

**BASES ESPECÍFICAS DE LA CONVOCATORIA PARA CUBRIR EN PROPIEDAD UNA PLAZA DE INTENDENTE DE LA POLICÍA LOCAL, POR EL TURNO DE PROMOCIÓN INTERNA ORDINARIA INCLUIDA EN LA OEP 2023.**

**PRIMERA.- OBJETO DE LA CONVOCATORIA**

Grupo	A
Subgrupo	A2
Escala	Administración Especial
Subescala	Servicios Especiales
Denominación	Intendente
Nº de vacantes	1
Sistema de selección	Concurso-oposición
Complemento de destino	26
Complemento específico	El establecido en la vigente RPT

La plaza convocada corresponde a la Oferta de Empleo Público para el año 2023.

Conforme al artículo 4.1.d) del Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad de todas las escalas y categorías de los cuerpos de la Policía local de la Comunitat Valenciana, la plaza objeto de la presente convocatoria deberá proveerse: por promoción interna.

La promoción se realizará mediante el sistema de concurso oposición. Posteriormente se deberá superar el curso básico en el IVASPE, ostentando durante la duración del mismo la condición de personal funcionario en prácticas

Podrán agregarse las vacantes que se hubieran producido antes de la fecha de celebración del primer ejercicio de las presentes pruebas selectivas.

**SEGUNDA.- LEGISLACIÓN APLICABLE**

La presente convocatoria se regirá por las presentes bases y supletoriamente, por lo dispuesto en las siguientes normas:

- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
- Ley 7/1985, de 2 de abril, por la que se regulan las Bases Reguladoras del Régimen Local (LRBRL).
- Real Decreto Legislativo, 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL).
- Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.
- Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, de indemnizaciones por razón del servicio.
- Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana.



- g) Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.
- h) Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat Valenciana, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana.
- i) Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad de todas las escalas y categoría de los cuerpos de la policía local de la Comunitat Valenciana.

En lo que no esté previsto en las presentes bases y en la normativa citada, serán de aplicación las Bases Generales que regirán los procesos de promoción interna, aprobadas por este Ayuntamiento y publicadas en el Tablón de Edictos del Ayuntamiento de Petrer y en la página web: [https://petrer.es/wp-content/uploads/2019/05/04-Bases\\_generales\\_por\\_las\\_que\\_se\\_regirn\\_los\\_procesos.pdf](https://petrer.es/wp-content/uploads/2019/05/04-Bases_generales_por_las_que_se_regirn_los_procesos.pdf) , y el resto de normas vigentes en materia de función pública.

Si antes de la celebración de las pruebas selectivas se hubiera/n modificado alguna/s norma/s de las incluidas en los temarios anexos a estas bases, resultará de aplicación a dichas pruebas la/s norma/s actualizadas y vigentes a la fecha del último día de presentación de las solicitudes de participación en el proceso selectivo.

### **TERCERA.- REQUISITOS DE LAS PERSONAS ASPIRANTES.**

Las personas aspirantes para ser admitidos a la realización de las pruebas selectivas y, de conformidad con el art. 63 Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat y el art. 15 Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell, deberán reunir los siguientes requisitos, referidos al día en que finalice el plazo de admisión de solicitudes, así como mantenerlos durante el proceso selectivo:

- a) Ser personal funcionario de carrera, perteneciente al cuerpo de la policía local del Ayuntamiento de Petrer, en la categoría inmediatamente inferior, integrado en la subescala de servicios especiales, clase policía local y sus auxiliares.
- b) Haber prestado servicios, al menos dos años, como personal funcionario en la categoría inmediatamente inferior.
- c) No haber sido suspendido ni inhabilitado para el ejercicio de funciones públicas.
- d) Estar en posesión de los permisos de conducción de las clases B y A2, regulados en el Reglamento general de conductores (Real Decreto 818/2009).
- e) Estar en posesión del título universitario de grado o diplomatura, ingeniería técnica o arquitectura técnica o, en su caso, de titulación equivalente de acuerdo con la legislación básica del Estado, o cumplidas las condiciones para obtenerlo, en la fecha que finalice el plazo de presentación de instancias.

La equivalencia, convalidación u homologación de las titulaciones deberá ser debidamente acreditada por las personas aspirantes, mediante certificación expedida al efecto por la Administración competente.

Todos los requisitos establecidos deberán ser reunidos por los aspirantes el día en que finalice el plazo para la presentación de instancias de la convocatoria.

### **CUARTA.- PUBLICIDAD.**



Las bases de la presente convocatoria se publicarán íntegramente en el Boletín Oficial de la Provincia, y un extracto en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana. Finalmente, se publicará anuncio en el Boletín Oficial del Estado, en el que aparecerá, en todo caso, el ayuntamiento convocante, el número de plazas que se convocan, la escala y categoría a la que pertenecen, el sistema de acceso y la cita de los boletines oficiales en los que figuren las bases correspondientes, siendo esta publicación la que determinará el inicio del plazo de presentación de instancias. Asimismo se publicarán en la página web del Ayuntamiento de Petrer (<https://www.petrer.es/concejalia-de-personal/>).

Los anuncios posteriores se publicarán en el Tablón de anuncios y en la página web del Ayuntamiento (<https://www.petrer.es/concejalia-de-personal/>).

El comienzo del primer ejercicio se anunciará en el Boletín Oficial de la Provincia con una antelación mínima de 15 días, expresando en el anuncio el día, hora y lugar en que habrá de celebrarse, así como el orden de actuación de las personas aspirantes según el resultado del sorteo celebrado al efecto. El comienzo de los restantes ejercicios se anunciará, en su caso, sólo en el tablón de anuncios y página web del Ayuntamiento.

El texto íntegro de las presentes bases se remitirá al Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias (IVASPE) de la Generalitat Valenciana, en los términos establecidos en la legislación de régimen local y de coordinación de las Policías Locales de la Comunidad Valenciana.

Las presentes bases serán vinculantes para el Ayuntamiento de Petrer, para el tribunal que evalúe las pruebas selectivas y para las personas participantes.

