



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen

Sailburuordetza

Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios

Dirección de Recursos Humanos

PLAN DE CARRERA PROFESIONAL ERTZAINITZA

2011-2014

Dirección de Recursos Humanos

DICIEMBRE 2010



ÍNDICE

I. OBJETO Y CONSTITUCIÓN DE UNA MESA DE COORDINACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL EN LA ERTZANTZA.....	3
II. DEFINICIÓN DE PLAN DE CARRERA PROFESIONAL	5
III. CONFIGURACIÓN DE LAS ESCALA Y CATEGORÍAS EN LA ERTZAINZA	7
III.1 Configuración estructura de escalas/categorías.....	7
III.2 Elaboración de Perfiles Profesionales por Categorías.....	10
III.3 Proceso de acceso a las Categorías.....	12
IV. CONFIGURACIÓN DE LAS ESPECIALIDADES EN LA ERTZAINZA.....	18
IV.1 Configuración estructura de especialidades	18
IV.2 Elaboración de Perfiles Profesionales por especialidades.....	21
IV.3 Proceso de acceso a las especialidades.....	21
V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS	27
VI. PREVISIÓN ACTIVIDADES DE LA ACADEMIA DEL PAÍS VASCO (INGRESO Y ESPECIALIDADES) 2010-2013.....	¡Error! Marcador no definido.
VII. LINEAS FUTURAS DE ESTUDIO	33



I. OBJETO Y CONSTITUCIÓN DE UNA MESA DE COORDINACIÓN PARA LA PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL EN LA ERTZANTZA

Un adecuado diseño de la carrera profesional que conjugue las necesidades organizativas que tiene la Ertzaintza, por una parte, y los intereses individuales que tiene cada trabajador de progresar en dicha estructura, por otra, se establece como un objetivo estratégico prioritario del Departamento en materia de recursos humanos.

En este sentido, el Estatuto Básico del Empleado Público, en su artículo 16, establece que los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional y que, a tal objeto, las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

En dicho Estatuto se incluyen diversas modalidades para el desarrollo de la carrera profesional como son además de la carrera vertical y promoción interna vertical que conllevan el ascenso en la estructura de puestos por los procedimientos de provisión, en un caso, o de promoción interna, en otro, la promoción interna horizontal y la carrera horizontal que conlleva la progresión de grado, categoría o escalafón sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

En el caso de la Ertzaintza, el acceso a las diferentes categorías y escalas que conforman la estructura vertical, por ley, se lleva a cabo por el procedimiento de promoción interna dejándose abierta la posibilidad del turno libre únicamente para el acceso a la categoría de Subcomisario y para el ingreso en la escala de facultativos y técnicos, posibilidad que por el momento no se ha materializado.

La carrera horizontal se establece, por otro lado, mediante la configuración de las diversas especialidades exigidas como requisito para la cobertura de determinados puestos de trabajo de la estructura de la Ertzaintza, a las cuales se accede por el procedimiento de oposición o concurso oposición establecido en cada caso.

En el marco de la profesionalización y desarrollo formativo del colectivo de la Ertzaintza, el Departamento de Interior ha decidido poner en marcha una mesa de coordinación con el

**HERRIZAINGO SAILA**

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

objeto de elaborar un plan de carrera profesional para los próximos tres años (tanto en la línea vertical como horizontal) como resultado del trabajo conjunto entre aquellas Direcciones que tienen competencia en esta materia. Por una parte, la Dirección de Recursos Humanos que es la encargada del diseño, planificación y evaluación de las políticas formativas del personal de la Ertzaintza. Por otra parte, la Dirección de la APPV como responsable directa de la programación, organización y desarrollo de los cursos de formación previos al ingreso en las escalas y categorías de los cuerpos que integran la Policía del País Vasco y de otros cursos destinados a la formación y perfeccionamiento de los funcionarios de estos cuerpos.

Esta propuesta general de plan de carrera será posteriormente consensuada con la Dirección de la Ertzaintza con el objeto de ir concretando y profundizando en las áreas o materias específicas que deben formar parte de estos planes de carrera en función de las carencias formativas que día a día van siendo detectadas a partir del trabajo que llevan a cabo los ertzainas en las diferentes Unidades policiales.

Por último, se presentará la propuesta a las representaciones sindicales con el objeto de integrar aquellas aportaciones provenientes de los propios trabajadores.

Lo que se persigue con este plan es disponer, en materia de desarrollo profesional, de un marco de actuación con unos objetivos validados y consensuados que permitan a los ertzainas conocer con todo detalle cuáles son los procesos selectivos que se van a convocar en los próximos años y qué posibilidades tienen de acceder a los mismos, de forma que puedan planificar por donde quieren que discurra su desarrollo profesional y actuar en consecuencia.



II. DEFINICIÓN DE PLAN DE CARRERA PROFESIONAL

El Plan de Carrera Profesional se configura como un sistema integrado en el que se recogen, por una parte, todas las categorías y especialidades en la Ertzaintza con sus características, requisitos necesarios y vías para su acceso, así como las condiciones de provisión de los puestos a los que se reservan dichas escalas y especialidades y, por otra parte, la planificación de los procesos selectivos que va a poner en marcha el Departamento para garantizar el desarrollo de dicha carrera por parte de todos los trabajadores.

La planificación de la carrera profesional debe tener las siguientes características:

- **INTEGRAL:** La formación en sus diferentes ámbitos (ascenso/ especialización/ reciclaje) debe ser entendida como un proceso unitario que sigue una sistemática similar y en el cual todo está relacionado (si se prioriza la actuación en uno de los niveles, se reducirá paralelamente el esfuerzo que se dedicará al resto). Es por ello que, las decisiones sobre qué procesos selectivos se deben convocar se tienen que adoptar de forma conjunta y barajando la información de todos los frentes.
- **ACORDE CON EL PLAN ESTRATÉGICO DEL DEPARTAMENTO:** Independientemente de que la Academia anualmente elabore su plan de actividades para ese periodo, los planes anuales deberán estar insertados dentro de una planificación general a más largo plazo que venga determinada por el plan estratégico que el Departamento tenga fijado en esta materia para la legislatura en curso.
- **FRUTO DEL ACUERDO DE TODOS LOS AGENTES IMPLICADOS:** La planificación de la carrera profesional debe ser el resultado de un trabajo conjunto entre aquellas Direcciones que dentro del Departamento tienen competencia en esta materia. Es por ello que se ha creado una mesa de coordinación para la elaboración de este Plan de Carrera.
- **FUNDAMENTADO EN NECESIDADES REALES:** Cualquier actividad selectiva o formativa que se plantee deberá estar justificada a partir del análisis del trabajo que se lleva a cabo en las diversas Unidades Policiales el cual permitirá detectar las carencias formativas a las



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza

Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios

Dirección de Recursos Humanos

que estos procesos intentarán dar respuesta. El objetivo último es la mejora del desempeño de los ertzainas en sus puestos de trabajo, y con ello del servicio que se ofrece al ciudadano.

