

TOKI ADMINISTRAZIOA

3

ADMINISTRACIÓN LOCAL

**DONOSTIA KULTURA
ENPRESA ERAKUNDE PUBLIKOA**

Iragarkia

2025eko ekainaren 17an Donostia Kultura Enpresa Erakunde Publikoko Administrazio Kontseiluak erabaki hauek hartu zituen:

Donostia Kultura Enpresa Erakunde Publikoaren Administrazio Kontseiluari:

Donostia Kultura Enpresa Erakunde Publikoan lan-kontratudun finko izateko hautapen prozesuak arautuko dituzten oinarri orokorrak Entitatearen Administrazio Kontseiluak 2023ko apirilaren 21ean onartu zituen, eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ziren, 2023 maiatzaren 18an, aldizkariaren 95. zk.n. Ondoren, 2024ko ekainaren 19an aipatutako organo berak modifikatuak izan ziren eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ziren, 2024ko ekainaren 27an, aldizkariaren 124. zk.n.

Enplegu publiko finkora sartzeko hautaketa-prozesueta ahalik eta berme handienarekin aurre egiteko, zuzendari kudeatzaileak, Erakundearen estatutuen 14.1.i) artikuluan xedatutakoaren arabera, Oinarri Orokorren zenbait alderdi aldatzea proposatu du. Aldaketa horien bidez, alde batetik, oinarrien aplikazioan interpretazio-arazoak sortu dituzten edo sor ditzaketen aurreikuspen batzuk argitu nahi dira, eta, bestetik, enplegu publikorako sarbidearen eremu subjektiboari dagozkion baldintza orokorrak egokitu nahi dira, baldintza horiek Euskal Enplegu Publikoaren abenduaren 1eko 11/2022 Legea egokituz.

Oinarri orokorrak langileen ordezkariekin negoziazio objektu izan dira, eta horren berri espedienteen jaso da.

Erakundeko 14.1.i) artikulua ezarritakoari jarriaki, Administrazio Kontseiluaren eskumena da hautapena deialdien oinarriak onartzea, eta, ondorioz, baita horien aldaketak onartzea ere.

Horregatik guztiagatik, 2023ko uztailaren 27an Presidentziak emandako ebazpenaren bitartez eman zaizkidan eskumenak erabiliz, Donostia Kultura Enpresa Erakunde Publikoaren Administrazio Kontseiluari proposatzen diot erabaki hau hartzea:

ERABAKIA

Lehen. Oinarri Orokorrek, bigarren aldiz, jarraian adierazten den moduan aldatzea, Administrazio Kontseiluak 2023ko apirilaren 21ean onartu zituenak eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN aldizkariaren 95 zk.n 2023ko maiatzaren 18an argitaratu zirenak (eta 2024ko ekainaren 19an aipatutako organo berak modifikatuak izan zirenak eta Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu zirenak, 2024ko ekainaren 27an, aldizkariaren 124. zk.n). Oinarri Orokorrek, Donostia Kultura Enpresa Erakunde Publikoan lan-kontratudun finko izateko hautapen prozesuen baldintza orokorrak arautzen dituzte.

— 3.1.a) Oinarri Orokorra aldatzen da. Hauta probetan parte hartu nahi duten pertsona orok bete behar dituzten betekizunei orokorreki buruzkoa. Horrela idatzita geratuko da:

**ENTIDAD PÚBLICA EMPRESARIAL
DONOSTIA KULTURA**

Anuncio

El Consejo de Administración de la Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura, con fecha 17 de junio de 2025 adoptó los siguientes acuerdos:

Al Consejo de Administración de la Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura:

Las Bases Generales que vienen regulando los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral fijo en la Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura fueron aprobadas por acuerdo de su Consejo de Administración de fecha 21 de abril de 2023 y publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, n.º 95, de fecha 18 de mayo de 2023. Posteriormente fueron modificadas mediante acuerdo del mismo órgano de 19 de junio de 2024, publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, n.º 124, de fecha 27 de junio de 2024.