## **QUINTA.- PRESENTACIÓN DE SOLICITUDES DE PARTICIPACIÓN.**

### **5.1. PRESENTACIÓN DE INSTANCIAS.**

- 1) Las solicitudes se presentaran obligatoriamente por medios electrónicos a través del formulario normalizado disponible en la sede electrónica del Ayuntamiento de Petrer.
- 2) En el momento de la solicitud, los aspirantes deberán aportar declaración expresa y formal de que reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en la convocatoria referidos siempre a la fecha de expiración del plazo de presentación de las solicitudes, debiendo acreditarlos posteriormente, en el caso de que fueran seleccionados.
- 3) Las personas aspirantes quedan vinculadas a los datos que consten en su solicitud.

Los meros errores de hecho que puedan advertirse podrán enmendarse o repararse en cualquier momento, de oficio o a instancia de parte.

Según la base cuarta, apartado dos, de las bases generales por las que se regirán los procesos selectivos que convoque el Ayuntamiento de Petrer para la promoción interna del personal funcionario o laboral, en relación con la tasa por derechos de examen, estarán exentas del pago de la tasa las personas aspirantes a procesos de promoción interna.

No será subsanable la presentación extemporánea de la solicitud.

### **5.2. PLAZO.**

El plazo de presentación de solicitudes será de 20 días hábiles, contados a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Estado (BOE), mediante extracto.



## **SEXTA.- ADMISIÓN DE ASPIRANTES.**

Finalizado el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente aprobará la lista provisional de personas admitidas y excluidas, indicando en este último caso la causa de exclusión, que se hará pública en el Boletín Oficial de la Provincia (B.O.P.) y concediendo un plazo de 10 días hábiles, contados a partir del siguiente a su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, para que se puedan subsanar los defectos que hayan motivado la exclusión u omisión, o realizar las alegaciones que tengan por conveniente. Asimismo, se publicará en en su página web (<https://petrer.es/concejalia-de-personal/>).

Concluido el plazo de alegaciones y subsanaciones y resueltas las mismas, por el órgano competente se elevará a definitiva la relación de personas admitidas y excluidas mediante resolución que se publicará igualmente en la página web del Ayuntamiento de Petrer (<https://petrer.es/concejalia-de-personal/>). Dicha publicación servirá de notificación a efectos de impugnaciones y recursos.

En la misma resolución se indicará la fecha, lugar y hora de comienzo del primer ejercicio, que tendrá lugar en un plazo no inferior a 15 días hábiles, así como el orden de llamamiento de las personas aspirantes, según el resultado del sorteo realizado a tal efecto.

Serán causas de exclusión, en todo caso:

- No hacer constar que se reúnen todos y cada uno de los requisitos exigidos en las bases.
- Presentar la solicitud de forma extemporánea, ya sea antes o después del término correspondiente.

## **SÉPTIMA.- ÓRGANO TÉCNICO DE SELECCIÓN.**

La ejecución del procedimiento selectivo y la evaluación de las pruebas y, en su caso, méritos de cada aspirante, será encomendada al Órgano técnico de selección, que actuará sometido a las normas reguladoras del procedimiento administrativo común y de régimen jurídico del sector público. Estará compuesto exclusivamente por personal funcionario de carrera,

Las personas integrantes del Órgano Técnico de Selección serán nombradas por el Alcaldesa-Presidenta de la Corporación, o en su caso, por el órgano que actué por delegación del mismo, todas ellos con voz y voto. Estará integrado por cinco componentes con sus respectivos suplentes, atendiendo a criterios de paridad entre mujer y hombre. Dichos nombramientos deberán publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, con una antelación mínima de un mes a la fecha de comienzo de las pruebas. Su designación se realizará como se indica a continuación:

- a) Presidencia: quien ostente la jefatura del cuerpo de policía local del Ayuntamiento de Petrer, o de cualquier otro cuerpo de policía Local de la Comunitat Valenciana.
- b) Secretaría: el Secretario General del Ayuntamiento de Petrer, o funcionario/a de carrera en quien delegue.
- c) Dos vocales, a propuesta de la Agencia Valenciana de Seguridad y Respuesta a las Emergencias.
- d) Un vocal perteneciente a cualquier cuerpo de policía local de la Comunitat Valenciana.

La composición del órgano técnico de selección incluirá la de los respectivos suplentes.

Podrá nombrarse personal asesor del órgano técnico de selección para las pruebas psicotécnicas, médicas y de aptitud física y para la entrevista, sin que en ningún caso tengan facultades de calificación y resolución, sino sólo de colaboración con dicho órgano de selección o para formular propuestas al mismo. Su nombramiento se deberá hacer público junto con el Órgano técnico de selección, y dicho personal estará sometido a las mismas causas de abstención y recusación que los miembros del órgano técnico de selección.



El órgano técnico de selección tendrá la consideración de órgano colegiado de la administración y su composición deberá ajustarse a los principios de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros.

Para poder ser nombrados miembros de los órganos técnicos de selección, en base del principio de especialidad previsto en la legislación, las personas componentes de los mismos que sean miembros de los cuerpos de policía local, deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Ser personal funcionario de carrera, de cualquier cuerpo de la policía local de la Comunitat Valenciana, y tener una antigüedad de al menos tres años.
- b) Poseer la misma categoría profesional o una categoría profesional superior que la de la plaza que se convoca.

El órgano técnico de selección no podrá proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.

No obstante lo anterior, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renunciaciones de los aspirantes seleccionados, antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección relación complementaria de los aspirantes que sigan a los propuestos, para su posible nombramiento como funcionarios de carrera, tras la superación del curso selectivo.

Cuando concurra en el personal funcionario integrante del Órgano Técnico de Selección alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, éstos se abstendrán de intervenir y notificarán esta circunstancia a la Alcaldía Presidencia; asimismo, las personas aspirantes podrán recusarlos en la forma prevista en el artículo 24 de la citada Ley.

El Órgano Técnico de Selección no podrá constituirse ni actuar sin la presencia de la mayoría de los miembros, titulares o suplentes indistintamente. Las decisiones se adoptarán por mayoría y sus actuaciones tendrán el carácter de órgano colegiado, levantándose acta de todas aquellas reuniones que mantenga.

El personal asesor podrá ser recusado por las mismas causas de abstención y recusación que el personal funcionario integrante del Órgano Técnico de Selección y cuyo nombramiento se deberá hacer público junto con el Órgano técnico de selección.

El funcionamiento del Órgano Técnico de Selección se adaptará a lo establecido en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en relación al funcionamiento de los órganos colegiados.