- **EVALUADO PERIODICAMENTE:** Para que el plan de carrera resulte eficaz en el tiempo es imprescindible que tengamos indicadores que permitan valorar si se están logrando los objetivos fijados y que nos permitan a su vez introducir todos aquellos cambios que vayamos viendo necesarios.
- **CONOCIDO POR EL COLECTIVO POLICIAL:** Es importante que los agentes a los que directamente se aplica este plan y que por ello más interés tienen en el mismo, que son los propios ertzainas, conozcan con antelación qué procesos selectivos se van a ofertar en los próximos años de forma que puedan planificar su propia carrera profesional.

Copia recibida por SI-PE



III. CONFIGURACIÓN DE LAS ESCALA Y CATEGORÍAS EN LA ERTZAINITZA

III.1 Configuración estructura de escalas/categorías

La Ley de Policía del País Vasco, en su artículo 105 establece que: “la Ertzaintza está formada por las Escalas Superior, Ejecutiva, de Inspección y Básica, correspondientes respectivamente a los grupos A, B, C y D de clasificación de los funcionarios de las Administraciones públicas vascas en función de la titulación exigida para el ingreso.

Cada una de las citadas escalas comprende las siguientes categorías:

- La **Escala Superior**, a la que le corresponden funciones de dirección, orientación y coordinación de unidades operativas y otras específicas de seguridad pública con especial atención a la actividad investigadora, y que comprende las categorías de superintendente e intendente.
- La **Escala Ejecutiva**, a la que le corresponden funciones de coordinación y mando de centros o grupos operativos de policía bajo la dirección, en su caso, de la escala superior, y que comprende las categorías de comisario y subcomisario.
- La **Escala de Inspección**, a la que le corresponde la responsabilidad de los subgrupos dentro de las Unidades de Seguridad Ciudadana, Información e Investigación así como en las de Soporte y Coordinación, y que comprende las categorías de oficial y suboficial.
- La **Escala Básica**, a la que le corresponden las tareas ejecutivas que demanden las funciones policiales así como las de mando de uno o más funcionarios de la escala en servicio operativo, y que comprende las categorías de agente 1º y agente.

En la Ertzaintza existe, asimismo, la **Escala de Facultativos y Técnicos**, a la que le corresponde la realización, en apoyo a la función policial, de tareas propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el ingreso y el desempeño de funciones que requieran de conocimientos propios y específicos de una concreta formación académica. Sus plazas corresponderán a los grupos de clasificación A,B,C,y D en función de la titulación exigida en cada caso.



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen

Sailburuordetza

Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración

y Servicios

Dirección de Recursos Humanos

La asignación de las escalas y categorías a los diferentes puestos de trabajo de la Ertzaintza se ha ido produciendo mediante la publicación de las sucesivas Órdenes de modificación de las relaciones de puestos de trabajo hasta llegar a la estructura actual conformada de la siguiente forma:

Escala/Categoría	Puesto	Nº dotaciones	Total
Superintendente	Jefe División	5	5
Intendente	Jefe Protección y RO	1	17
	Jefe Seguridad Ciudadana	1	
	Jefe Territorial	3	
	Subjefe División	4	
	Jefe Comisaría Capital, Brigada Móvil y Protección	6	
	Subjefe Territorial	2	
Comisario	Jefe Unidad	46	55
	Subjefe Unidad	9	
Subcomisario	Subjefe Unidad	63	103
	Jefe Centro	17	
	Adjunto Jefatura	2	
	Jefe Área Especialistas	1	
	Jefe Centro Territorial	9	
	Jefe Centro	3	
	Jefe Planificación	4	
	Jefe Oficina Técnica	1	
	Jefe Área	3	
Oficial	Intervención	2	224
	Operativos	3	
	Piloto	1	
	Escolta	4	
	Adjunto Jefatura División	1	
	Enlace	3	
	Jefe Área	18	
	Oficial	7	
	Seguridad	1	
	Subjefe Unidad	1	
	Jefe Centro	3	
	Jefe Oficina Técnica	1	
	Investigación	15	
	Oficina Técnica	1	
	Operador	15	
	Seguridad Ciudadana	133	
	Tráfico	15	



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza

Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios

Dirección de Recursos Humanos

Escala/Categoría	Puesto	Nº dotaciones	Total
Suboficial	Intervención	3	386
	Operativos	6	
	Escolta	12	
	Adjunto Jefatura División	1	
	Agente Servicio C	16	
	Canino	1	
	Seguridad	2	
	Jefe Grupo	17	
	Jefe Sección	9	
	Suboficial	11	
	Jefe Área	1	
	Investigación	140	
	Tráfico	15	
	Seguridad Ciudadana	152	
Escala inspección	Técnico Electrónico	1	56
	Adjunto Jefatura	1	
	Seguridad Personas	1	
	Jefe Centro	5	
	Jefe Grupo	15	
	Jefe Grupo Especialistas	5	
	Jefe Área	1	
	Oficina Técnica tráfico	1	
	Planificación y gestión	3	
	Secretaría Técnica Invest.	3	
	Secretaría Técnica SC	3	
	Seguridad Ciudadana	1	
	Jefe Grupo Investig. Y P.J	15	
	Técnico	1	
Agente 1º	Ag Investigación y P.J	20	949
	Agente Servicio	71	
	Agente 1º	36	
	Investigación	192	
	Agente Seguridad	5	
	Operador	15	
	Seguridad	15	
	Tráfico	60	
	Forales	1	
	Mikeletes	1	
	Seguridad Ciudadana	533	
Agente	Agente Investig. Y P.J	104	5321
	Agente Servicio	371	
	Agente	67	
	Investigación	974	
	Agente Seguridad	25	



HERRIZAINGO SAILA
Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR
Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

Escala/Categoría	Puesto	Nº dotaciones	Total
	Operador	69	
	Operador Sadae	34	
	Seguridad	81	
	Tráfico	305	
	Forales	4	
	Mikeletes	3	
	Seguridad Ciudadana	3284	
Escala Básica	Intervención	27	842
	Operadores	16	
	Operativos	49	
	Pilotos	10	
	Técnico Electrónico	1	
	Ajunto Jefatura	1	
	Escolta	160	
	Seguridad Personas	1	
	Adjunto Jefatura División	11	
	Agente Especialistas	25	
	Agente Servicio C	272	
	Agente Servicio D	41	
	Oficina Técnica	18	
	Técnico	1	
	Técnico Especialista	73	
	Criminalística		
	Canino	46	
	Oficina Técnica Tráfico	1	
	Planificación y Gestión	9	
	Secretaría Técnica Inves.	11	
	Secretaría Técnica SC	13	
	Seguridad Ciudadana	19	
	Seguridad Privada	13	
	Oficina Técnica SADAE	3	
	Operador SADAE	21	
Facultativos y Técnicos	Banda de Música	42	42
TOTAL			8000

III.2 Elaboración de Perfiles Profesionales por Categorías

Seguidamente se recoge el trabajo que se va lleva a cabo desde la Dirección de Recursos Humanos para la elaboración de los perfiles profesionales de las diferentes categorías de la



Ertzaintza con objeto de aportar a la Academia de Policía de Arkaute los contenidos docentes y los atributos personales que le permitan elaborar el proceso selectivo para la convocatoria de ingreso en la correspondiente categoría.