Al objeto de afrontar todo los procesos selectivos de acceso al empleo público fijo con la mayor garantía, el Director - Gerente, conforme a lo dispuesto en el artículo 14.1.i) de los estatutos del Ente, ha propuesto modificar algunos aspectos de las citadas bases. Con dichas modificaciones se pretende, por un lado, aclarar algunas previsiones que, a veces, han generado o se prevé puedan generar, problemas interpretativos en su aplicación y por otro lado, adecuar los requisitos generales en cuanto al ámbito subjetivo de acceso al empleo público, adaptando dichos requisitos, a la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

La modificación de las Bases Generales ha sido objeto de negociación con la representación del personal, de lo cual queda constancia en el correspondiente expediente.

De conformidad con el contenido del artículo 14.1.i) de los estatutos del Ente, es competencia del Consejo de Administración la aprobación de las bases de las convocatorias de selección, por lo que también es competente para modificarlas.

Por todo ello, en virtud de las atribuciones que me fueron conferidas por la Resolución de la Presidencia de 27 de julio de 2023, propongo al Consejo de Administración de la Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura que adopte el siguiente:

ACUERDO

Primero. Aprobar la segunda modificación de las Bases Generales aprobadas por el Consejo de Administración de fecha 21 de abril de 2023 (publicadas en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, n.º 95, de fecha 18 de mayo de 2023) y modificadas mediante acuerdo del mismo órgano de 19 de junio de 2024 (publicado en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa, n.º 124, de fecha 27 de junio de 2024), reguladoras de los aspectos generales de los procesos selectivos para el acceso a la condición de personal laboral fijo en la Entidad Pública Empresarial Donostia Kultura, en los términos que se indican a continuación:

— Se modifica la Base General 3.1.a) sobre los requisitos generales que las personas que deseen participar en los procesos selectivos de acceso deberán reunir. Su redacción queda como sigue:

«a) Espainiako nazionalitatea duten pertsonak.

b) 5/2015 Legegintzako Errege Dekretua, urriaren 30ekoa, Enplegatu Publikoaren Oinarriko Estatutuaren Legearen testu bategina onartzen duena, 57.1, 57.2 eta 57.3 artikuluetan aipatzen diren atzerritarrak, bai eta Espainian legezko bizilekua duten atzerritarrak ere.

– 8.1.3 Oinarri Orokorren lehen paragrafoa aldatzen da, «Proben emaitzei» buruzkoa. Horrela idatzita geratuko da:

Oposizio aldiko proba bakoitza bukatutakoan, Epaimahai Kalifikatzaileak izangaiek lortutako behin-behingo emaitzak argitaratuko ditu www.donostia.eus web orriko «Udalaren Lan Eskaintza» atalean. Argitaratze horren biharamunetik hasita, izangaiek 10 egun balioduneko epea izango dute Epaimahai Kalifikatzaileari ariketa horri buruzko erreklamazioak aurkezteko. Beren ariketa eskuratzeko edo/eta bere ariketarekin erlazionaturiko beselako dokumentazioa –beti ere erreklamazioa aurkeztu ahal izateko beharrezkoa bada– epe horren lehenengo 3 egun baliodunetan hala eskatu beharko dute. Eskaera horrek ez du etengo erreklamazioak aurkezteko epea.

– 10.1.4. Oinarri Orokorren hirugarren paragrafoa aldatzen da, «Destinoak hautatzeari» buruzkoa. Horrela idatzita geratuko da:

«Hala ere, lanpostu bakarra eskain tzen den edo lanpostu bereko destino bat bakarrik eskain tzen diren deialdietan, destinoak hauta tze ko prozesua alde batera utzi ko da, eta azken kalifikazioen ondoriozko lehentasun-hurrenkerak, izapide gehiagorik gabe, hautatutako per tso nen behin-behineko zerrenda ekarriko du; 10.1.5 oinarria aplikatuko da argitaratzeari eta erreklamazioak jartze ari dagokionez.»

Aldatu egiten da 14. oinarri orokorra, «probaldiari» buruzkoa, eta honela idatzita geratzen da:

Hamalaurgarrena. Probaldia.

Probaldia araudi laborak arautuko du eta lan kontratua sinatzen den egunean indarrean dagoen legeriak ezarritako gehienekoa izango da, egun, 6 hilabetekoa teknikari tituludunentzat (A1 eta A2 taldeak) eta 2 hilabetekoa gainerako lanpostuetarako (C1 eta C2 taldeak).

Probaldiaren zenbaketa benetako zerbitzuekin bete beharko da, eta eten egingo da probaldian aldi baterako ezintasuna, amatasun- edo aitatasun-aldiak, baimenak edo lizentziak gertatzen direnean.

Probaldi hori ez da hautaketa-prozesuaren zatizat hartzen. Edonola ere, hura gairiditzen ez bada, kontratua amaitzeaz gain, lan poltsen zerrendatik kanpo geratuko da.

Probalditik kanpo geratuko dira lortutako lanpostua aipatutako aldi berean edo gehiagoan bete duten hautagaiak.

Aurreko paragrafoan adierazitako kasuetan izan ezik, ebaluatutako pertsonari dagokion zuzendaritzako edo arloko zuzendariak txosten bidez ebaluatuko du probaldia, eta ebaluatutako pertsonaren goragoko hurrenek egindako txostenetan oinarritu ahal izango da. Honako irizpide hauen arabera ebaluatuko da:

– Arlo hauetan frogatutako gaitasunak:

Lanerako gaitasuna eta errendimendu profesionala.

Erantzukizun sena eta eraginkortasuna.

Ikasteko interesa, gogoa eta ekimena.

– Arlo hauetan erakutsitako gaitasuna:

Lan taldean integratzea.

Barne eta kanpo harremanetan egokitzea.

«a) Las personas de nacionalidad española.

b) Las personas extranjeras a las que se refieren los artículos 57.1, 57.2 y 57.3 de 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, así como las personas extranjeras con residencia legal en España.

– Se modifica el primer párrafo de la Base General 8.1.3. sobre «Resultados de las pruebas» que queda redactado de la siguiente forma:

«Finalizada cada prueba de la fase de oposición, el Tribunal Calificador publicará los resultados provisionales obtenidos por los/as aspirantes en el apartado «Oferta municipal de Empleo» de la página web www.donostia.eus. A partir del día siguiente al de la citada publicación las personas aspirantes dispondrán de un plazo de 10 días hábiles para formular reclamaciones relativas a dicho ejercicio ante el Tribunal Calificador. Sólo se garantizará el acceso a su ejercicio y/o a otra información relacionada con el mismo y que resulte necesaria para ejercer este trámite en caso de que se solicite dentro de los 3 primeros días hábiles del citado plazo. Esta solicitud no interrumpirá el plazo para formular reclamaciones.»

– Se modifica el tercer párrafo de la Base General 10.1.4. sobre «Elección de destinos» que queda redactado de la siguiente forma:

«No obstante, en aquellas convocatorias en las que se oferta un único puesto o se ofertan únicamente varias dotaciones del mismo destino, se prescindirá del proceso de elección de destinos y el orden de prelación derivado de las calificaciones finales dará lugar, sin más trámites, a la relación provisional de personas seleccionadas; resultando de aplicación la base 10.1.5 en lo que respecta a la publicación y a la interposición de reclamaciones.»

Se modifica la Base General 14 sobre «Periodo de Prueba» que queda redactado de la siguiente forma:

Decimocuarta. Periodo de prueba.

El periodo de prueba se regirá por lo establecido en la normativa laboral y será el máximo señalado por la legislación vigente en el momento de formalizar el contrato, actualmente 6 meses para técnicos/as titulados/as (grupos A1 y A2) y 2 meses para el resto de los puestos (grupos C1 y C2).

El cómputo del periodo de prueba habrá de cumplirse con servicios efectivos y se suspenderá cuando durante el mismo sobrevenga una situación de incapacidad temporal, periodos de maternidad o paternidad, permisos o licencias.

Este periodo de prueba no se considera parte del proceso selectivo. No obstante, la no superación del mismo supondrá, además de la finalización del contrato, su exclusión de la correspondiente bolsa de trabajo.

Quedan exentas del periodo de prueba aquellas personas candidatas que hayan desempeñado el puesto obtenido por un periodo de tiempo igual o superior al citado.

Salvo en aquellos casos señalados en el párrafo anterior, la evaluación del período de prueba se realizará mediante informe por el/la directora/a de la dirección o área a la que se haya incorporado la persona evaluada, pudiéndose basar en los informes emitidos por los mandos inmediatamente superiores de la persona evaluada. Se evaluará en base a los siguientes criterios:

– Aptitudes demostradas en cuanto a:

Capacidad de trabajo y rendimiento profesional.

Sentido de la responsabilidad y eficiencia.