Las actuaciones del Órgano Técnico de Selección, cuando no pongan fin a la vía administrativa, podrán ser recurridas en alzada ante el Alcaldesa-Presidenta, en el plazo de un mes a contar desde que éstas se hicieran públicas, de acuerdo con el artículo 121 y 122 de la Ley 39/2015, de 01 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

El Tribunal tendrá la consideración de primera, tanto por lo que respecta a las asistencias de sus miembros como de sus asesores y colaboradores, conforme a la clasificación establecida en el artículo 30 del RD 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

El Tribunal queda autorizado para resolver las dudas que se presenten, interpretar las bases de esta convocatoria y tomar los acuerdos necesarios para el buen orden del proceso selectivo.

## **OCTAVA.- PRUEBAS SELECTIVAS.**



Las personas aspirantes serán convocadas para cada ejercicio en llamamiento único, quedando decaídas en su derecho a participar en el mismo ejercicio y en los sucesivos, por lo que quedarán excluidas del procedimiento selectivo, cuando se personen en los lugares de celebración una vez iniciadas las pruebas o por la inasistencia a las mismas, aun cuando se deba a causas justificadas.

El orden de intervención de las personas aspirantes en aquellos ejercicios que no se puedan realizar conjuntamente, será el alfabético, dando comienzo por aquella cuyo primer apellido empiece por la letra resultante del sorteo público que se hubiera celebrado al efecto por este Ayuntamiento.

En defecto de sorteo propio del Ayuntamiento, se aplicará supletoriamente el realizado por la Administración Autonómica y en defecto de éste, el de la Estatal.

El llamamiento para la sesión siguiente de un mismo ejercicio deberá realizarse con un plazo mínimo de antelación de 24 horas desde el inicio de la sesión anterior, mientras que la convocatoria para un ejercicio distinto deberá respetar un plazo mínimo de dos días, salvo renuncia expresa y unánime de los aspirantes en sentido contrario.

Los resultados de cada uno de los ejercicios, los sucesivos llamamientos y convocatorias, y en definitiva cualquier decisión que adopte el Órgano Técnico de Selección y que deba conocer el personal aspirante hasta la finalización de las pruebas selectivas, se expondrán en la página web del Ayuntamiento de Petrer.

El tribunal podrá requerir en cualquier momento a las personas aspirantes que acrediten su identidad, a cuyo fin deberán ir provistas del Documento Nacional de Identidad.

Se adoptarán las medidas oportunas para garantizar el anonimato de las personas aspirantes en el proceso de realización, corrección y valoración de los ejercicios.

Las pruebas de acceso a la categoría de Intendente constarán de una primera fase de oposición, de carácter obligatorio y eliminatorio, de una segunda fase concurso, no eliminatorio, y la superación de un curso selectivo, a realizar en el Instituto Valenciano de Seguridad Pública y Emergencias (IVASPE), de contenido teórico y práctico.

## **8.1 Pruebas selectivas:**

Las pruebas de acceso a la escala técnica categoría de Intendente por turno de promoción interna ordinaria, constará de las siguientes fases y ejercicios, a realizar de acuerdo con el orden que se establece a continuación:

### **8.1.1 Fase de Oposición.**

La máxima puntuación que se puede obtener en esta fase de oposición no podrá ser superior al 60% del máximo que se pueda obtener en el total de la convocatoria.

#### **Primer ejercicio: aptitud psicotécnica**

Constará de un test que evaluará el área de personalidad correspondiente a la estabilidad emocional, según en anexo IV del Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell.

Este ejercicio será de carácter obligatorio y eliminatorio. La calificación será de Apto/No apto.

#### **Segundo ejercicio: cuestionario**

El ejercicio escrito de preguntas tipo test con respuestas alternativas consistirá en contestar correctamente un cuestionario de 75 preguntas con cuatro respuestas alternativas, solamente una de ellas cierta, en un tiempo de 1 hora y 30 minutos, sobre el temario que figura en el Anexo I de las presentes bases.



En todo caso, los cuestionarios que se propongan contendrán al menos cinco preguntas adicionales tipo test, las cuales sustituirán por su orden, correlativamente, a aquellas preguntas que, en su caso, puedan ser objeto de anulación con posterioridad al inicio del ejercicio.

Las preguntas que se incluyan en el cuestionario deberán estar repartidas entre todos los grupos del temario, y de forma proporcional al número de temas que conforman cada uno de los grupos.

En la corrección de esta prueba penalizarán las respuestas erróneas, con arreglo a la siguiente fórmula:

$$\text{Calificación} = \left( \frac{A - [E/(n-1)]}{N} \right) \times M$$

Siendo A: aciertos; E: errores; N: número de preguntas; n: número de respuestas alternativas; M: Calificación máxima posible del ejercicio.

La calificación de este ejercicio será de 0 a 30 puntos, debiendo obtenerse un mínimo de 15 puntos para superar el mismo, y el resultado será calculado de conformidad con lo dispuesto en el anexo III, apartado D.1.4, del Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell. Este ejercicio será de carácter obligatorio y eliminatorio.

### **Tercer ejercicio: supuesto práctico**

El ejercicio **práctico** consistirá en la realización de una prueba práctica, sobre el temario recogido en este anexo, con una duración de 1 hora, que versará sobre la planificación, redacción, desarrollo y exposición escrita de un supuesto policial sobre actividades, funciones y servicios propios del empleo al que se opta.

Se valorará la claridad y exposición de cuantas actuaciones y medidas deban adoptarse en relación el supuesto planteado, así como la efectividad de la resolución adoptada en el caso, las consideraciones que evidencien capacidad resolutoria.

La calificación de este ejercicio será de 0 a 30 puntos, debiendo obtenerse un mínimo de 15 puntos para superar el mismo. Este ejercicio será de carácter obligatorio y eliminatorio.

### **Cuarto ejercicio: valenciano**

Ejercicio de **valenciano**: consistirá en traducir, del valenciano al castellano, y viceversa, un texto propuesto por el tribunal, en un tiempo máximo de 30 minutos.

La calificación de este ejercicio tendrá un máximo de 4 puntos (2 puntos por cada una de las traducciones). Este ejercicio será de carácter obligatorio, pero no eliminatorio.