El perfil profesional de cada categoría se define a partir del análisis de las competencias y requerimientos necesarios para el correcto desempeño de las tareas y cometidos que desarrolla el ocupante de esa categoría en su puesto de trabajo.

Para ello se realiza un proceso de análisis de los puestos de trabajo que están reservados a la categoría objeto de estudio, que conlleva los siguientes pasos:

- Identificación de los puestos de trabajo reservados a la categoría objeto de estudio
- Diseño del cuestionario de análisis del puesto de trabajo: Este cuestionario contiene los siguientes apartados generales:

- *Determinación de las funciones a desempeñar en estos puestos*
- *Definición de las tareas en las que se concretan las funciones generales*
- *Análisis de las tareas desempeñadas en cada puesto:*
 - *Equipo y herramientas (instrumentos, equipamientos...)*
 - *Documentación empleada (informes, formularios, manuales de procedimiento).*
 - *Coordinación y supervisión requerida (interna y externa)*
 - *Esfuerzo mental exigido*
 - *Condiciones situacionales críticas*
 - *Habilidades o aptitudes necesarias*
 - *Competencias personales necesarias*
 - *Conocimientos verbales requeridos*
 - *Destrezas implicadas*

- Selección de una muestra representativa del total de puestos de trabajo objeto de estudio.



- Planificación y realización de las entrevistas de análisis de puestos: Los técnicos de Recursos Humanos llevan a cabo las entrevistas durante las cuales se cumplimentan los cuestionarios de análisis.
- Análisis de toda la información recogida en la fase anterior y elaboración de la propuesta de perfil general para cada categoría.
- Validación de la propuesta de perfil por parte de los responsables policiales.
- Remisión del perfil validado a la Academia de Policía del País Vasco

III.3 Proceso de acceso a las Categorías

El **mapa de carrera vertical**, o proceso que tiene que seguir un ertzaina para ascender a través de las progresivas categorías que conforman la estructura de la Ertzaintza se desarrolla de la siguiente forma:

- **Ingreso en la categoría de Agente:** Se requiere para acceder a la Ertzaintza la titulación de graduado escolar, graduado en educación secundaria, formación profesional de primer grado o titulación equivalente. Una vez superada la oposición de ingreso en la Ertzaintza, el curso correspondiente y el período de prácticas posterior, el ertzaina es nombrado agente.
- **Acceso a la categoría de Agente 1º:** Para ingresar en la categoría de Agente 1º el funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo en la categoría de agente y haber completado obligatoriamente dos años de servicios efectivos en la misma.

El ingreso en esta categoría se efectúa una vez superado el proceso selectivo de ascenso, el curso y el período de prácticas correspondiente.

- **Acceso a la categoría de Suboficial:** Para ingresar en la categoría de Suboficial el funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo en la categoría de agente 1º y haber completado obligatoriamente cuatro años de servicios efectivos en la misma.



La titulación exigible para ingresar en esta categoría es la correspondiente al grupo C de clasificación de los funcionarios de las Administraciones públicas vascas (Bachiller, Formación Profesional de 2º grado o equivalente).

La Ley 2/2008 de mayo, de tercera modificación de la Ley de Policía del País Vasco, modifica el artículo 105 de la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco incluyendo un nuevo apartado en el que se recoge que “no obstante lo dispuesto en el apartado primero de este artículo, quienes, tras superar el curso básico de acceso y el periodo de prácticas, sean nombrados funcionarios de carrera de la Escala Básica de la Ertzaintza, se entenderán clasificados en el grupo C de clasificación de los funcionarios de las administraciones públicas vascas”.

El ingreso en esta categoría se efectúa una vez superado el proceso selectivo, el curso y el periodo de prácticas correspondiente.

- **Acceso a la categoría de oficial:** Para ingresar en la categoría de oficial el funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo en la categoría de suboficial y haber completado obligatoriamente cuatro años de servicios efectivos en la misma.

El ingreso en esta categoría se efectúa una vez superado el proceso selectivo, el curso y el periodo de prácticas correspondiente.

- **Acceso a la categoría de subcomisario:** Como norma general, para ingresar en la categoría de subcomisario el funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo en la categoría de oficial y haber completado cuatro años de servicios efectivos en la misma.

Habiéndose efectuado hasta el momento dos convocatorias de acceso a esta categoría, el requisito de los cuatro años no es obligatorio toda vez que resta una convocatoria en la que sigue siendo de aplicación la Disposición Transitoria Sexta de la Ley de Policía del País Vasco.



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

La titulación exigible para ingresar en esta categoría es la correspondiente al grupo B de clasificación de los funcionarios de las Administraciones públicas (Técnico Medio).

Así mismo, podrán concurrir por el turno de promoción interna quienes, posean la titulación de Bachiller, Formación Profesional de 2º grado o equivalente y hayan superado los cursos de capacitación.

Por último, podrán concurrir por el turno de promoción interna quienes pertenezcan a cualquiera de las categorías de la escala inmediatamente inferior (oficial y suboficial) siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- Hallarse en posesión de la titulación académica exigible para el ingreso en la correspondiente categoría (en este caso el título de Técnico Medio).
- Haber completado el tiempo de servicios efectivos en la escala de procedencia que se determine por el Departamento de Interior, que en ningún caso podrá ser inferior al que resulte exigible para concurrir desde la escala inmediatamente inferior (en este caso cuatro años).

En las dos convocatorias habidas hasta el momento se ha exigido un mínimo de 6 años para poder acceder desde la categoría de suboficial.

El ingreso en esta categoría se efectúa una vez superado el proceso selectivo, el curso y el período de prácticas correspondiente.

- **Acceso a la categoría de comisario:** Como norma general, para ingresar en la categoría de comisario el funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo en la categoría de subcomisario y haber completado cuatro años de servicios efectivos en la misma.

Habiéndose efectuado hasta el momento dos convocatorias de acceso a esta categoría, el requisito de los cuatro años no es obligatorio toda vez que resta una convocatoria en la que sigue siendo de aplicación la citada Disposición Transitoria.



HERRIZAINGO SAILA
Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR
Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

La titulación exigible para ingresar en esta categoría es la correspondiente al grupo B de clasificación de los funcionarios de las Administraciones públicas (Técnico Medio).