Interés por el aprendizaje, disposición e iniciativa.

– Capacidad demostrada en cuanto a:

Integración en el equipo de trabajo.

Adaptación de sus relaciones internas y externas.

– Hurrengo arlo hauek oinarri azaldutako jokabide egiaztatuak:

Lana huts ez egitea eta garaiz agertzea. Ordena eta txukuntasuna. Enpresaren material suntsigarria eta bestelakoa behar bezala erabiltzea.

Segurtasuna eta lan osasuna.

Txostenak azaldu beharko du nola aritu den langilea eta Gai edo Ez Gai bezala kalifikatuko du.

Balorazioa negatiboa bada, organo eskudunak bukatutzat eman dezake sinatutako lan-kontratua. Horretarako, organo eskudunak ebazpen arrazoitua eman beharko du, lehenbizi langileen ordezkariari eta ondoren langileari entzun ondoren.

«Ez Gai» kalifikazioa duten ebaluazioaldiaren txostenen berri emango zaie langileen ordezkariari.

Hautatutako eta kontratatutako pertsonetako batek probaldia gainditzen ez badu, bere kasuan, hurrengo pertsonarengana jo ahal izango da, lehenbizi hurrengo arabera, esleipen-proposamena egiteko. Horretarako, 15 egun balioduneko epea emango zaio pertsona horri bere dokumentazioa aurkez dezan.

Bigarrena. Akordio hau Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN eta www.donostia.eus web orriko «Udalaren Lan Eskaintza» atalean argitaratzea.

Hirugarrena. Erabaki honen bitartez onartutako Oinarri Orokorretako aldaketak Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu eta biharamunetik aurrera aplikatuko direla ezartzea.

Aldaketek ez dute eraginik izango deialdia eginda duten hautaketa prozesuetan. Hortaz, deialdi horiek Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratu ziren unean indarrean zeuden oinarri orokorren arabera arautuko dira.

Laugarrena. Ahalmena ematea Donostia Kulturako zuzendari kudeatzaileari aurreko akordioak gauzatzeko eta formalizatzeko egjin behar diren dokumentu publiko eta/edo pribatu guztiak emateko, baita zuzentzeko ere, ahalik eta modurik zabalenean.

Donostia, 2025eko ekainaren 19a.—Rebeka Gallastegi Etxezarreta, Administrazio eta Baliabideen Kudeaketa Sailaren zuzendari teknikoa. (4875)

– Comportamientos demostrados en cuanto a:

Asistencia y puntualidad. Orden y limpieza. Utilización adecuada del material fungible y no fungible, así como del equipo de la empresa.

Seguridad y salud laboral.

El informe describirá el desempeño del/de la trabajador/a en cada uno de los factores evaluados y calificará de Apto/a o No Apto/a.

Si la valoración resulta ser negativa el órgano competente podrá dar por finalizado el contrato laboral firmado, lo que se deberá determinar por el órgano competente mediante una resolución motivada, previa audiencia a la persona trabajadora afectada, después de haber oído a la representación del personal.

Se informará a la representación del personal de los informes del periodo de prueba que tengan la calificación de No Apto/a.

En caso de que alguna de las personas seleccionadas y contratadas no supere el periodo de prueba y se dé por finalizada la relación laboral, se podrá acudir a la siguiente persona según el orden de prelación para realizar la propuesta de adjudicación otorgando a ésta plazo de 15 días hábiles para que presente su documentación. En todo caso tendría que superar la prueba médica.

Segundo. Publicar el presente acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa y en el apartado «Oferta de Empleo» de la página web www.donostia.eus.

Tercero. Establecer que las modificaciones de las Bases Generales aprobadas en virtud del presente acuerdo resultarán de aplicación desde el día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Las modificaciones no afectarán a los procesos ya convocados, que se registrarán por las Bases Generales en vigor en el momento de la publicación de sus respectivas convocatorias en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

Cuarto. Facultar al Director-Gerente de Donostia Cultura para otorgar cuantos documentos, públicos y/o privados, incluso de subsanación o rectificación, en sus términos más amplios, sean necesarios para ejecutar y formalizar los precedentes acuerdos.

San Sebastián, a 19 de junio de 2025.—La directora técnica del Área de Administración y Gestión de Recursos, Rebeka Gallastegi Etxezarreta. (4875)