#### **8.1.2. Fase de concurso.**

Finalizada la fase de Oposición, el tribunal expondrá en el tablón de anuncios del Ayuntamiento la relación de aspirantes que, por haber superado todos los ejercicios eliminatorios deben pasar a la fase concurso, emplazándolos para que en el plazo de cinco días hábiles presenten solicitud de participación en la fase de concurso, relacionando los méritos que aleguen y la documentación acreditativa de los mismos mediante declaración responsable de los méritos que se alegan para su valoración de acuerdo con los baremos establecidos en el anexo VII del Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad de todas las escalas y categoría de los cuerpos de la policía local de la Comunitat Valenciana.



La fecha de referencia para hacer todas las valoraciones de los méritos alegados es la de finalización del plazo de presentación de instancias, y los méritos alegados deberán acreditarse mediante un certificado expedido por la Administración correspondiente en cada caso, una vez finalizada la fase de oposición, dentro del plazo y en la forma que se establezca el Órgano Técnico de Selección.

La puntuación máxima que pueden alcanzar los méritos alegados es de 40 puntos. Para la parte del concurso, la puntuación máxima es el 40% de la puntuación total del proceso, que debe calcularse de acuerdo con los baremos establecidos en el anexo VII del Decreto 179/2021, de 5 de noviembre, del Consell, de establecimiento de las bases y criterios generales para la selección, promoción y movilidad de todas las escalas y categoría de los cuerpos de la policía local de la Comunitat Valenciana.

La valoración del concurso oposición será la suma de las fases de concurso y oposición.

#### **8.1.2.1 Resolución de empates.**

En caso de empate se adjudicará la plaza al concursante que haya obtenido mayor puntuación en el apartado de formación; si dicha puntuación fuera también igual, se atenderá a la obtenida en antigüedad y grado; de persistir el empate, se acudirá a los méritos específicos; y, por último, a la entrevista, si la hubiere. De mantenerse, aún así, el empate, se procederá a la adjudicación por sorteo.

#### **8.1.3-. Fase de curso selectivo.**

Una vez superado el concurso-oposición, para el acceso a la categoría de Intendente, turno promoción interna ordinaria, se deberá realizar un curso de carácter selectivo, conforme se indica más adelante.

##### **8.1.3.1 Relación de personas aprobadas. Presentación de documentos.**

Finalizadas las pruebas selectivas del concurso oposición y con el resultado de las calificaciones obtenidas, el Órgano Técnico de Selección hará pública la relación definitiva de personas aprobadas, por orden de puntuación alcanzada, en la página web del Ayuntamiento de Petrer (<http://www.petrer.es/>).

El número de personas aspirantes aprobadas en el proceso selectivo no podrá exceder del número de plazas convocadas.

Las personas aspirantes propuestas por el Tribunal, deberán presentar ante la Corporación, en el plazo de 20 días hábiles desde que se haga pública en la página web del Ayuntamiento de Petrer la relación de personas aspirantes aprobadas, los documentos acreditativos de los requisitos exigidos en la convocatoria, salvo los que ya tuvieran anteriormente inscritos en el Registro de Personal del Ayuntamiento de Petrer:

Quienes, dentro del plazo establecido, y salvo casos de fuerza mayor, no presentaran la documentación acreditativa, o de la misma se dedujese que carecen de alguno de los requisitos exigidos, no podrán ser nombrados personal funcionario en prácticas para realizar el curso selectivo, quedando anuladas todas sus actuaciones, sin perjuicio de la responsabilidad en que pudieran haber incurrido por falsedad en sus solicitudes de participación.



### **8.1.3.2 Fase Curso selectivo para el turno de promoción interna.**

#### **8.1.3.2.1 Curso selectivo**

Tras las fases de oposición o concurso oposición, para adquirir la condición de personal funcionario de carrera, las personas aspirantes a miembros de los cuerpos de Policía Local deberán superar un curso de carácter selectivo de contenido teórico-práctico, a celebrar en el IVASPE.

Los tribunales formularán la propuesta de incorporación al curso selectivo de un número de personas aspirantes que no podrá exceder del número de plazas convocadas por el ayuntamiento, al que se agregarán las vacantes que se hubieren producido hasta su celebración, si así lo establecieran las bases de la convocatoria. dentro de los límites establecidos legalmente.

Cuando alguna de las personas aspirantes propuestas para la realización del curso selectivo renunciase a continuar el proceso de selección, o fuera excluida del mismo por carecer de alguno de los requisitos exigidos, no presentar la documentación, o por falsedad de esta, de conformidad con lo previsto en el artículo 390.1 del Código Penal, se anularán las actuaciones respecto de la misma. En este caso, el tribunal propondrá la inclusión de las personas aspirantes que habiendo superado las fases de oposición o concurso oposición no hubieran obtenido la puntuación suficiente para ser propuestos a la realización del curso selectivo, si se hubiera dado dicha circunstancia, por su orden de prelación y en el mismo número que el de personas que hayan sido excluidas. Estas se incorporarán a la realización del curso selectivo en las mismas condiciones que las señaladas en el artículo siguiente, y sin perjuicio de la responsabilidad en que, en su caso, pudieran haber incurrido las personas excluidas.

En cada convocatoria, las personas aspirantes que no superasen el curso de selección y formación podrán incorporarse al curso inmediatamente posterior. De no superar este segundo curso, quedarán definitivamente decaídas en su derecho a participar en el proceso de selección instado y no adquirirán la condición de personal funcionario de carrera.

Quienes no pudiesen realizar el curso selectivo por cualquier causa de fuerza mayor, debidamente justificada y apreciada por la administración, lo efectuarán, de no persistir tales circunstancias, en la convocatoria inmediata posterior.

Para la realización del curso selectivo se contará con el personal instructor que ostenta la condición de personal docente colaborador del IVASPE, que será seleccionado a través del procedimiento que se establezca reglamentariamente. Serán designados por resolución de la dirección de la AVSRE en la que se determinarán las áreas de especialización en las que podrá ejercer las funciones docentes.

#### **8.1.3.2.2 Duración del curso selectivo.**

Para el acceso a la categoría de Intendente por turno promoción interna ordinaria, el curso selectivo de formación tendrá una duración de 250 horas lectivas.

Una vez finalizada la fase de oposición el ayuntamiento comunicará al IVASPE, en un plazo de 10 días, las personas aspirantes a incorporar al siguiente curso selectivo que se convoque.