Por último, podrán concurrir por el turno de promoción interna quienes pertenezcan a cualquiera de las categorías de la escala inmediatamente inferior (oficial y suboficial) siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- Hallarse en posesión de la titulación académica exigible para en ingreso en la correspondiente categoría (en este caso el título de Técnico Medio).
- Haber completado el tiempo de servicios efectivos en la escala de procedencia que se determine por el Departamento de Interior, que en ningún caso podrá ser inferior al que resulte exigible para concurrir desde la escala inmediatamente inferior (en este caso cuatro años).

En la convocatoria habida hasta el momento se ha exigido un mínimo de 8 años para poder acceder desde cualquiera de las categorías de la escala de inspección.

El ingreso en esta categoría se efectúa una vez superado el proceso selectivo, el curso y el período de prácticas respectivo.

- **Acceso a la categoría de intendente:** Como norma general, para ingresar en la categoría de intendente el funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo en la categoría de comisario y haber completado cinco años de servicios efectivos en la misma.

No habiéndose efectuado hasta el momento ninguna convocatoria de acceso a esta categoría el requisito de los cinco años no es obligatorio.

La titulación exigible para ingresar en esta categoría es la correspondiente al grupo A de clasificación de los funcionarios de las Administraciones públicas (Título Universitario de Grado).



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen

Sailburuordetza

Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración

y Servicios

Dirección de Recursos Humanos

Así mismo, podrán concurrir por el turno de promoción interna quienes, posean la titulación de Técnico Medio y hayan superado los cursos de capacitación.

Por último, podrán concurrir por el turno de promoción interna quienes pertenezcan a cualquiera de las categorías de la escala inmediatamente inferior (comisario y subcomisario) siempre que reúnan las siguientes condiciones:

- Hallarse en posesión de la titulación académica exigible para el ingreso en la correspondiente categoría (en este caso el título Universitario de Grado).
- Haber completado el tiempo de servicios efectivos en la escala de procedencia que se determine por el Departamento de Interior, que en ningún caso podrá ser inferior al que resulte exigible para concurrir desde la escala inmediatamente inferior (en este caso cinco años).

El ingreso en esta categoría se efectúa una vez superado el proceso selectivo, curso y período de prácticas correspondiente.

- **Acceso a la categoría de superintendente:** Como norma general, para ingresar en la categoría de intendente el funcionario deberá hallarse en situación de servicio activo en la categoría de intendente y haber completado cinco años de servicios efectivos en la misma.

No habiéndose efectuado hasta el momento ninguna convocatoria de acceso a esta categoría el requisito de los cinco años no es obligatorio.

La titulación exigible para ingresar en esta categoría es la correspondiente al grupo A de clasificación de los funcionarios de las Administraciones públicas (Título Universitario de Grado).

Por último, podrán concurrir por el turno de promoción interna quienes pertenezcan a cualquiera de las categorías de la escala inmediatamente inferior (comisario y subcomisario) siempre que reúnan las siguientes condiciones:

**HERRIZAINGO SAILA**

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

- Hallarse en posesión de la titulación académica exigible para el ingreso en la correspondiente categoría (en este caso el título Universitario de Grado).
- Haber completado el tiempo de servicios efectivos en la escala de procedencia que se determine por el Departamento de Interior, que en ningún caso podrá ser inferior al que resulte exigible para concurrir desde la escala inmediatamente inferior (en este caso cinco años).

El ingreso en esta categoría se efectúa una vez superado el proceso selectivo, curso y período de prácticas respectivo.

Copia recibida por SI.P.E.



IV. CONFIGURACIÓN DE LAS ESPECIALIDADES EN LA ERTZAINTZA

IV.1 Configuración estructura de especialidades

La configuración de las diferentes especialidades en la Ertzaintza es un proceso que se inició ya antes de la publicación de la primera RPT y que se ha ido desarrollando paulatinamente a través de sucesivas relaciones de puestos de trabajo, hasta llegar a la estructura actual que está conformada de la siguiente forma:

ESPECIALIDAD	UNIDAD	Nº DOTACIONES
DIC	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	0
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	30
	Antiterror. Información	0
	TOTAL	30
CICG I	Inspecc. Administrac.	65
	Segurid. Ciudad. RROO	1079
	Tráfico	100
	Policía de lo Criminal	302
	Antiterror. Información	316
	TOTAL	1.862
CICG II	Inspecc. Administrac.	17
	Segurid. Ciudad. RROO	143
	Tráfico	15
	Policía de lo Criminal	31
	Antiterror. Información	44
	TOTAL	250
Seguridad Vial	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	0
	Tráfico	395
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	0



HERRIZAINGO SAILA
Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR
Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

ESPECIALIDAD	UNIDAD	Nº DOTACIONES
	TOTAL	395
CBM	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	365
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	0
	TOTAL	365
Desactivación	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	0
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	52
	TOTAL	52
Desactivación + NRBQ	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	0
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	6
	TOTAL	6
Intervención	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	32
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	0
	TOTAL	32
Piloto C+ IFR	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	10
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	0
	TOTAL	10
Piloto C	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	1



HERRIZAINGO SAILA
Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR
Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

ESPECIALIDAD	UNIDAD	Nº DOTACIONES
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	0
	TOTAL	1
Escolta	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	178
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	0
	TOTAL	178
Canino	Inspecc. Administrac.	0
	Segurid. Ciudad. RROO	47
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	0
	TOTAL	47
S/convocat.	Inspecc. Administrac.	42
	Segurid. Ciudad. RROO	0
	Tráfico	0
	Policía de lo Criminal	0
	Antiterror. Información	0
	TOTAL	42
Sin especialidad	Inspecc. Administrac.	62
	Segurid. Ciudad. RROO	4.604
	Tráfico	13
	Policía de lo Criminal	23
	Antiterror. Información	26
	TOTAL	4.728
TOTAL GENERAL		8.000



IV.2 Elaboración de Perfiles Profesionales por especialidades

El trabajo que se va lleva a cabo desde la Dirección de Recursos Humanos para la elaboración de los perfiles profesionales de las diferentes especialidades de la Ertzaintza, con objeto de aportar a la Academia los contenidos docentes y los atributos personales que le permitan elaborar el proceso selectivo para acceder a la correspondiente especialidad, es similar al que se lleva a cabo para la elaboración de los perfiles de las diferentes categorías.

El perfil profesional de cada especialidad se define a partir del análisis de las competencias y requerimientos necesarios para el correcto desempeño de las tareas y cometidos que se desarrolla en los puestos de trabajos que tienen el requisito de especialidad.

