de cualquier solicitud de permiso.

7.– La calificación final del curso de formación se hará pública de conformidad con lo previsto en la base decimosexta.

8.– La Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias declarará la exclusión de quienes no superen el curso de formación.

9.– Si en cualquier momento del desarrollo del curso de formación, del expediente del alumno o alumna se desprendiera la imposibilidad de superarlo, podrá procederse a su exclusión del proceso mediante Resolución de la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, previa audiencia de la persona interesada.

10.– El abandono voluntario del curso de formación con anterioridad a la finalización del mismo implicará a favor de la Administración el derecho de recabar a la persona renunciante la devolución de las cantidades invertidas en su formación.

A tales efectos serán reclamadas las cantidades derivadas de las siguientes actuaciones:

– El importe del curso de formación (de acuerdo a las cuantías establecidas por el artículo 2.1 de la Orden de 26 de octubre de 2011, del consejero de Interior, por la que se fijan los precios públicos de las actividades que presta el Organismo Autónomo Academia Vasca de Policía y Emergencias, BOPV n.º 203 de 26 de octubre de 2011).

– El importe del equipo personal entregado durante el curso de formación.

11.– Una vez finalizado el curso de formación, las personas aspirantes se reincorporarán a sus destinos y categoría anteriores hasta su nombramiento como intendentes funcionarios o funcionarias de carrera.

Decimocuarta.– Clasificación definitiva del Procedimiento de Selección y nombramiento de los funcionarios o funcionarias de carrera.

1.– El orden de clasificación definitiva del procedimiento de selección se realizará sumando las calificaciones obtenidas y reflejadas por las personas aspirantes en las pruebas de la oposición, el concurso y la valoración del conocimiento del euskera, la cual se verá incrementada, en su caso con la valoración que el Plan de Estudios pueda asignar al curso de formación.

2.– Dentro de los dos meses siguientes a la finalización del procedimiento de selección, y a propuesta de la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, la Viceconsejería de Administración y Servicios procederá a efectuar el nombramiento como Intendentes de las personas que hubieran superado el procedimiento de selección; y se publicará de conformidad con lo previsto en la base decimosexta.

El nombramiento se efectuará como Intendente de la escala de Superior de la Ertzaintza.

3.– Las personas nombradas deberán tomar posesión en el plazo máximo de 10 días a partir del siguiente al de la publicación del nombramiento. Si no lo hicieran así, salvo que concurra causa de fuerza mayor, quedarán sin efecto todas sus actuaciones con la pérdida de cuantos derechos pudieran asistirles para su acceso a la condición de funcionario o funcionaria de carrera.

Decimoquinta.– Identificación de las personas en el procedimiento selectivo.

Aquellas personas que tomen parte en este procedimiento selectivo, a lo largo del mismo (proceso selectivo y curso de formación) serán identificadas mediante número de identificación profesional empleado en la solicitud. Igualmente, ese mismo número de identificación profesional será el empleado en el nombramiento como Intendente de la escala de Superior de la Ertzaintza.

Decimosexta.– Publicaciones.

Salvo disposición expresa en contrario, las publicaciones establecidas en este proceso selectivo se realizarán en el en el tablón de anuncios de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, sin perjuicio de que puedan ser consultadas en la intranet departamental GURENET.

La fecha de publicación en el Tablón de Anuncios de la Academia Vasca de Policía y Emergencias será determinante a efectos de cómputo de plazos.

Igualmente, y en la misma forma y carácter serán publicados todos los actos administrativos que puedan derivarse de la misma.

Decimoséptima.– Indemnizaciones.

Debido al carácter voluntario que ostenta la presentación por parte de las personas a cualquier proceso selectivo interno, los gastos por viajes u otros que se puedan producir durante la fase de selección o curso de formación no devengará derecho alguno a las mismas y, por lo tanto, la Administración no estará obligada al pago de dichos gastos.

Decimoctava.– Recursos.

De conformidad con lo establecido en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2005 de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Publicas, contra la convocatoria, que pone fin a la vía administrativa, las personas interesadas podrán formular recurso potestativo de reposición ante la Dirección General de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, o bien impugnarla directamente ante el orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Caso de interponer el recurso potestativo de reposición, no se podrá acudir a la vía jurisdiccional hasta que aquel sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta por silencio.

Si la persona interesada optara por la impugnación jurisdiccional, procederá interponer recurso contencioso-administrativo en el plazo de dos meses, a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo competente conforme a lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa.

Los actos administrativos que deriven de esta convocatoria, de la actuación de los Tribunales o de los órganos de la Academia Vasca de Policía y Emergencias, podrán ser impugnados por las personas interesadas en los casos y en la forma prevista en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas.

En Arkaute, a 23 de enero de 2026.

El director general de la Academia Vasca de Policía y Emergencias,
JON GURUTZ GOMEZ GOICOLEA.

ANEXO I

PROGRAMA

COMPETENCIAS DE CONTROL PERSONAL

Estabilidad emocional y tolerancia al estrés.

Capacidad de mantenerse ecuánime y mesurado/a, con ánimo sereno y juicio imparcial, aún en circunstancias difíciles y situaciones prolongadas de gran presión. Sus reacciones son proporcionales a la situación y presenta una continuidad en sus estados de ánimo. Se sobrepone con rapidez a estímulos externos impactantes.

Control sobre el fracaso y la frustración (fuerza del yo).

Capacidad para hacer frente al fracaso, para fijarse metas razonables y ejercer el control de sí mismo/a.

COMPETENCIAS DE DIRECCIÓN Y GESTIÓN

Liderazgo / Impacto personal.

Habilidad para proyectar una buena impresión, para imponer atención y respeto, y generar un clima de confianza en los y las colaboradoras. Habilidad de implicar y hacer sentirse responsables a todos los colaboradores en el buen funcionamiento del equipo de trabajo. Es capaz de influir en las decisiones y acciones de los demás, en base al prestigio personal, la confianza y el respeto mutuo que se ha conseguido con los/as mismos/as.

Objetividad.

Tendencia a efectuar diagnósticos e interpretaciones basadas en datos objetivos sin dejarse condicionar por preferencias personales, valorando los acontecimientos en su justa medida. Habilidad para independizarse de las circunstancias y conformar una buena visión de la realidad.

Delegación.

Habilidad para distribuir de forma eficaz la toma de decisiones y otras responsabilidades hacia el/la subordinado/a más adecuado. Ser convincente para saber transmitir la necesidad de arriesgarse, confiar en los demás y saber delegar.

Evaluación.

Habilidad para discernir entre el buen o mal trabajo de los/as miembros del grupo por muy técnico que este sea y de criticar, si se da el caso, las malas ejecuciones de los/as miembros del grupo haciéndolo directamente con el interesado/a de forma discreta.

Negociación, persuasión e intermediación.

Capacidad para manejarse en momentos de tensión y en los que es necesario negociar y tomar decisiones difíciles o hacerse valer en situaciones que involucren a las personas por el bien de la organización. Capacidad para influir, convencer y hacer cambiar de opinión a otros/as a fin de encontrar soluciones satisfactorias que resuelvan un problema.

Orientación al cliente.

Disposición para realizar el trabajo con base en el conocimiento de las necesidades y expectativas de los clientes internos y externos. Implica un deseo de ayudar o de servir a los demás satisfaciendo sus necesidades.

Desarrollo de los recursos humanos.

Capacidad para identificar los puntos fuertes y débiles de los/as miembros de la organización y facilitarles los medios adecuados para que puedan mejorar y desarrollarse profesionalmente. Supone favorecer el aprendizaje y desarrollo de los demás, articulando las potencialidades, aptitudes y necesidades individuales con las de la organización, mediante la realización de actividades relacionadas con trabajos actuales y futuros utilizando los instrumentos más adecuados.

COMPETENCIAS DE ACCION

Iniciativa.

Persona con arranque y disposición para intentar nuevos métodos y darse a sí mismo/a motivación sin excesivas incitaciones de los/as superiores. Toma todas las iniciativas posibles y pertinentes ante cualquier circunstancia. Hace propuestas para eventuales mejoras. Apoya e impulsa la autonomía y la iniciativa personal, en el quehacer diario, dentro del esquema de una organización jerárquica como la Ertzaintza.

Orientación a la tarea.

Realiza su trabajo con la conciencia de que este es bueno y de que solamente se pueden conseguir las metas. Cuando su actividad se centra en la tarea concreta, tiene tendencia a controlar los procesos y conocer bien el trabajo concreto de cada miembro.

Responsabilidad.

Ser consciente en todo momento de las obligaciones asumidas y de la exigencia de cumplir con los compromisos adquiridos, y dedicar el esfuerzo necesario para su cumplimiento. Asumir responsabilidades y adoptar decisiones en situaciones especiales, rindiendo cuentas de las decisiones que se toman.

Necesidad de logro (superación).

Persona que tiene tendencia a aceptar aquellos compromisos que permiten la consecución de alguna meta, y planifica su trabajo estructurando su tiempo con este objetivo. Suelen fijarse estándares o metas altas y cuya consecución depende de su propio trabajo. Está motivado/a internamente. Muestra interés en mejorar su trabajo.

COMPETENCIAS DE COOPERATIVIDAD Y DE RELACIONES INTERPERSONALES

Espíritu de equipo y cooperación.

Capacidad de trabajar y hacer que los demás trabajen, colaborando unos con otros. Es un elemento determinante en la obtención de los resultados del grupo. Transmite espontáneamente su experiencia y conocimientos. Apoya de forma incondicional a los compañeros. Forma equipos entre diferentes grupos de trabajo estableciendo objetivos comunes. Participa en reuniones de trabajo ejerciendo de facilitador/a. Estimula al equipo de trabajo a la acción conjunta para la consecución de una respuesta proactiva y positiva.

Adaptabilidad.

Capacidad de modificar su conducta, para acomodarse a las condiciones externas físicas o sociales, y obtener un comportamiento armónico y gratificante en un corto espacio de tiempo. Se presta voluntariamente para actividades que no le son habituales y se muestra eficaz en ellas. Considera las circunstancias de cada situación y adapta su estilo de liderazgo en función de las mismas. Recaba información acerca de las características personales, profesionales y potencialidades de los miembros de su equipo para dar una respuesta adecuada.

Asertividad.

Capacidad para afirmarse en las propias ideas o posturas frente a los demás, de ser firme y enérgico/a a la hora de justificar las actuaciones y preferencias de uno/a mismo/a. Estar al tanto de las actuaciones de su equipo y responder, ante quien corresponda, cuando se pregunta sobre aspectos relacionados con ellas y sus resultados.

Empatía.

Capacidad de escucha y comprensión de las preocupaciones, intereses y sentimientos de los/as otros/as y de responder a ello. Ser especialmente sensible a las necesidades, valores y debilidades de sus subordinados/as. Saber ser informal y abierto en comunicación de ida y vuelta. Ser diestro en difundir una imagen de accesibilidad, pero impedir la comunicación baladí o manipuladora.

COMPETENCIAS DE CREDIBILIDAD PROFESIONAL

Integridad personal / Eticidad.

Persona que actúa adecuándose a lo que es justo y apropiado. Muestra rectitud en su fuero interno. Disposición continua a obrar respetando principios éticos fundamentales. Persona íntegra y cumplidora de las leyes. Resiste a tentaciones de naturaleza ilegal o no éticas. Actúa como modelo de comportamiento para los demás, buscando y transmitiendo credibilidad, cumpliendo y haciendo cumplir las normas y procedimientos definidos, compartiendo información y recursos y fomentando actitudes similares entre los demás. Cumple y respeta las decisiones alcanzadas en el equipo de trabajo y cuando esto no es posible justifica su incumplimiento.

Discreción y respeto.

Persona que demuestra prudencia, rectitud, juicio para hablar y obrar y manejar información confidencial. Fomenta la justicia e igualdad de trato y oportunidades. Fija criterios que garanticen la igualdad y cohesión del equipo de trabajo. Trata a los colaboradores con respeto y educación, evitando malas maneras, descalificaciones, palabras altisonantes y tonos elevados.

COMPETENCIAS DE EFICACIA PERSONAL

Autoeficacia.

Persona caracterizada por llevar a cabo grandes acciones y conseguir resultados movilizando una cantidad mínima de energías y recursos. Tiene gran capacidad de provocar, con su trabajo, la consecución de los objetivos deseados. Confiere calidad al trabajo.

Planificación/Organización/Previsión.

Capacidad para planificar, organizar y determinar eficazmente las metas y prioridades del trabajo definiendo los objetivos de la acción, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlos. Habilidad para prever, planificar, anticipar las situaciones y las necesidades. Mostrar eficacia en el trabajo.

Capacidad de decisión.

Capacidad de optar por una opción concreta que implica necesariamente elegir entre varias alternativas, conociendo y aceptando la duda y riesgo de la misma. En situaciones límite sabe que lo fundamental es hacer.

Escucha activa y comunicación.

Capacidad para expresar ideas o hechos claramente y de una manera persuasiva. Capacidad para saber comunicar exactamente los contenidos de un mensaje a los/as miembros del grupo sin provocar confusiones o malos entendidos, y para transmitir de forma sencilla un alto nivel de conocimiento técnico. Ser diestro/a en aportar información cuya relación con el trabajo es obvia y clara.

Tenacidad/Persistencia.

Capacidad para perseverar en un asunto o problema hasta que este quede resuelto o hasta comprobar que el objetivo no es alcanzable en un periodo razonable. Insistencia permanente para lograr un propósito y no desfallecer hasta conseguirlo. Alta motivación interna.

COMPETENCIAS DE ENTORNO ORGANIZACIONAL

Compromiso con la organización.

Capacidad para alinear el propio comportamiento con las necesidades, prioridades y metas organizacionales, actuando de forma tal que promueva las metas y cumpla con la misión de la organización. Ser capaz de generar un sentimiento de orgullo por pertenencia al grupo. Es capaz de canalizar la ambición personal a través de los objetivos de la organización. Es especialmente hábil para encarnar las señas de identidad del grupo al que lidera.

Visión.

Capacidad de anticipar escenarios de posible evolución futura de la realidad, tanto en aspectos tecnológicos y sociales relativos a la actividad propia como a otros aspectos más complejos del entorno político, económico, social...Permite desarrollar estrategias y visiones en la organización.

COMPETENCIA PROFESIONAL

Diseño de métodos.

Destreza en el diseño, elaboración y plasmación de procedimientos sistemáticos de trabajo que pueden soportarse en aplicaciones, dibujarse en flujogramas y aseguran la consecución de un producto.

Elaboración de planes.

Destreza para determinar la secuencia de actuaciones en el tiempo encaminadas a la consecución de un fin. Incluye la elaboración de previsiones, comprobaciones, control de la ejecución, y elaboración de informes al respecto.