#### **8.1.3.2.3 Calificación**

La calificación del curso corresponderá al IVASPE, y su valoración se realizará con base a criterios objetivos, que tendrán en cuenta el modelo de evaluación por competencias, y cuantos aspectos de la actuación de la persona aspirante sean necesarios para valorar su capacidad para un adecuado desempeño profesional.



#### **8.1.3.2.4 Personal funcionario en prácticas**

Finalizada la fase de concurso-oposición, durante la realización del curso selectivo las personas aspirantes serán nombradas personal funcionario en prácticas de las respectivas corporaciones locales, con los derechos inherentes a tal situación y percibiendo, en todo caso, las retribuciones del puesto al que aspiran.

El personal en prácticas que ya esté prestando servicios en la misma administración como funcionaria o funcionario de carrera, o personal laboral fijo, sin perjuicio de la situación administrativa o laboral que le corresponda, podrá optar por percibir una remuneración por igual importe de la que le correspondía hasta el momento de su nombramiento, o bien la que proceda conforme a las normas señaladas en el apartado anterior.

Durante el periodo de prácticas, les corresponderán las indemnizaciones por razón del servicio establecidas legalmente, y las funciones a desarrollar en su caso serán las propias del puesto al que aspiran.

#### **8.1.3. 2.5 Nombramiento**

Finalizado el curso teórico-práctico, el IVASPE comunicará a los ayuntamientos la relación de personas aspirantes que lo hayan superado, con indicación de la calificación obtenida, a los efectos de su nombramiento como personal funcionario de carrera.

Igualmente comunicará la relación de las personas que no hayan superado el curso teórico-práctico.

Los nombramientos deberán efectuarse en el plazo máximo de quince días, contados a partir de la fecha de la notificación de la calificación por el IVASPE.

#### **NOVENA.- BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL.**

El Tribunal elevará a la Alcaldía relación complementaria de las personas aspirantes que hayan superado el proceso selectivo, por orden de puntuación, pero no hayan obtenido plaza, para la aprobación de la correspondiente bolsa de empleo temporal.

Para la constitución y funcionamiento de la bolsa de empleo temporal regirá las bases generales para la constitución de bolsas de empleo temporal para el desempeño provisional de puestos de trabajo (BOP de Alicante n.º 70 de 12/04/2024).

#### **DÉCIMA.- INCOMPATIBILIDADES.**

Las personas aspirantes propuestas quedarán sujetas al cumplimiento de las prescripciones contenidas en la Ley Orgánica 2/1986 de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, la Ley 53/1984, sobre incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, y el resto de normativa aplicable.

#### **UNDÉCIMA.- RECURSO.**

Contra el acuerdo aprobatorio de las bases específicas el cual será definitivo en vía administrativa, las personas legitimadas podrán interponer Recurso potestativo de Reposición, en base al artículo 123 y



124 de la LPACAP, ante el mismo órgano que las aprobó, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente al de la publicación del anuncio extracto de la convocatoria y de las bases en Boletín Oficial del Estado, o bien, interponer directamente Recurso Contencioso-Administrativo ante el Juzgado de este orden de Alicante en el plazo de dos meses, a tenor de lo previsto en el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, Reguladora de la Jurisdicción Contencioso- Administrativa, advirtiéndole que tales recursos no tienen efecto suspensivo, y ello sin perjuicio de que se pueda ejercitar cualquier otro que estime pertinente.

### **ANEXO I. TEMARIO GRUPO A2. CATEGORÍA INTENDENTE**

Tema 1. Concepto y clases de tributos. Potestad tributaria. Hecho imponible. Haciendas locales. Ordenanzas fiscales. Elaboración, publicación y publicidad de las ordenanzas fiscales. Precios públicos. Tasas. Impuestos.

Tema 2. Normativa de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat. Condiciones generales de trabajo. Justificación de ausencias. Permisos. Licencias. Vacaciones.

Tema 3. Expedientes disciplinarios. Tramitación de expedientes. Procedimiento. Ámbito de aplicación de la regulación del Cuerpo Nacional de Policía, en la policía local.

Tema 4. Declaración de Derechos humanos. Los derechos humanos como límite a la actuación policial. Relación entre derechos humanos y deberes. Los convenios internacionales en materia de derechos humanos.

Tema 5. La Unión Europea. Instituciones de la Unión Europea. Composición, sedes y funcionamiento. Espacio europeo de seguridad y libertad. La libre circulación. Convenio Schengen: funcionamiento del mismo; países miembros. Cruce de fronteras. Denegación de entrada. Visados

Tema 6. Delitos contra los derechos de los ciudadanos y ciudadanas extranjeros. Trata de seres humanos. Organizaciones criminales dedicadas a la trata de seres humanos,

Tema 7. Prisión provisional y libertad provisional. La fianza. Recursos contra las resoluciones de jueces de instrucción o contra las de los tribunales superiores de justicia.

Tema 8. Código Europeo de Ética de la Policía. Objetivos de la Policía. Principios directivos relativos a la acción/intervención de la Policía.

Tema 9. Delitos sobre la ordenación del territorio y urbanismo. Delitos sobre el patrimonio histórico. Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente.

Tema 10. Tipos de órdenes. Verificación de la ejecución. Deberes del mando por razón del cargo con su personal subordinado. Deberes con su organización. Relación Mando– personal subordinado. Cómo resolver los conflictos. Las reuniones.

### **ANEXO II. PRUEBAS PSICOTÉCNICAS**

1. Prueba de aptitud psicotécnica, que constará de un test que evaluará las áreas y dominios de personalidad general y laboral, directamente relacionada con el perfil del puesto convocado y podrá ser utilizada instrumentalmente en pruebas posteriores del proceso selectivo y que será realizada por un profesional de la psicología. Este ejercicio será de carácter obligatorio y eliminatorio.

2. La calificación global de las pruebas psicotécnicas será Apto/ No apto.

3. Las áreas y dominios de personalidad general y laboral a evaluar se describen a continuación.



a) En el acceso a la escala básica y ejecutiva se primarán especialmente las dimensiones de la personalidad laboral de emoción y relación.

b) En el acceso a la escala técnica y superior, las dimensiones de personalidad laboral que se primarán serán las de innovación y gestión.