Para ello se realiza un proceso de análisis de los puestos de trabajo que están reservados a esta especialidad, que conlleva los siguientes pasos:

- Identificación de los puestos de trabajo reservados a la especialidad de estudio
- Diseño del cuestionario de análisis del puesto de trabajo:
- Selección de una muestra representativa del total de puestos de trabajo objeto de estudio.
- Planificación y realización de las entrevistas de análisis de puestos: Los técnicos de Recursos Humanos llevan a cabo las entrevistas durante las cuales se cumplimentan los cuestionarios de análisis.
- Análisis de toda la información recogida en la fase anterior y elaboración de la propuesta de perfil general para cada especialidad.
- Validación de la propuesta de perfil por parte de los responsables policiales.
- Remisión del perfil validado a la Academia de Policía del País Vasco

IV.3 Proceso de acceso a las especialidades

El **mapa de carrera horizontal** o proceso que debe seguir un ertzaina para adquirir las diferentes especialidades que se exigen como requisito en determinadas Unidades de la Ertzaintza, se configura de la siguiente forma:



➤ **Especialidades de escoltas, intervención, brigada móvil, guía canino y Explosivos-NRBQ**

Todas estas especialidades son únicas y comunes para las diferentes categorías profesionales, y las convocatorias de acceso a estas especialidades por lo general están reservadas a la escala básica, aunque en algunas especialidades han estado abiertas también a la escala de inspección (brigada móvil y explosivos).

Este tipo de especialidades está sujeto en su mayoría (escoltas, intervención, brigada móvil) a períodos de mínima permanencia lo cual requiere el cumplimiento del mismo antes de poder acceder a cualquier proceso selectivo.

Los procesos selectivos de acceso a estas especialidades requieren, así mismo, el no hallarse incurso en alguna de las causas de exclusión médica establecidas para cada especialidad, en el caso de ser preceptivas, el hallarse en posesión del permiso de conducción BTP o equivalente y el no haber participado en más de tres convocatorias de capacitación para esa especialidad.

En el caso de la especialidad de guía canino (seguridad, drogas y explosivos) existe como requisito añadido el asumir el compromiso formal de mantenimiento, cuidado y traslado a su domicilio del perro con el que adquirirán la capacitación.

Por medio de la Orden de 11 de noviembre de 2008, se creó una la nueva especialidad **“Curso de Desactivación de Explosivos- N.R.B.Q”** con el objeto de ir capacitando al personal de la Unidad de Explosivos de forma que vaya adquiriendo los conocimientos y destrezas necesarias para poder actuar ante las nuevas modalidades delictivas en las que están presentes este tipo de agentes.

Se ha convocado ya (con fecha 3 de febrero de 2010) el proceso selectivo para acceso al Curso de Explosivos-NRBQ restringido para funcionarios y funcionarias de carrera de la Ertzaintza que ocupan en adscripción definitiva plazas de la Unidad de Explosivos para un total de 51 plazas (40 de agente, 5 de Ag 1º, 4 de suboficial y 2 de oficial).



➤ Especialidades de Investigación

La Orden de 5 de mayo de 2004 procedió a la asignación de los requisitos de especialidad CICG I y CICG II, con el objeto de reordenar los requerimientos de especialidad de las plazas correspondientes al área de Investigación Criminal de la Ertzaintza.

Se estableció, de ese modo, una nueva configuración de los itinerarios de la carrera profesional en dicha rama de actividad, mediante la inclusión del siguiente artículo:

Se asigna el requisito de especialidad “Curso de Investigación Criminal Generalista I” identificado con el acrónimo CICG I, a las plazas de Investigación reservadas a la Escala Básica de la Ertzaintza, modificándose en tal sentido su actual requisito CBIC.

Se asigna el requisito de especialidad “Curso de Investigación Criminal Generalista II” identificado con el acrónimo CICG II, a las plazas de Investigación reservadas a la Escala de Inspección de la Ertzaintza, modificándose en tal sentido su actual requisito CBIC.

La especialidad de investigación criminal está presente mayoritariamente en los puestos de la División de Policía de lo Criminal y de la División Antiterrorista y de Información, en la línea de investigación de las Divisiones de Seguridad Ciudadana y Recursos Operativos y de Tráfico, así como en determinados puestos de la División de Inspección y Administración.

Esta especialidad está sujeta a un período de mínima permanencia de 10 años.

Existen dos niveles de especialización dentro de la carrera de investigación:

- ➔ **CICG I y CICG II:** El **CICG I** está asignado a las plazas de Investigación reservadas a la Escala Básica de la Ertzaintza, y se concibe como herramienta de conocimiento necesaria para todo aquel que se dedica a labores de investigación en cualquier Unidad de la Ertzaintza (Comisarías, Tráfico, Jefaturas Territoriales, Unidad de Investigación Criminal, etc..).



Para el acceso a la especialidad CICG I se exige, como en el resto de especialidades, estar en posesión del permiso de conducir de la clase BTP o equivalente y no haber agotado tres convocatorias del curso de Investigación Criminal Generalista I.

El **CICG II** está asignado a las plazas de Investigación reservadas a la Escala de Inspección de la Ertzaintza. Como norma general, para el acceso a la categoría de suboficial de investigación se exige, además de lo requerido para acceder a la categoría de suboficial general, el requisito del CICG I.

- ➔ **Diplomatura de Investigación Criminal (D.I.C)** necesaria para el desarrollo de labores de investigación de un mayor nivel de especialización como el que se desarrolla en los grupos de especialistas de las Unidades Centrales de Investigación Criminal y Policía Judicial. Para acceder a esta Diplomatura es requisito imprescindible disponer previamente del CICGI/CICGII.

➤ **Especialidad de Seguridad Vial:**

En la RPT actual se distinguen dos especialidades dentro de las Unidades de Tráfico:

- ➔ La especialidad de **CICG I/ CICG II** que es la misma que para el resto de puestos de investigación de otras Unidades.
- ➔ La especialidad de **Seguridad vial** que en las Unidades de Tráfico aparece como requisito en puestos de agente, agente 1º, suboficial y oficial.

Mediante la Orden de 1 de julio de 1999, se modificó el requisito de especialidad de determinados puestos de trabajo de las Unidades Territoriales de Tráfico de la División de Seguridad Ciudadana (271 dotaciones) a los que se asignó como requisito la especialidad de Seguridad Vial.

Posteriormente, la Orden de 28 de septiembre de 2001 reguló el régimen transitorio aplicable a la provisión de las plazas de las Unidades Territoriales de Tráfico que vieron alterado el

**HERRIZAINGO SAILA**

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

requisito de especialidad exigido para su desempeño, introduciendo una Disposición Transitoria que daba cabida al acuerdo alcanzado entre el Departamento de Interior y las Organizaciones Sindicales Er.N.E., E.L.A-Ertzaintza y CC.OO-Ertzaintza, en materia de seguridad vial y que incluía lo siguiente:

“Los funcionarios que, a la fecha de publicación de la presente Orden, ocupen en adscripción definitiva plazas de las Unidades Territoriales de Tráfico con requisito de especialidad Seguridad Vial realizarán un curso de reciclaje que les habilitará para continuar ocupando tales plazas con la citada adscripción. La convocatoria por la Academia de Policía del País Vasco del primer curso de especialización en Seguridad Vial irá precedida de una convocatoria restringida del citado curso para el personal al que se refiere el apartado anterior. Lo dispuesto en los apartados precedentes resultará, asimismo, de aplicación a los funcionarios que, habiendo ocupado en adscripción definitiva plaza con la especialidad de Atestados perteneciente a las Unidades Territoriales de Tráfico y no ostentando la especialidad CBIC, continúen, a la fecha de publicación de la presente Orden, prestando servicios en dichas Unidades”.