4. Adicionalmente, se considerará No apto a cualquier candidato al puesto que no supere los criterios mínimos en la escala de sinceridad y distorsión de la imagen, que no ofrezca puntuaciones adecuadas al perfil o que obtengan resultados que indiquen desajuste psicológico, inadaptación u otras dificultades que impidan un funcionamiento profesional.

5. Los datos obtenidos en estas pruebas podrán ser utilizados instrumentalmente en la entrevista personal que se realice personalmente en las pruebas selectivas de oposición.

6. En concreto, se evaluarán las siguientes áreas de personalidad:

#### I. Personalidad general

Para la evaluación de la personalidad, hay que tener en cuenta que, en el desempeño del trabajo realizado por las fuerzas de seguridad, existen fuertes implicaciones emocionales, estrés asociado a la peligrosidad del puesto de trabajo, necesidad de poder realizar muchas tareas, a lo que se suma el hecho de ser un trabajo público sujeto a críticas de los ciudadanos. Son aspectos que hacen necesario que sea importante descartar a candidatos que puedan tener indicios de desajuste psicológico. Se propone pues aplicar pruebas psicométricas que evalúen la estabilidad emocional y la personalidad general. Dichas pruebas constarán de medidas de las siguientes dimensiones de la personalidad:

1. Estabilidad emocional. Podemos decir que las personas con estabilidad emocional son capaces de canalizar sus emociones en la dirección necesaria, manteniéndose serenas incluso en situaciones complicadas. Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:

- Ansiedad
- Depresión
- Paranoia
- Hostilidad
- Estrés
- Tolerancia al fracaso
- Autocontrol
- Atención y concentración

2. Ajuste social. Las personas con niveles aceptables de ajuste social se caracterizan por ser capaces de trabajar en colaboración con otras con el fin de lograr una meta común, colaborando y apoyando al grupo, siendo capaz, si es necesario, de ser firmes y enérgicas a la hora de justificar las acciones, aunque siempre manteniendo las formas. Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Sociabilidad
- Asertividad

3. Ajuste organizacional. El sentido de pertenencia a una organización se traduce en que las personas manifiestan una implicación con la misma, de forma que, atendiendo a las normas, pero sin rigidez,



son capaces de realizar sus funciones de forma organizada y tomando decisiones acordes con el procedimiento. Se incluyen aquí medidas relativas a los factores:

- Compromiso con el trabajo
- Atención a las normas
- Flexibilidad
- Planificación
- Iniciativa

Se incluirá adicionalmente una escala de sinceridad, de forma que pueda detectarse tanto la posible distorsión de la imagen debida a problemas psicológicos como la debida al intento de dar un perfil específico.

## II. Personalidad laboral

Es conveniente disponer de medidas que permitan evaluar tendencias de comportamiento relacionadas con el desempeño en el puesto de trabajo, lo que podríamos denominar personalidad laboral. Para ello, se considera relevante la medición de factores relacionados con el ajuste organizacional, es decir, varias dimensiones que informen acerca de la capacidad de Estos factores pueden ser agrupados en cuatro dominios:

1. Dominio de la relación con los y las demás, que tiene que ver con la capacidad de interactuar con las personas, dirigirlos y motivarlos, siendo sensibles a las necesidades de los demás y capaces de enfrentarse a situaciones conflictivas que puedan requerir soluciones rápidas. Se incluyen pues los factores:

- a) Trabajo en equipo
- b) Liderazgo
- c) Empatía
- d) Resolución de conflictos

2. Dominio de la emoción, que tiene que ver con la capacidad de mantenerse en actitud tranquila y resolutiva en situaciones de presión, sobreponiéndose con rapidez a estímulos externos impactantes. Se trata pues de cómo afrontar el estrés, atendiendo a los factores:

- a) Tolerancia al estrés
- b) Autocontrol

3. Dominio de la innovación, que tiene que ver con la capacidad de asumir retos, intentando nuevos métodos. Se incluyen los factores:

- a) Iniciativa
- b) Creatividad

4. Dominio de la gestión, que tiene que ver con la capacidad de identificar situaciones, organizar personas, así como con las estrategias de decisión. Se evalúa el sentido del trabajo de las personas, que si es alto, se traduce en individuos fiables en su puesto. Se incluyen los factores:

- a) Organización y planificación
- b) Toma de decisiones
- c) Trabajo en equipo



- d) Responsabilidad
- e) Implicación con la organización.

### **ANEXO III. BAREMO DE LOS CONCURSOS DE MÉRITOS**

#### **1. Valoración de los servicios prestados**

1.1. La puntuación máxima de este apartado es de 12 puntos.

Se valorarán los servicios prestados como funcionario/a de la Policía Local, ponderados según la escala y categoría de pertenencia correspondiente:

- Por cada mes completo de servicios prestados y reconocidos como funcionario/a de la policía local de la Escala Superior, categoría de Comisario/a Principal: 0,125 puntos.
- Por cada mes completo de servicios prestados y reconocidos como funcionario/a de la policía local de la Escala Superior, categoría de Comisario/a: 0,115 puntos.
- Por cada mes completo de servicios prestados y reconocidos como funcionario/a de la policía local de la Escala Técnica, categoría de Intendente: 0,105 puntos.
- Por cada mes completo de servicios prestados y reconocidos como funcionario/a de la policía local de la Escala Técnica, categoría de Inspector/a: 0,095 puntos.
- Por cada mes completo de servicios prestados y reconocidos como funcionario/a de la policía local de la Escala Ejecutiva, categoría de Oficial: 0,085 puntos.
- Por cada mes completo de servicios prestados y reconocidos como funcionario/a de la policía local de la Escala Básica, categoría de Agente: 0,075 puntos.
- Por cada mes completo de servicios prestados y reconocidos como auxiliar de policía o agente de movilidad urbana: 0,055 puntos

#### **2. Titulaciones académicas**

2.1. La puntuación máxima de este apartado es de 5 puntos.

2.2. La valoración se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

- a) Por titulación académica oficial correspondiente al nivel MECES 1 (Técnico Superior): 1 punto
- b) Títulos propios universitarios, relacionados con las áreas de policía, seguridad, emergencias, salvamento, ciencias forenses, criminología, violencia de género, diversidad sexual y de género, delitos de odio y formación sanitaria relacionada con la función policial, con carga lectiva mínima de 1.800 horas, y una duración mínima de tres cursos académicos: 2 puntos
- c) Por titulación académica oficial correspondiente al nivel MECES 2 (Grado): 3 puntos
- d) Por titulación académica oficial correspondiente al nivel MECES 3 (licenciatura, ingeniería superior, arquitectura o máster): 4 puntos
- e) Por titulación académica oficial correspondiente al nivel MECES 4 (Doctorado): 5 puntos

2.3. Se valorará conforme a la puntuación correspondiente prevista en el apartado 2.2 la posesión de una titulación académica de nivel superior al exigido para el ingreso en la categoría a la que se accede, o de una segunda de igual nivel, siempre que no sea la utilizada para el ingreso en dicha categoría.

2.4. La valoración como mérito de un título implica que no se valoren los de nivel inferior necesarios para su obtención. Se asignarán los puntos según lo establecido anteriormente, teniendo esta



puntuación el carácter de única, valorándose únicamente la más alta que se acredite con independencia del número de titulaciones valorables de que se dispusiera.

### **3. Valoración de los conocimientos de idiomas**

3.1. La puntuación máxima de este apartado es 5 puntos.

3.2. Conocimientos orales y escritos de valenciano.

3.2.1. La puntuación máxima de este apartado es de 4 puntos.

3.2.2. Se valorará el conocimiento del valenciano según los niveles especificados en la Orden 7/2017, de 2 de marzo, de la Conselleria de Educación, Investigación, Cultura y Deporte, por la cual se regulan los certificados oficiales administrativos de conocimientos de valenciano de la Junta Calificadora de Conocimientos de Valenciano, o declarados equivalentes por el anexo de la citada orden, el personal examinador y la homologación y la validación de otros títulos y certificados, de la siguiente forma:

1. Certificado de nivel A1 de conocimientos de valenciano: 0,5 puntos.
2. Certificado de nivel A2 de conocimientos de valenciano: 1 punto
3. Certificado de nivel B1 de conocimientos de valenciano: 1,5 puntos.
4. Certificado de nivel B2 de conocimientos de valenciano: 2 puntos.
5. Certificado de nivel C1 de conocimientos de valenciano: 2,5 puntos.
6. Certificado de nivel C2 de conocimientos de valenciano: 3,5 puntos.

3.2.3. Debe valorarse solamente el certificado que corresponda al nivel más alto aportado por la persona interesada (excepto en caso de que sea un requisito para participar en el concurso el estar en posesión de un determinado nivel de valenciano, caso en que el nivel de valenciano aportado como mérito debe ser superior al exigido como requisito).

3.2.4. En el caso de aportarse los siguientes certificados:

- Certificado de conocimientos de lenguaje administrativo,
- Certificado de capacitación técnica de corrección de textos,
- Certificado de capacitación técnica de lenguaje en los medios de comunicación.

La puntuación se acumula, con una puntuación de 0,50 puntos por cada uno de ellos, a la del certificado de nivel de valenciano que se acredite.

3.3. Conocimientos de idiomas no nacionales.

3.3.1. Este apartado se valorará hasta un máximo de 1 punto.

3.3.2. Se valorará el conocimiento de lenguas oficiales de la Unión Europea, diferentes de la lengua española, según los niveles especificados, y se acreditará documentalmente mediante títulos, diplomas y certificados expedidos por las escuelas oficiales de idiomas, por las universidades españolas que sigan el modelo de acreditación de exámenes de la Asociación de Centros de Lenguas de Educación Superior (ACLES), así como todos aquellos indicados en el anexo del Decreto 61/2013, de 17 de mayo, del Consell, por el que se establece un sistema de reconocimiento de la competencia en lenguas extranjeras en la Comunidad Valenciana, teniendo en cuenta sus modificaciones posteriores por orden de la conselleria competente en materia de educación.



3.3.3. Por cada idioma se valorará la puntuación más alta que se obtenga conforme al siguiente cuadro:

Plan antiguo/Pla antic	RD 967/1988	RD1629/2006	Certificación MCER (LO 8/2013)/Certificació MCER (LO 8/2013)	Puntuación baremos 1/Puntuació barems 1
1º curso/ 1r curs	1º Ciclo elemental/1r cycle elemental	1º Nivel básico/1r Nivell bàsic	1º de A2/1r d'A2	0,01
2º curso/ 2n curs	2º Ciclo elemental/2n Cycle elemental	2º Nivel básico Certificado Nivel básico/2n Nivell bàsic Certificat Nivell bàsic	2º de A2 Certificado nivel A2/2n d'A2 Certificat nivell A2	0,02
		1º Nivel Medio/1r Nivell mitjà	1º de B1/1r de B1	0,06
3º curso/ 3r curs	3º Ciclo elemental Certificado elemental/3r Cycle elemental Certificat elemental	2º Nivel medio Certificado Nivel medio/ 2n Nivell mitjà Certificat nivell mitjà	2º de B1 Certificado Nivel B1/2n de B1 Certificat nivell B1	0,08
4º curso/ 4t curs	1º Ciclo superior/1r Cycle superior	1º Nivel superior/1r nivell superior	1º de B2/1r de B2	0,10
Reválida/Título de idioma/Revàlida/ Títol d'idioma	2º Ciclo superior Certificado aptitud/2n Cycle superior Certificat aptitud	2º Nivel superior Certificado nivel superior/2n Nivell superior Certificat nivell superior	2º de B2. Certificado nivel B2/2n d'B2. Certificat nivell B2	0,30
			1º C1/ 1r C1	0,50
			2º de C1. Certificado nivel C1/2n de C1. Certificat nivell C1	0,70
			1º C2/ 1r C2	0,80
			2º C2. Certificado nivel 2C/2n de C2. Certificat 1 nivell C2	1

3.3.4. Únicamente se valorarán los certificados correspondientes a dos idiomas distintos.

#### 4. Valoración de los cursos de formación

4.1. La puntuación máxima de este apartado es de 15 puntos

4.2. Solo se valoran los diplomas o certificados de cursos y actividades formativas impartidos por el IVASPE, o que tengan la condición de concertados u homologados por este.



4.3. Con respecto a la formación en línea y a distancia, solo se valora la que imparta y homologue el IVASPE.

4.4. En este apartado también se valora la impartición de cursos de acciones formativas relacionadas con las funciones propias del puesto al que se acceda en centros formativos oficiales, acreditada mediante un certificado en el que conste el curso, las horas (o créditos) y las materias que se han impartido, de los títulos, cursos, o actividades formativas que se recogen en los apartados de este anexo, y con las puntuaciones que en ellos se indican.