La especialidad de seguridad vial se concibe como única y común para las diferentes categorías y, por tanto, los contenidos en materia de seguridad vial que va a dominar un agente serán similares a los de un suboficial o un oficial.

Se han llevado a cabo hasta el momento dos convocatorias restringidas de acceso a la especialidad de seguridad vial destinado a los funcionarios que ocupaban en adscripción definitiva plazas de las Unidades Territoriales de Tráfico con requisito de especialidad Seguridad Vial.

Así mismo en el año 2004 se realizó una convocatoria para acceso al curso de especialización en seguridad vial abierta a funcionarios y funcionarios de carrera de la Escala Básica y de la Escala de Inspección para un total de 119 plazas.

**HERRIZAINGO SAILA**

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

En octubre del 2010 se ha efectuado una segunda convocatoria a funcionarios y funcionarios de carrera de la Categoría de Agente y Agente 1º de la Escala Básica para un total de 217 plazas (190 de agente y 27 de agente 1º).

Para el acceso a esta especialidad se requiere hallarse en posesión del permiso de conducción BTP y del permiso de conducción clase A con una antigüedad de 2 años.

➤ **Especialidad de Helicópteros:**

En diciembre de 1997, se convocó en la Academia de Arkaute oposición (para un total de 10 plazas) para acceso al Curso Integrado de Piloto de Helicópteros, para funcionarios de carrera de la Ertzaintza cuyo fin fue procurar a los aspirantes que accedieron al mismo, la capacitación necesaria para la obtención del título y licencia de piloto comercial de helicóptero y la habilitación de vuelo por instrumentos-helicóptero, que corresponde otorgar a la autoridad aeronáutica, necesarios para el ejercicio de las atribuciones inherentes a los mismos.



V. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES FORMATIVAS

Uno de los objetivos estratégicos básicos que ha tenido el Departamento de Interior en las pasadas legislaturas ha sido el desarrollo de la carrera profesional en la Ertzaintza, en su doble vertiente de desarrollo horizontal o especialización y desarrollo vertical o carrera de mando,

En este sentido, y por lo que respecta a la carrera ascendente, a través de las sucesivas relaciones de puestos de trabajo que han ido siendo aprobadas, se ha ido incrementando paulatinamente el número de dotaciones correspondientes a la parte media y superior de la pirámide. Paralelamente a este desarrollo de las categorías profesionales en la RPT, se han ido diseñando desde la Dirección de Recursos Humanos sucesivos planes de carrera que han ido permitiendo la cobertura de los diferentes puestos por parte del personal con los requisitos exigidos. El objetivo ha sido el de desarrollar una oferta de convocatorias que poco a poco fuera acercando las estructuras establecidas en las correspondientes RPTs con los niveles competenciales del personal policial.

En este sentido, la Academia en cumplimiento de los planes de carrera profesional, ha ido desarrollando procesos de acceso a las diferentes categorías y especialidades para ir acomodando la estructura disponible a la exigida por la propia relación de puestos de trabajo.

Siguiendo con esta filosofía, el Departamento de Interior se plantea en la actualidad como **primer objetivo prioritario** el convocar aquellos cursos que permitan la cobertura de puestos de trabajo que hasta la fecha no han podido ser cubiertos. Del total de las 8.000 dotaciones que conforman la estructura de la Ertzaintza, actualmente están cubiertas un 92%, encontrándose las dotaciones vacantes mayoritariamente en la parte inferior de la estructura, unas 750 en puestos de Ag y unas 40 en puestos de Ag 1º (Ver Anexo 1).

Constatamos a su vez que, de las dotaciones de Ag que actualmente están sin cubrir, unas 140 requieren la especialidad de CICG I y unas 35 requieren la especialidad de seguridad vial. Como es de suponer, el número de efectivos que actualmente tenemos en la Ertzaintza con la especialidad de CICG I es bastante inferior al que viene requerido por la RPT (hay un déficit de unos 160) y lo mismo ocurre con el número de efectivos con la especialidad de seguridad vial



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza

Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios

Dirección de Recursos Humanos

(hay un déficit de una 290 que se verá reducido considerablemente una vez resuelta la convocatoria de acceso al curso de especialización para 119 plazas que está actualmente en proceso).

Un **segundo objetivo prioritario** al que hay que ir tendiendo paulatinamente con el desarrollo de los planes de carrera en la Ertzaintza es el de llegar a cubrir los puestos con el personal que tenga la categoría y la especialidad requerida para los mismos, lo cual traerá consigo el que cada vez un mayor número de ertzainas tenga una situación de estabilidad y seguridad en su puesto de trabajo. Los datos actuales confirman que hay un 17% de ertzainas que todavía no tienen plaza en adscripción definitiva y, de los que la tienen, sólo un 58% está ocupando la misma plaza que tiene en adscripción definitiva. El mayor porcentaje del personal que ocupa la plaza que tiene en adscripción definitiva se encuentra en las categorías inferiores, y este porcentaje se va reduciendo a medida que se asciende en la escala jerárquica.

Con el objetivo de ir aproximándonos a este segundo objetivo, se requiere que el número de ertzainas que tenemos en las diferentes categorías y especialidades se vaya acercando paulatinamente al número de efectivos de las diferentes categorías y especialidades que vienen recogidos en la RPT. El análisis comparativo entre estas dos realidades pone de manifiesto que tenemos un déficit de efectivos total en la escala superior (hasta el momento no se ha producido ninguna convocatoria a esta escala) y en menor medida de la escala de inspección (hay el doble de oficiales en RPT de los que tenemos en la actualidad y respecto a los suboficiales nos encontramos con un 60% de cobertura respecto al total de plazas de suboficial. Con respecto a las especialidades, observamos que tenemos un déficit considerable de efectivos con la especialidad de seguridad vial (unos 290) y con la especialidad de investigación (tanto CICG I como CICG II y DIG).

Las actuaciones a acometer desde el punto de vista de la planificación de convocatorias para los próximos años, con el objeto de lograr, por una parte, la cobertura máxima de puestos y, por otra, que cada vez un mayor número de personas puedan tener en adscripción definitiva la plaza en la que desempeñan su trabajo, irían dirigidas en el siguiente sentido:



CURSOS DE INGRESO

- **Convocatoria de procesos de ingreso en la Ertzaintza:** Tenemos unas 270 plazas de Ag sin cubrir que se reducirán prácticamente en su totalidad cuando sean nombrados agentes los alumnos de la 22 promoción. Actualmente esta en marcha el proceso selectivo para el acceso a la 23 promoción de la Ertzaintza para un total de 140 plazas. Teniendo en cuenta el número de jubilaciones por edad que se prevé se lleven a cabo en los próximos años (17 en el 2010, 41 en el 2011, 57 en el 2012 y 65 en el 2013), y el número de bajas que anualmente se producen por diferentes motivos como incapacidad, fallecimiento, separación del servicio, bajas voluntarias, excedencias.. (entorno a 60 personas) se considera necesario realizar una convocatoria anual de unos 100 efectivos durante los próximos tres años con el objeto de tener un remanente continuo de ertzainas que nos permitan cubrir las vacantes.

CURSOS DE ASCENSO

- **Intendente y Superintendente:** Hay 22 plazas en la RPT reservadas a esta escala que están cubiertas en su totalidad por personal de escala inferiores. El Departamento considera que ya es el momento adecuado de cubrir estas plazas con personal que disponga de la cualificación requerida para su cobertura, más teniendo en cuenta que se trata de puestos clave en la estructura de la Ertzaintza, y que además se dispone de un volumen suficiente de candidatos que pudieran acceder al proceso selectivo para ambas categorías.
- **Comisario:** Actualmente existen 28 comisarios en la Ertzaintza y está en marcha una convocatoria de 20 plazas, por lo que una vez finalizada la misma, se podrán cubrir en adscripción definitiva el 87% de las plazas de esta categoría. No se considera necesaria la convocatoria de nuevas plazas los próximos años.
- **Subcomisario:** Teniendo en cuenta que hay 103 plazas de Subcomisario en la RPT y que únicamente tenemos 72 efectivos de esta categoría sería conveniente realizar en los próximos años una convocatoria de Subcomisario (de unos 30 efectivos) más teniendo en



HERRIZAINGO SAILA
Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR
Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

cuenta que hay una convocatoria de comisarios en marcha que reducirá el número actual de subcomisarios. De esta forma, se podrán ir cubriendo en adscripción definitiva un número mayor de plazas de esta categoría.

- **Oficial:** Tenemos un déficit de unos 80 efectivos si comparamos el número de oficiales que hay hoy en día y el que se requiere en RPT, y este número se verá incrementado próximamente si se saca la convocatoria de los 30 subcomisarios. Por otro lado, hay que tener en cuenta que ya en el año 2008 se planteó la necesidad de convocar 60 plazas de oficial, convocatoria que se llevó a cabo pero que fue suspendida posteriormente (por la reserva de plazas a mujeres y por el baremo de méritos). Con fecha 26 de octubre y por medio de Resolución de la Directora de la Academia de Policía del País Vasco, se ha procedido a modificar la resolución de 30 de octubre de 2008 por la que se convocaba procedimiento selectivo para ascenso a la categoría de oficial, con lo que la convocatoria se ha puesto de nuevo en marcha, no siendo necesario en los próximos años nuevas convocatorias.
- **Suboficial:** Tenemos un déficit de unos 300 suboficiales respecto a los que se necesitan en la RPT (112 de ellos con especialidad de investigación), y actualmente tenemos unas 200 plazas vacantes en esta categoría. Por otro lado hay que tener en cuenta que próximamente serán nombrados suboficiales los 158 ertzainas (108 de investigación y 50 de seguridad ciudadana) actualmente en periodo de prácticas para el acceso a esta categoría, con lo que este déficit actual se reducirá considerablemente. Por ello, no es prioritaria en los próximos años la convocatoria de nuevas plazas de esta categoría.
- **Agente 1º:** Tenemos actualmente 48 dotaciones sin cubrir de Ag 1º y observamos, a su vez, que el número de Ag 1º que tenemos en la Ertzaintza es inferior en 60 al número requerido en la RPT, estando vacantes en esta categoría actualmente 220 dotaciones. Por ello, se considera prioritaria la convocatoria de un curso de ascenso a Ag 1º sobre todo teniendo en cuenta que la última convocatoria de Ag 1º es del año 98. La convocatoria podría contener unos 120 efectivos.



CURSOS DE ESPECIALIZACIÓN

- **Convocatoria de curso de especialidad en seguridad vial:** Hay actualmente 40 dotaciones sin cubrir en plazas de Ag/ Ag 1º con la especialidad de seguridad vial, y además hay un total de 245 plazas que están vacantes (no tienen titular en adscripción definitiva). Tal y como hemos indicado anteriormente, está ya en marcha una convocatoria abierta a la categoría de Agente y Agente 1º de la Escala Básica para un total de 217 plazas (190 de agente y 27 de agente 1º). Esta convocatoria permitiría, por una parte cubrir las plazas vacantes, y por otra que un gran número de personas puedan coger plaza en adscripción definitiva
- **Convocatoria de curso de especialidad CICG I:** Actualmente tenemos 140 plazas de Ag con CICG I sin cubrir y además el número de efectivos con esta especialidad es bastante inferior al que viene fijado en la RPT (hay un déficit de 160). Teniendo en cuenta que la última convocatoria de esta especialidad es del año 2007 consideramos adecuada la realización de una convocatoria en los próximos años que podría ofertar unas 120 plazas.
- **Convocatoria de curso de especialidad Explosivos-NRBQ:** Actualmente existen 8 plazas sin cubrir con especialidad de explosivos o explosivos-NRBQ, por lo que habría que realizar una convocatoria de 8 plazas con la nueva especialidad de explosivos-NRBQ para poder cubrir en un futuro próximo las vacantes.

Por otro lado, se ha convocado recientemente un procedimiento selectivo para acceso al curso de Explosivos-NRBQ restringido a funcionarios y funcionarias de carrera que ocupan en adscripción definitiva plazas de la Unidad de Explosivos.

- **Convocatoria de curso de especialidad de Guía Canino:** Existen actualmente sin cubrir 9 plazas con esta especialidad, pero por el Departamento no considera prioritaria realizar en los próximos años una convocatoria de acceso a esta especialidad para un número tan reducido de plazas.



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza

Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios

Dirección de Recursos Humanos

- **Convocatoria para el curso de DIC:** Existen en la RPT actual 30 dotaciones con la especialidad DIC (25 de la escala básica y 5 de la escala de inspección), especialidad que se asignó en la RPT de enero de 2001. Habiendo pasado ya casi 10 años desde que aparece esta especialidad y sin haber sido desarrollada por el momento, creemos que sería necesario realizar un estudio encaminado a valorar si realmente esta especialidad es necesaria o si por el contrario se van a plantear otros sistemas para la adquisición de la cualificación necesaria por parte del personal que ocupa estas plazas

Copia recibida por SI-PE



VII. LINEAS FUTURAS DE ESTUDIO

El desarrollo de la carrera profesional es un proceso dinámico que debe estar necesariamente abierto a la introducción de todos aquellos cambios que poco a poco van siendo demandados. En este sentido, existen una serie de cuestiones estrechamente relacionadas con el desarrollo profesional de los ertzainas que debieran ser analizadas en profundidad de cara a la configuración de los planes futuros.

1. **Desarrollo de la escala de facultativos y técnicos:** En la Ertzaintza, la Escala de Facultativos y Técnicos no se ha desarrollado (a excepción de los puestos de la Banda de Música), existiendo puestos de trabajo que por sus características a priori pudieran encajar dentro de esta escala (por ejemplo el laboratorio policial, los puestos de piloto...).
2. **Remodelación de algunas especialidades:** Nos encontramos con una especialidad que después de 15 años desde su creación todavía no ha sido convocada (es el caso del DIC) con lo que tal vez habría que replantearse si realmente es necesaria dicha especialidad.

Tal vez habría que replantearse, así mismo, la decisión que se tomó en su día de instaurar una línea de ascenso a la escala de inspección específica para investigación y diferente de la línea general que existe para el resto de especialidades. Habría que analizar si realmente existe una diferencia cualitativa en las competencias que se le van a exigir a un suboficial u oficial que va a trabajar en investigación respecto a un suboficial u oficial que va a trabajar en otras áreas.

Por otro lado, especialidades como la de CICG I y CICG II que son únicas para todas las Unidades en las que hay que investigar, tal vez debieran complementarse posteriormente, y una vez que el investigador está trabajando en su Unidad



HERRIZAINGO SAILA
Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR
Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

correspondiente, con cursos específicos que le permitan adquirir las competencias específicas que vienen determinadas por el objeto concreto al que dirigen su investigación (delitos de tráfico, delitos económicos, informáticos, etc..).

Así mismo, habría que considerar la conveniencia o no de introducir nuevas especialidades o cursos (por ejemplo soporte administrativo..) que de alguna manera garanticen una cobertura adecuada de los puestos que realizan estas funciones.

3. **Regulación de la 2ª actividad en la Ertzaintza:** Hasta la actualidad, la asignación del personal que ha sido declarado en 2ª actividad a un puesto de trabajo en el que se garantizasen unas condiciones de trabajo adecuadas a su nueva situación, se ha ido resolviendo sin problemas al existir un número suficiente de dotaciones de estas características. En un futuro y con el envejecimiento progresivo de la plantilla de la Ertzaintza, es previsible que el número de personas en esta situación se vea incrementado paulatinamente. Por ello, es necesario realizar un estudio amplio encaminado a definir de forma minuciosa todos aquellos puestos que pudieran ser ocupados por personal en situación de 2ª actividad (control de accesos, línea A, CMC...).
4. **Vinculación de la provisión a la selección:** El sistema de funcionamiento vigente actualmente en la Ertzaintza implica que al funcionario que supera un proceso de ascenso o especialización se le nombra como funcionario de la nueva categoría o se le reconoce la nueva especialidad y, en un momento posterior cuando se produce el proceso de provisión definitiva, debe optar a las plazas de la categoría o especialidad que ha adquirido para ocupar una de estas plazas en adscripción definitiva.

El problema surge cuando no existen vacantes de la categoría/ especialidad recientemente adquirida.

Podría plantearse la viabilidad de instaurar un nuevo sistema que conecte de forma automática los procesos de ascenso y especialización con los procesos de provisión definitiva de los puestos de trabajo. De este modo, no solo se convocaría el proceso de selección a una categoría o especialidad sino que dicho proceso estaría conectado con



HERRIZAINGO SAILA

Administrazio eta Zerbitzuen

Sailburuordetza

Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración

y Servicios

Dirección de Recursos Humanos

un

proceso

de provisión en el que se conocerían nominalmente las plazas que serán posteriormente ocupadas en adscripción definitiva. Un sistema de este tipo obligaría a realizar procesos de provisión de puestos previos a dichos procesos de selección-provisión con el objeto de identificar los puestos vacantes que serán cubiertos tras el proceso de selección.

Otra alternativa podría contemplar la posibilidad de introducir en los cursos de ascenso a las diferentes categorías, además de módulos relacionados con las competencias específicas para el desempeño del mando, otra serie de módulos referidos a las competencias de las diferentes especialidades. El alumno debería realizar los módulos que correspondan a las especialidades que no tuviera cursadas. Posteriormente, se asignarían un destino o destinos en el período de prácticas en las especialidades que hubiera realizado durante el curso de ascenso. Finalizado el proceso, todos los aspirantes estarían en disposición de ocupar cualquiera de las plazas vacantes correspondientes a su nueva categoría.

5. **Requisito de mínima permanencia:** La aplicación de la restricción que conlleva el requisito de la mínima permanencia a menudo entra en contradicción con las posibilidades que tiene el ertzaina de acceder a diferentes procesos, por lo que este aspecto debiera ser aclarado.
6. **Nuevo modelo de provisión para la Unidad de Desactivación de explosivos y las Unidades de Recursos Operativos que cuentan con el requisito de Máxima permanencia (Brigada Móvil, Helicópteros, Canina, Protección, Intervención):**

Los requerimientos físicos y/o psíquicos de las personas que realizan funciones operativas en estas Unidades, por el tipo de cometidos que tienen que realizar, son muy exigentes y por ello es de suma importancia tener la garantía de que el personal que realiza estas funciones está en posesión de los mismos. Esto justifica la existencia, en estas Unidades, de periodos de máxima permanencia que exigen la realización de

**HERRIZAINGO SAILA**

Administrazio eta Zerbitzuen
Sailburuordetza
Giza Baliabideen Zuzendaritza

DEPARTAMENTO DE INTERIOR

Viceconsejería de Administración
y Servicios
Dirección de Recursos Humanos

pruebas o controles encaminados a garantizar que el trabajador sigue teniendo la capacitación exigida a pesar del paso del tiempo.

El problema que subyace a estas Unidades es la situación en la que se encuentra el personal que ocupa estas plazas cuando ya no es capaz de superar estas pruebas, siendo plazas cuyo sistema de provisión es el concurso de méritos.

Una alternativa podría ser el modificar el sistema de provisión de estas plazas en el sentido de proveerse mediante Comisiones de Servicio temporales, lo cual tendría un triple efecto:

1. La desaparición de la figura de la máxima permanencia que sólo se ha desarrollado en la Ertzaintza en las Unidades de Protección e Intervención.
2. Los ocupantes de estos puestos podrían ocupar destinos en adscripción definitiva en las Unidades de Seguridad Ciudadana de tal forma que con el transcurso del tiempo podrían conseguir destinos que fueran favorables para su vida diaria.
3. Dichas Unidades podrían mantener los niveles de requerimientos físicos y psíquicos adecuados en sus ocupantes, con pruebas objetivas que permitiesen un adecuado rendimiento y sustitución de su personal.