4.5. Acciones formativas relacionadas con el área profesional:

Se valoran para cada puesto de trabajo las acciones formativas, siempre que estén relacionadas con las funciones propias del puesto al que se accede. En concreto, solo se valoran los cursos referidos a las áreas profesionales de policía, seguridad, emergencias, salvamento, ciencias forenses, criminología, violencia de género, diversidad sexual y de género, delitos de odio y formación sanitaria relacionada con la profesión de policía local, de acuerdo con los criterios que se indican a continuación:

Cuando se trate de asistencia a jornadas, conferencias, seminarios o acciones formativas impartidas por el IVASPE o con su colaboración, cuyo número de horas no llegue a 20, se sumará el número de horas de los certificados aportados y se computarán de la siguiente forma:

- a) Por cada certificado de aprovechamiento: 0,005 puntos por hora.
- b) Por cada certificado de asistencia: 0,0025 puntos por hora.
- c) Por cada certificado de impartición de cursos: 0,0075 puntos por hora.

Cuando se trate de cursos de mínimo de 20 horas, se aplicará la siguiente tabla:

Número de horas	Asistencia	Aprovechamiento
De 20 a 50	0,25	0,5
De 51 a 100	0,5	1
De 101 a 150	0,7	1,4
De 151 a 200	0,9	1,8
De 201 a 250	1,15	2,3
Más de 250	1,4	2,8

4.6. Los cursos organizados e impartidos por el IVASPE, realizados con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la Resolución de la Dirección General de Interior de 24 de marzo de 1995, sobre Cursos de Formación impartidos por el IVASP (10.04.1995), así como los realizados por el Ministerio del Interior, u otros Ministerios o Consellerías relacionados con la función policial u organismos análogos, escuelas de policía de las corporaciones locales o de comunidades autónomas ambas expresamente reconocidas por el IVASPE, se valorarán en todo caso con la puntuación correspondiente al diploma de asistencia.

4.7. Con respecto a los cursos o actividades expresados en créditos, se entiende que cada crédito equivale a 10 horas, o 25 horas en el caso de que se indique expresamente en la certificación, que se trata de créditos ECTS.

4.8. No se valora la formación que constituye una parte de los cursos básicos de formación inicial, ni los cursos de ascenso o capacitación, ni los correspondientes al periodo de prácticas. Tampoco la de



los cursos de capacitación para acceder a cualquier categoría de las fuerzas o cuerpos de Seguridad. Tampoco se valora la formación repetida, a menos que se evidencie un cambio sustancial en el contenido.

## **5. Premios, distinciones y condecoraciones.**

5.1. La puntuación máxima de este apartado es de 2 puntos.

5.2. La valoración de los premios, distinciones y condecoraciones, se realizará de acuerdo con los siguientes criterios:

5.2.1. Por cada condecoración o distinción de las previstas en la normativa de la Generalitat Valenciana:

a) Condecoraciones al Mérito Policial: 1 punto.

b) Condecoraciones a la Dedicación a la Función Policial: 0,75 puntos.

c) Felicidades públicas: 0,25 puntos.

5.2.2. Deben acreditarse mediante un certificado expedido por la conselleria competente en materia de coordinación de las policías locales.

5.3. Por condecoraciones concedidas por otras Administraciones Públicas, distintas a las anteriores, como reconocimiento a la loable, extraordinaria y meritoria actuación policial a título individual, 0,25 puntos por cada uno de ellos. Si la condecoración es concedida a título colectivo la puntuación será de 0,15 puntos para cada uno de ellos.

5.4. Por premios, distinciones, felicitaciones o menciones concedidas por otras Administraciones Públicas como reconocimiento a la loable, extraordinaria y meritoria actuación policial a título individual, 0,05 puntos por cada uno de ellos.

## **6. Otros méritos.**

6.1. La puntuación máxima en este apartado será hasta un máximo de 1 punto.

6.2. La asistencia a conferencias, jornadas, seminarios y demás actividades formativas relacionadas con la actividad policial y organizadas por una institución o administración pública, debidamente acreditada y no valorada en los apartados anteriores, se valorarán a 0,10 puntos por actividad hasta un máximo de 0,5 puntos.

6.3. La intervención como ponente en conferencias y seminarios relacionados con la actividad policial, y reconocida por el IVASPE, se valorará también hasta un máximo de 0,5 puntos.

6.4. Las publicaciones relacionadas con la función policial se valorarán a 0,10 puntos por publicación hasta un máximo de 0,5 puntos.

## **7. Acreditación de méritos**

Los méritos que aleguen las personas candidatas se tienen que acreditar mediante la presentación del original o de la copia firmada digitalmente o compulsada de la documentación siguiente:

a) Servicios prestados y antigüedad: certificado expedido por los ayuntamientos o administraciones públicas correspondientes.



- b) Estudios académicos oficiales: copia del título o del resguardo acreditativo (anverso y reverso). En caso de presentación de títulos de estudios cursados en el extranjero, debe acreditarse la homologación concedida por el Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- c) Conocimiento de valenciano: certificados expedidos por el órgano competente de la conselleria competente en la materia, o reconocidos de acuerdo con la normativa autonómica vigente.
- d) Conocimiento de otras lenguas: certificados expedidos por las escuelas oficiales de idiomas(EOI), por las universidades españolas que sigan el modelo de acreditación de exámenes de la Asociación de Centros de Lenguas de Educación Superior (ACLES), así como todos aquellos indicados en el anexo del Decreto 61/2013, de 17 de mayo, del Consell.
- e) Cursos de formación: certificados de aprovechamiento, certificados de asistencia y certificados de impartición de cursos de acciones formativas expedidos por el IVASPE, u homologados o concertados por la este, por universidades del ámbito de la Unión Europea, por centros de formación acreditados en otras administraciones públicas del Estado español, o centros que imparten formación dentro del marco del acuerdo de formación para el empleo de las administraciones públicas (AFEDAP) o plan similar.
- f) Reconocimientos honoríficos: certificados expedidos por la conselleria competente en materia de coordinación de las policías locales, o el ayuntamiento o administración pública correspondiente.

**DILIGENCIA.-** Se hace constar que las presentes bases han sido aprobadas por Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 12 de marzo de 2026.

## DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE

