

## AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIOA

4

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD  
AUTÓNOMA

## EUSKO JAURLARITZA

## LAN ETA ENPLEGU SAILA

Lan eta Gizarte Segurantzako  
Gipuzkoako Lurralde Ordezkaritza

*EBAZPENA, Lan eta Gizarte Segurantzako Lurralde ordezkariarena, Gertuan Fundazioa enpresaren hitzarmen kolektiboaren erregistro, gordailu eta argitarapena agintzen duena (20104622012023 kodea).*

## AURREKARIAK

*Lehenengoa.* 2023ko ekainaren 6an, enpresako zuzendaritzak eta langileen ordezkariak sinatu zuten aipatutako hitzarmen kolektiboa.

*Bigarrena.* 2023ko uztailaren 10ean, aurkeztu zen Lurralde Ordezkaritza honetan, adierazitako hitzarmenaren erregistro, gordailu eta argitalpen eskaera.

*Hirugarrena.* Urtarrilaren 25eko 9/2011 Dekretuaren 8. artikulua aurreikusitako errekerimendua burut (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta 2023ko uztailaren 20an bete da.

## ZUZENBIDEKO OINARRIAK

*Lehenengoa.* Urriaren 23ko 2/2015 Legegintzako Errege Dekretuak onartutako Langileen Estatutuaren Legearen testu bateginaren 90.2 artikuluan aurreikusitako eskuduntza, lan agintaritza honi dagokio, honako arautegiaren arabera: Lan eta Enplegu Sailaren egitura organikoa eta funtzionala ezartzen duen, urtarilaren 19ko 7/2021 Dekretuaren 14.1.g artikulua (2021-01-29ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*); urtarilaren 25eko 9/2011 Dekretua (2011-2-15eko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*) eta maiatzaren 28ko 713/2010 Errege Dekretua (2010-6-12ko *Estatuko Aldizkari Ofiziala*), hitzarmen eta akordio kolektiboen erregistro eta gordailuari buruzkoak.

*Bigarrena.* Sinatutako hitzarmen kolektiboak aurretik aipatutako Langileen Estatutuaren Legearen 85, 88, 89 eta 90 artikuluek xedatutako baldintzak betetzen ditu.

Honen ondorioz,

## EBATZI DUT

*Lehenengoa.* Hitzarmen eta Akordio Kolektiboen Erregistroan inskribatzeko eta gordailutzeko, eta aldeei jakinarazteko agindua ematea.

*Bigarrena.* Gipuzkoako ALDIZKARI OFIZIALEAN argitaratzeko agintzea.

Donostia, 2023ko uztailaren 28a.—Victor Monreal de la Iglesia, lurralde ordezkaria. (6109)

## GOBIERNO VASCO

## DEPARTAMENTO DE TRABAJO Y EMPLEO

Delegación Territorial de Trabajo y  
Seguridad Social de Gipuzkoa

*RESOLUCIÓN del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social, por la que se dispone el registro, publicación y depósito del convenio colectivo de Gertuan Fundazioa (código 20104622012023).*

## ANTECEDENTES

*Primero.* El día 6 de junio de 2023, se suscribió el convenio citado por la dirección de empresa y la delegada de personal.

*Segundo.* El día 10 de julio 2023, se presentó en esta Delegación Territorial solicitud de registro, depósito y publicación del referido convenio.

*Tercero.* Se ha efectuado el requerimiento previsto en el art. 8 del Decreto 9/2011. De 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-02-2011), y se ha cumplimentado el 20 de julio de 2023.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

*Primero.* La competencia prevista en el art. 90.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre corresponde a esta autoridad laboral de conformidad con el art. 14.1.g del Decreto 7/2021, de 19 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 29-01-2021) por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Trabajo y Empleo, en relación con el Decreto 9/2011, de 25 de enero (*Boletín Oficial del País Vasco* de 15-2-2011) y con el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo (*Boletín Oficial del Estado* de 12-6-2010) sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos.

*Segundo.* El convenio colectivo ha sido suscrito de conformidad con los requisitos de los artículos 85, 88, 89 y 90 de la referenciada Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En su virtud,

## RESUELVO

*Primero.* Ordenar su inscripción y depósito en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos, con notificación a las partes.

*Segundo.* Disponer su publicación en el BOLETÍN OFICIAL de Gipuzkoa.

San Sebastián, a 28 de julio de 2023.—El delegado territorial, Victor Monreal de la Iglesia. (6109)

## GERTUAN FUNDAZIOAREN HITZARMEN KOLEKTIBOA

### 1. Aurrekariak, eginkizuna eta esku hartzeko ereduak.

1983. urtean sortu zen Atzegi Babes Fundazioa, izen bereko Gipuzkoako guraso-elkartearen eskutik. Elkartea adimen urritasuna duten pertsonen senideek osatzen zuten, eta adimen urritasuna duten pertsonen aldekoa zen; izan ere, helburu bakarra familiarik gabe geratzen ziren eta, ondorioz, babesgabetasun-egoeran zeuden pertsonak babestea zen.

Gaur egun, Babes Fundazioak, orain Gertuan Fundazioa izena duenak, bere horretan eusten dio aipatutako eginkizunari, baina honela eguneratuta: «Gipuzkoan babesgabetasun-egoeran dauden eta adimen- edo garapen-urritasuna duten pertsonen ongizatea zaintzea eta pertsona horien bizi-kalitatea hobetzea, babesa emanez».

Adimen- eta/edo garapen-desgaitasuna duten pertsonen onerako baino ez ditu betetzen bere eginkizunak, baldin eta agintari judizial eta administratibo eskudunek laguntzeko eskatu badiete, bai eta, hala badagokio, haien familiek eskatu badiete, baldin eta egoera hori aurreikusi badute. Familia naturalarekiko modu subsidiarioan baino ez du esku hartzen, hau da, pertsonak ez duenean bere tutoretzari dagozkion erantzukizunak eta eginkizunak zentzuz eta arduraz bere gain har ditzakeen zuzeneko sendiderik.

Fundazioaren lan egiteko modua honako hauetan oinarritzen da: desgaitasunaren eredu soziala, pertsonen oinarritutako plangintza eta bizi-kalitatearen hobekuntza, hori guztia Desgaitasuna duten Pertsonen Eskubideei buruzko Nazioarteko Konbentzioaren arau-esparruaren baitan, fundazioak babesten duen pertsona bakoitza bere ekimenen eta jarduketan erdigunean kokatzeko, bizitza osoan zehar lagundu eta babesteko, eta bere bizi-ibilbidearen garapenean dagoen protagonismoa emateko.

### 2. Aplikazio-eremua.

Hitzarmen honek Gertuan Fundazioko langileen lan-harremanak arautzen ditu, erakundearen zuzendaritza-eginkizunak betetzen dituen erakundeko ahalguztari eta patronatuko idazkariari dagozkienak izan ezik, horiek banaka adostuko baitira.

Hitzarmenak bost urte iraungo ditu, 2022ko urtarrilaren 1etik 2025eko abenduaren 31ra arte, eta automatikoki luzatuko da ordeztan duen hurrengo hitzarmena sinatu arte.

Hitzarmena sinatu duten aldeetako batek salatu ahal izango du berau, hitzarmenaren mugaeguna baino hirurogei (60) egun lehenago gutxienez.

Hitzarmenaren amaieraren iragarpenak ondorioa izateko idazki bidez jakinarazi beharko zaio beste alderdiari. Jakinarazpena Eusko Jaurlaritzako dagozkien erakundean erregistratu beharko da hitzarmena amaitu baino hirurogei egun lehenago gutxienez. Hitzarmena salatzen ez bada, urtez urte automatikoki luzatzen dela ulertuko da.

Hitzarmen kolektiboaren amaiera behar den garaian eta moduan iragarritakoan, hurrengo hitzarmen kolektiboaren Negoziazio Batzordea lehenbailehen –betiere 2025eko abenduaren 31 baino lehen– eratzeko konpromisoa hartu dute bi alderdiek, eta hitzarmen hau luzatutzat joko da, baldin eta hitzarmen berri batek aldatzen ez badu.

### 3. Batzorde Paritarioa.

Hitzarmen honen interpretaziotik eta jarraipenetik eratorzen diren auziak ebazteko, eta Lan Agintaritzari eta jurisdikzio-organoei legez dagozkien eskumenak alde batera utzita, hitzarmena indarrean sartu eta hurrengo hilabetearen Batzorde Paritario bat eratuko da, langileen ordezkari batek eta Gertuan Fundazioaren zuzendaritzak osatua.

## CONVENIO COLECTIVO GERTUAN FUNDAZIOA

### 1. Antecedentes, misión y modelo de intervención.

En el año 1983 se creó la Fundación Tutelar Atzegi, de la mano de la Asociación Guipuzcoana de familiares del mismo nombre en favor de las personas con discapacidad intelectual: con la exclusiva finalidad de ejercer la tutela de las personas que se iban quedando sin familia y que por consiguiente se encontraban en situación de desamparo.

Hoy día la Fundación Tutelar, que en la actualidad se denomina Gertuan Fundazioa, mantiene invariable la mencionada Misión, con la formulación actualizada de «velar por el bienestar y mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que se encuentren en situación de desamparo/desprotección de Gipuzkoa, prestándolas apoyos de naturaleza tutelar».

Ejerce sus funciones en beneficio exclusivo de las personas con discapacidad intelectual y/o del desarrollo cuyos apoyos le hayan sido encomendados por las Autoridades Judiciales y Administrativas competentes, así como en su caso por sus familias cuando éstas hubieran previsto dicha circunstancia con anterioridad, y sólo interviene con carácter subsidiario respecto a su familia natural, es decir, sólo cuando la persona no cuente con un familiar directo que pueda asumir de manera razonablemente adecuada y diligente las responsabilidades y funciones propias de su tutela.

La forma de trabajar de la Fundación se sustenta en el Modelo Social de la Discapacidad, en la Planificación Centrada en la Persona y en la Mejora de la Calidad de vida, en el marco normativo de la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, situando a cada una de las personas a las que apoya en el centro de sus iniciativas y actuaciones, acompañándola y apoyándola a lo largo de toda su vida, dándole el protagonismo que le corresponde en el desarrollo de su trayectoria vital.

### 2. Ámbito de aplicación.

El presente convenio regula las relaciones laborales del personal de Gertuan Fundazioa, con la única excepción de las correspondientes a la persona apoderada de la Entidad que ejerce funciones de Dirección de la entidad y la Secretaría del Patronato, las cuales serán pactadas individualmente.

Su ámbito temporal será de cinco años extendiéndose su vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2025, quedando prorrogado automáticamente hasta la firma del siguiente convenio que lo sustituya.

Cualquiera de las partes firmantes podrá denunciar el presente convenio con una antelación mínima de sesenta días (60) antes del vencimiento de este.

Para que la denuncia tenga efecto tendrá que hacerse mediante comunicación escrita a la otra parte, comunicación que tendrá que registrarse en el organismo correspondiente del Gobierno Vasco con una antelación mínima de sesenta días antes del vencimiento de este. En caso de no producirse la mencionada denuncia, se entenderá que el convenio se prorroga automáticamente de año en año.

Denunciado en tiempo y forma el convenio colectivo, las partes se comprometen a constituir la Comisión Negociadora del siguiente convenio colectivo a la mayor brevedad posible y siempre antes del 31 de diciembre de 2025 y, en tanto no se modifique por un nuevo acuerdo, se entenderá el mismo prorrogado.

### 3. Comisión Paritaria.

Para entender de las cuestiones que se deriven de la interpretación y seguimiento del presente convenio, y salvando en cualquier caso las competencias que legalmente correspondan a la Autoridad Laboral y a los Órganos Jurisdiccionales, se constituirá dentro del mes siguiente a la entrada en vigor del Convenio una Comisión Paritaria integrada por un representante de los/as trabajadores/as y la dirección de Gertuan Fundazioa.

Batzordea alderdietako batek eskatzen duen guztietan bilduko da, eta erabakiak baliozkoak izateko gehiengo beharko da. Aldeak ados ez badaude, Gatazkak Ebazteko Prozedurara joko da (Preco).

Hitzarmen honetan jasotako baldintzak ez aplikatzeari buruzko Langileen Estatutuaren LETB Bateginaren 82.3 artikularekin bat etorritik, enpresek prozedura hau jarraitu beharko dute nahitaez:

1. Enpresak 15 eguneko kontsulta-epea irekiko du, enpresaren erabakia eragin duten arrazoiei buruz eta horren ondorioak saihestu edo murrizteko aukerari buruz hitz egiteko, bai eta eraginpeko langileengan izan ditzakeen ondorioak arintzeko hartu beharreko neurriei buruz ere.

Kontsulta-aldian, alderdiek fede onez negoziatu beharko dute, akordio bat lortze aldera. Akordio hori lortzeko, Enpresa Batzordeko kideen gehiengoaren adostasuna beharko da, bai eta, hala badagokio, Langileen Ordezkariera edo, halakorik balego, ordezkaritza sindikalena ere, guztien artean gehiengo ordezkatzen badute.

2. Kontsultaldia amaituta adostasunik ez badago, aldeetako edozeinek eskatu ahal izango du, bost eguneko epean, negoziatio-epea luzatzea, gehienez ere beste 7 egunez.

3. Epe gehigarria akordiorik gabe amaitzen bada, alderdietako edozeinek jo ahal izango du, bost eguneko epean, desadostasunak ebazteko, Gatazkak Ebazteko Borondatezko Prozedurei buruzko Konfederazioen arteko 2000ko otsailaren 16ko Akordiora (apirilaren 4ko *Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria*). Berariaz ezartzen da arbitraje-prozedura soilik aplikatuko dela bi alderdien gehiengoak prozedura horren mende jartzea erabakitzen duenean.

4. Desadostasuna Hitzarmen Kolektiboak ez Aplikatzeko Prozedurak Ebazteko Organoaren (ORPRICCE) aurrean aurkeztu ahal izateko, bi alderdi negoziatzaileen gehiengoaren adostasuna beharko da. Organo horrek Lan Harremanen Kontseiluan edo haren ordezko organoan du egoitza.

#### 4. Ordainsariak igotzea.

Nomina osatzen duten ordainsari-kontzeptu guztiak automatikoki berrikusiko dira urtero, Gipuzkoako Lurralde Historikoko KPlak izaten dituen aldaketan arabera, betiere KPI hori negatiboa ez bada. Kasu horretan, Gipuzkoako Foru Aldundiak adostutako plaza bakoitzeko tarifaren diru-sarrerek benetan izan dutena aplikatuko da.

#### 5. Ordainsariak eta aparteko ordainsariak.

Ordainsarien egitura honela geratuko da:

A) Oinarritzko soldata: Langileei denbora-unitateko eta kontratatu diren lanbide-talde eta -kategoriaren arabera ezarritako ordainsari-zatia da. Oinarritzko soldata bat dator 1. eranskineko taulan adierazitakoarekin. Egindako lanaldiarekiko proportzionala izango da.

B) Antzinasun-plusa: 1. eranskinean ezarritako zenbatekoa aplikatuko da enpresan lan egiten emandako hiru urte (hirurteko) bakoitzeko. Egindako lanaldiarekiko proportzionala izango da, eta gehienez ere hamar hirurteko jaso ahaliko dira. Hortik aurrera, antzinasunagatik lizentzia bat ezarriko da: langileak opor-egun bat gehiago izango du hamaikagarren hirurtekotik aurrera betetzen duen hirurteko bakoitzeko.

C) Guardiaren egiteko prestasun-plusa. Aldi bakoitzean guardia-zerbitzura borondatez sartzen diren erreferentziatzeko teknika-errentzat ezarrita dago. Haien ordainsaria 1. eranskinean jaso da.

D) Guardia-zerbitzuko arduradun-plusa. Guardia-zerbitzuaz arduratzen diren langileak antolatze eta laguntzeko eginkizuna duen pertsonarentzat ezarri da.

E) Urteko ordainsariak: Urteko ordainsari gordina hamalau ordainsaritan jasoko da, hamabi hilerokotan eta sei hilean be-

La Comisión se reunirá siempre que lo solicite cualquiera de las partes requiriéndose la mayoría para la adopción válida de los acuerdos, recurriéndose caso de desacuerdo al Procedimiento de Resolución de Conflicto, Preco.

En consonancia con el artículo 82.3 del TRET sobre inaplicación de condiciones recogidas en este Convenio por parte de las empresas se deberá seguir necesariamente el siguiente procedimiento:

1.º La empresa abrirá el período de consultas de 15 días que versará sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los/as trabajadores/as afectados/as.

Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los/as miembros del Comité de Empresa, de los/as Delegados/as de Personal, en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos/as.

2.º En caso de desacuerdo finalizado el periodo de consultas, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, pedir ampliación del plazo de negociación por un máximo de 7 días más.

3.º En caso de finalización del plazo adicional sin acuerdo, cualquiera de las partes podrá, en el plazo de cinco días, acudir para solventar las discrepancias, al Acuerdo Interconfederal sobre Procedimientos voluntarios de Resolución de Conflictos (Preco) de 16 de febrero de 2000 (*Boletín Oficial del País Vasco* de 4 de abril). Se establece expresamente, que el procedimiento de arbitraje se aplicará únicamente mediante acuerdo de sometimiento al mismo por la mayoría de ambas partes.

4.º Para poder someter la discrepancia ante el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la inaplicación de Convenios Colectivos –ORPRICCE–, con sede en el Consejo de Relaciones Laborales u órgano que lo sustituya, será necesario el acuerdo mayoritario de ambas partes negociadoras.

#### 4. Incremento de las retribuciones.

Todos los conceptos retributivos que integran la nómina se revisarán anualmente de forma automática de acuerdo con las variaciones que experimente el IPC del Territorio Histórico de Gipuzkoa. salvo que éste sea negativo, supuesto en el que se aplicará el que efectivamente hayan experimentado los ingresos de la tarifa por plaza acordados por la DFG Diputación Foral de Gipuzkoa.

#### 5. Retribución y pagas extraordinarias.

La estructura retributiva queda como sigue:

A) Salario base: Es la parte de la retribución del personal fijada por unidad de tiempo y en función de su grupo y categoría profesional para la que ha sido contratada. El salario base se corresponde con lo que figura en la tabla incorporada como anexo n.º 1. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada.

B) Plus de antigüedad: Se establece el mismo en la cuantía reflejada en el anexo n.º 1 por cada tres años (trienio) de servicio prestados en la empresa. Se percibirá proporcionalmente a la jornada realizada con un máximo de diez trienios, estableciéndose a partir de dicho término una licencia por antigüedad consistente en incrementar en un día adicional de vacaciones por cada trienio que el/la trabajador/a cumpla a partir del undécimo.

C) Plus de disponibilidad para el servicio de guardias. Establecido para los/las técnicos referentes que voluntariamente se incorporen en cada periodo al servicio de guardias, su retribución se incluye en el anexo n.º 1.

D) Plus de responsable del Servicio de Guardia. Se establece para la persona entre cuyas funciones se incluya la de organizar y apoyar al personal encargado del Servicio de Guardias.

E) Número de Pagas anuales: La retribución anual bruta se percibirá en catorce pagas, correspondiendo doce a las men-

hingo bi aparteko ordainsaritan banatuta. Aparteko ordainsariak oinarritzko soldataren hileko baten, antzinasunaren eta, hala badagokio, plusen arabera ordainduko dira. Lehenengoa urtarilaren 1etik ekainaren 30era bitarte sortuko da, eta bigarrena uztailaren 1etik abenduaren 31ra bitarte. Bi kasuetan, dagokion urteko ekainaren eta abenduaren 30a baino lehen ordainduko dira, hurrenez hurren.

Guardiak egiteko prestasun-plusa dagokien teknikariek bakarrik kobratuko dute, baldin eta sortze-aldian langilea hari atxikita badago.

#### 6. Esparrua eta funtzioen definizioa.

Hitzarmen honi lotutako langileen esparru profesionala eta horien funtzioen definizioa 2. eranskinean daude jasota, eta erakundeko zuzendaritzari dagokio horiek lantzea eta zerbitzuen premietara pixkanaka egokitzea.

Langileen sailkapenak eta soldata-tauletan jasotako lanbide-taldeen zerrendak ez du derrigortzen plaza horiek guztiak beteta izatera arlo bakoitzeko beharrek hala eskatzen ez baldin badute, eta hala, lanbide-talde berriak sortu ahal izango dira hitzarmena indarrean dagoen bitartean, hala behar baldin bada antolamendu- eta/edo laguntza-ereduekin bat eginez, betiere Fundazioak ematen dituen tutoretza-laguntzak eta programak hobetzeko.

#### 7. Lanerako ezintasun iragankorra.

Lan-istripuen edo lan-gaixotasunen ondorioz gertatutako lanerako ezintasun iragankorreko kasuetan, Istripuen Mutualitateak kontingentzia horren ondorioz ordaintzen duen prestazioa enpresak osatuko du, langilearen ordainsari guztien zenbatekoa osatu arte, guardiak zaintzeagatiko eta guardia-prestasunagatiko plusei dagozkien ordainsariak izan ezik.

Plus horien zenbatekoa izan ezik, Gertuan Fundazioak langilearen ordainsari guztizko zenbatekoa osatuko du honako kasu hauetan ere:

— Egutegiko lehenengo hamar egunak: % 100.

— 11. egunetik aurrera, arrazoi horrengatik absentziek adierazitako egun kopurua gainditzen badute, Gertuan Fundazioaren kargurako estaldura osagarria % 85eraino iritsiko da.

— Gaixotasun arruntak edo lanetik kanpoko istripuak eragindako ABEko egoeraren ondorioz, langileak ospitalean edo bere etxean ospitaleratua egon behar badu, eta egoera horrek irauten duen bitartean, % 100eraino osatuko zaio; era berean, osagarri berbera aplikatuko da gaixotasun arruntaren ondoriozko ABEko egoeretan, gaixotasuna onkologikoa edo larria bada. Osagarri hori jasotzeko eskubidea izateko, langileak agiri bidez justifikatu beharko ditu deskribatutako kasuak.

— Era berean, gaixotasun arrunt baten ondorioz gertatzen diren eta ezintasun iraunkor osoan edo erabatekoan, edo baliarezintasun handian, edo heriotzan amaitzen diren aldi baterako ezintasunen kasuan, % 100 osatuko da, ezintasun iraunkorra etenik gabe eragin zuen ABEko egoeraren ondoriozko aurreko hamabi hilabetera arteko atzeraeraginarekin.

ABEko egoeretan, Gizarte Segurantzaren prestazioen osagarriak ordaintzeko, ezinbestekoa izango da honako baldintza hauek betetzea: ABEko egoeraren jakinarazpena gertaeraren egunean bertan egitea, medikuaren baja-parte ofiziala Gertuan Fundazioaren esku egotea egiten den egunaren biharamunean, eta ezintasunak irauten duen denboran, dagokion egiaztapen-parteari Gertuan Fundazioan aurkeztea, gizarte-segurantzako medikuak ematen dituen egunaren ondoko bi egunen barruan.

sualidades y dos al concepto de extraordinarias con devengo semestral, equivalentes a una mensualidad de salario base, la antigüedad y los pluses cuando correspondan, la primera con devengo del 1 de enero al 30 de junio y del 1 de julio al 31 de diciembre, en ambos casos abonadas con anterioridad al día 30 respectivamente de los meses de junio y de diciembre del año correspondiente.

El plus de disponibilidad para incorporarse al servicio de guardia se cobrará solo por los/as técnicos referentes a los/las que corresponda cuando exista adscripción al mismo por parte de la persona trabajadora en el periodo de devengo.

#### 6. Encuadramiento y definición de funciones.

El encuadramiento profesional y la definición de funciones del personal afecto a este convenio figuran recogidos en anexo n.º 2 cuya elaboración y adecuación progresiva a las necesidades de los servicios corresponde a la Dirección de la entidad.

La clasificación del personal dispuesta, así como la relación de grupos profesionales que figuran en los apartados correspondientes a las tablas salariales, no supone la obligación de tener provistas todas las plazas si las necesidades de cada una de las áreas no lo requieren, ni que no se puedan crear otros nuevos grupos profesionales durante el plazo de vigencia del convenio si así lo requiere la evolución del modelo organizativo y/o asistencial en orden a mejorar la prestación de los apoyos de naturaleza tutelar y de los programas prestados por la Fundación.

#### 7. Incapacidad laboral transitoria.

En los casos de Incapacidad Laboral transitoria derivada de accidentes de trabajo o enfermedad profesional la empresa complementará las prestaciones derivadas de tal contingencia satisfecha por la Mutua de Accidentes hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador o trabajadora, excluyéndose expresamente los percibos correspondientes a los pluses de atención y disponibilidad de guardia.

Con idéntica salvedad del importe a los indicados pluses, Gertuan Fundazioa complementará asimismo el importe íntegro de las retribuciones del trabajador o trabajadora en los siguientes casos:

— Los primeros 10 días naturales: 100 %.

— A partir del día 11, si las ausencias por este motivo superan el número de días indicado la cobertura complementaria a cargo de Gertuan Fundazioa alcanzará hasta el 85 %.

— En los supuestos en que, como consecuencia de la IT por enfermedad común o accidente no laboral, la persona trabajadora tenga que estar hospitalizado/a en centro sanitario, o en su domicilio, en régimen de hospitalización domiciliaria, y mientras dure esta situación, se le complementará hasta el 100 %; el mismo complemento será también de aplicación para aquellas situaciones de IT cuya causa de enfermedad común sea de carácter oncológico u otra enfermedad grave. Para tener derecho a esta complementación la persona trabajadora deberá justificar documentalmente los supuestos descritos.

— Asimismo, las incapacidades temporales derivadas de una enfermedad común que acaben en una incapacidad permanente total o absoluta, o gran invalidez, o fallecimiento, se complementarán al 100 % con efectos retroactivos a los 12 meses anteriores por IT que, sin solución de continuidad, dio origen a la incapacidad permanente.

Las complementaciones a las prestaciones de la seguridad social en el caso de IT, tendrán lugar siempre y cuando la notificación de la situación de IT se comunique en el día en que se produzca, el parte médico oficial de baja obre en poder de Gertuan Fundazioa al día siguiente de su fecha de expedición, y que durante la situación de incapacidad, se presenten en Gertuan Fundazioa los correspondientes partes de confirmación dentro del plazo de dos días a partir de la expedición de los mismos por el facultativo de la seguridad social.

Erabateko salbuespen gisa, eta aldez aurretik idatzizko eskaera arrazoitua eta ahalik eta dokumentatuen aurkeztuta, Gertuan Fundazioak, bere irizpideen arabera, aurreko ataletan jasotako ordainketak osatu ahal izango ditu, horretarako izendatutako medikuei eskatutako informazio medikoan oinarrituta, baldin eta langilearen baja haren bizitzarako arrisku larria dakarren egoeraren baten ondoriozkoa bada.

#### 8. Aseguru osagarriak.

Gertuan Fundazioak bere kargura kontratatuko du sei hilabetetik gorako antzinatasuna duten langileen bizitza- eta istripu-asegurua, aldi baterako ezintasunaren eta mediku-laguntzaren estaldura izan ezik.

Aseguru-konpainiak kanpoan uzten dituen pertsona guztiei dagokionez, Gertuan Fundazioak ez du haien aseguru-estaldurari dagokionez inolako erantzukizunik izango. Estaldurak eta kapitalak honako hauek izango dira:

- Heriotza: 15.448,07 €.
- Baliaezintasun absolutu eta iraunkorra: 15.448,07 €.
- Lanbide-baliaezintasuna: 15.448,07 €.
- Istripuaren ondoriozko heriotzagatik: 30.896,16 €.
- Istripuak eragindako ezintasun iraunkor partziala: 42.131,12 €.
- Istripuak eragindako ezintasun iraunkor osoa: 42.131,12 €.
- Edozein lanbide gauzatzeko ezintasun iraunkor osoa, istripu batek eraginda: 46.344,23 €.
- Istripuak eragindako baliaezintasun handia: 51.905,54 €.

Baliaezintasun-arriskutik kanpo daude beren ziurtagirian egoera hori espresuki jasota duten langileak.

Hitzartutako zenbatekoak ez dira aldatuko hitzarmenaren indarraldia amaitu arte.

#### 9. Bidaiak.

Gertuan Fundazioak ezarritako norberaren ibilgailuarekin egindako zerbitzu-beharren arabera bidaiak honela ordainduko dira: Gipuzkoako Lurralde Historikoko urteko KPlaren aldaketak aplikatuta ateratzen den zenbatekoan, ekitaldi honetan indarrean dauden kilometroko 0,36 euroen gainean. Zenbateko hori urtero KPlaren aldaketan arabera izango da hitzarmena indarrean dagoen bitartean.

Lan-arrazoiak direla-eta aparkalekua erabili behar bada edo joan-etorrietan kostuak ordaindu behar badira, hala nola bidesariak eta bestelakoak, Gertuan Fundazioak itzuliko ditu, ordainketa behar bezala justifikatu ondoren.

#### 10. Dietak eta gastuak.

Dieta eta ostatuaren gastuak sortuko dira lana dela-eta langileak bere ohiko bizilekutik kanpo gaua igaro behar duenean. Gastu horiek Gertuan Fundazioak ordainduko ditu, eta langileari itzuliko zaizkio dagozkion fakturak justifikatu ondoren.

Era berean, hirugarrenak gonbidatzeagatik sortutako gastuak ere ordainduko dira, betiere lan-arrazoiengatik komenigarritzat jotzen bada eta Zuzendaritzak baimena eman ondoren.

#### 11. Edoskitzaroa.

Jaiotzaren, adopzioaren, adopzio-helburuko zaintzaren edo harreraren kasuetan, 45.1.d) artikulua arabera, langileek lanetik ordubete joateko eskubidea izango dute, eta ordu hori bi zatitan banatu ahal izango dute bularreko haurra zaintzeko, bederatzi hilabete bete arte. Baimenaren iraupena proportzionalki luzatuko da jaiotza, adopzio, adopzio aurreko zaintza edo harrera anizkoitzen kasuetan.

Con carácter absolutamente excepcional, previa solicitud escrita, razonada, y lo más ampliamente documentada posible, podrá Gertuan Fundazioa a su criterio complementar las percepciones contenidas en los apartados anteriores en base a la información médica que pueda en su caso recabar de facultativos designados a tal fin, en caso de bajas que tengan su causa en situaciones de las que se derive riesgo grave para la vida del trabajador o trabajadora.

#### 8. Seguros complementarios.

Gertuan Fundazioa contratará a su cargo la inclusión del personal con más de seis meses de antigüedad en plantilla un seguro de vida y accidentes, con exclusión de la cobertura de incapacidad temporal y asistencia médica.

Gertuan Fundazioa no tendrá responsabilidad alguna por la cobertura de seguro definida en este artículo para todas aquellas personas que fuesen excluidas por la Compañía de Seguros. Las coberturas y capitales serán los siguientes:

- Fallecimiento: 15.448,07 €.
- Invalidez absoluta y permanente: 15.448,07 €.
- Invalidez profesional: 15.448,07 €.
- Fallecimiento por accidente: 30.896,16 €.
- Incapacidad permanente parcial por accidente: 42.131,12 €.
- Incapacidad permanente total por accidente: 42.131,12 €.
- Incapacidad permanente absoluta para cualquier profesión por accidente: 46.344,23 €.
- Gran invalidez por accidente: 51.905,54 €.

Se hallan excluidos del riesgo de invalidez aquellos trabajadores en cuyo certificado individual figure expresamente dicha circunstancia.

Las cuantías pactadas permanecerán invariables hasta el final del período de vigencia del presente.

#### 9. Viajes.

Los viajes, establecidos por Gertuan Fundazioa en función de las necesidades del servicio realizados con vehículo propio, se abonarán en la cantidad resultante de aplicar las variaciones del IPC del año del Territorio Histórico de Gipuzkoa en curso sobre los 0,36 € por km vigentes en el presente ejercicio, cantidad que experimentará anualmente las modificaciones del IPC durante el resto de vigencia del Convenio.

Si por razones de trabajo es necesaria la utilización de parking o incurrir en costes de desplazamiento tales como peajes y otros, éste será reintegrado por Gertuan Fundazioa, previa la oportuna justificación de pago.

#### 10. Dietas y gastos.

Los gastos en concepto de dietas y alojamiento se devengarán cuando el personal deba de salir por motivos de trabajo y pernoctar con ocasión de la encomienda laboral fuera de su residencia habitual y correrán por cuenta de Gertuan Fundazioa, siendo reintegrados al trabajador o trabajadora previa justificación de las facturas correspondientes.

Del mismo modo se abonarán los gastos ocasionados por invitación a terceras personas cuando se considere conveniente por motivos de trabajo y previa autorización de la Dirección.

#### 11. Lactancia.

En los supuestos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), las personas trabajadoras tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones, para el cuidado del lactante hasta que este cumpla nueve meses. La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples.

Eskubide hori erabiltzen duenak, bere borondatez, bere lanaldia ordu erdiz murriztu ahal izango du, helburu berarekin, edo lanaldietan metatu ahal izango du.

Eskubide hori amak baliatzen badu, edoskitze-eskubidetzat hartutako bederatzirik hila batean zehar lan egitea egokitzen zaion lanaldi bakoitzaren ordu erdiko murrizketa metatu ahal izango du, eta amatasun-baimena amaitu eta hurrengo egunean baliatu.

Idatz-zati honetan aurreikusitako lanaldi-murrizketa langileen eskubide indibiduala da, eta eskubide hori ezin zaio beste gurasoari, adoptatzaileari, zaintzaileari edo harreragileari eskualdatu. Hala ere, enpresa bereko bi langilek subjektu eragile beragatik baliatzen badute eskubide hori, mugatu egin ahal izango da eskubide hori aldi berean baliatzea, enpresaren funtzionamendurako arrazoi oinarriturik eta objektiboengatik, idatziz behar bezala arazoituta. Kasu horretan, enpresak ordezko plan bat eskaini behar du, bi langileen gozamenak ziurtatuko duena eta kontziliazio-eskubideak baliatzeko aukera emango duena.

Bi gurasoek, adoptatzaileek, zaintzaileek edo hartzaileek iraupen eta erregimen berarekin baliatzen badute eskubide hori, atsedenaldia luzatu ahal izango da bularreko haurrak hamabi hilabete bete arte, eta soldata proportzionala murriztuko da bederatzirik hila bete betetzen direnetik aurrera.

## 12. Lanaldia, egutegiak, ordutegiak, plusak.

Hitzarmena indarrean dagoen bitartean, urteko 1.592 orduko lanaldiari eutsiko zaio.

— Bulegoko eta jendearen arretarako ordutegia.

Eguneko zortzi (8) ordukoa izango da, goizez eta arratsaldean, 08:30etik 14:00etara eta 15:00etatik 17:30era, lanaldi trinko aldietan eta ostiraletan izan ezik; horietan lanaldia jarraitu izango da, sei ordu eta erdikoa (6,5), 08:00etatik 14:30era.

Lanaldi trinkoa/jarraitua ekainaren 1ean hasiko da eta irailaren 30ean amaituko da.

Lan-ordutegia lanaldia betetzeko denboraren ohiko erreferentziatzat hartuko da, baina horrek ez du esan nahi ordutegi horretan irregulartasunik egon ezin denik; izan ere, hitzarmen honetan hitzartutakoaren arabera, laguntza presentziala eman behar izateak edo eskuragarritasun presentziala eduki behar izateak ordutegian eragina izan dezakete.

Lanaldia eta 12 urte arteko adingabeak eta/edo beren kasa moldatu ezin diren mendeko senitartekoak zaintzeko familia-denbora bateragarri egiteko asmoz, lanera sartzeko eta lanetik irteteko ordutegia ordubetean malgutu daiteke, bai lanaldiaren hasieran, bai amaieran, erakundeko zuzendaritzak zehaztu, hari eskatu eta hark baimendu ondoren, betiere erakundearen beharraz asetzen badira. Langile bakoitzarekin adostutakoa aldi baterakoa izango da beti, eta lanaren antolaketa-beharren arabera izango da. Ez da kontsolidagarria izango, eta jendearen arretarako ordutegiak aldatzea ekarriko duen eskubidea da.

— Bulegoko eta jendearen arretarako ordutegitik kanpoko lanaldia.

Erreferentziatzeko teknikariek egutegian itundutako urteko lanaldiaren % 10 egokitu ahal izango dute, gehienez ere, bulegoko eta jendearen arretarako ordutegitik kanpo —bai astegunetan, bai asteburuetan— bilerak, jarraipenak, laguntza eta abar egiteko adimen-desgaitasuna duten pertsonekin, eta, oro har, bulegoko ordutegian eraginkortasunez garatu ezin diren eginkizun guztietarako.

Era berean, adostu da ordu horiek itundutako urteko lanaldiaren zatitzat hartuko direla ondorio guztietarako, eta, beraz, langile bakoitzak aukeratzeko dituen egunak eta orduak berreskuratu behar dira, zuzendaritzarekin edo giza baliabideen arduradunarekin koordinatuta.

Quien ejerza este derecho, por su voluntad, podrá sustituirlo por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en jornadas.

En caso de que sea la madre quien haga uso de este derecho, podrá acumular la reducción de la media hora de cada jornada que le tocara trabajar durante el período de los nueve meses contemplados como derecho de lactancia, disfrutándola en los días inmediatamente siguientes al término de su permiso por maternidad.

La reducción de jornada contemplada en este apartado constituye un derecho individual de las personas trabajadoras sin que pueda transferirse su ejercicio a la otra persona progenitora, adoptante, guardadora o acogedora. No obstante, si dos personas trabajadoras de la misma empresa ejercen este derecho por el mismo sujeto causante, podrá limitarse su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas de funcionamiento de la empresa, debidamente motivadas por escrito, debiendo en tal caso la empresa ofrecer un plan alternativo que asegure el disfrute de ambas personas trabajadoras y que posibilite el ejercicio de los derechos de conciliación.

Cuando ambas personas progenitoras, adoptantes, guardadoras o acogedoras ejerzan este derecho con la misma duración y régimen, el período de disfrute podrá extenderse hasta que el lactante cumpla doce meses, con reducción proporcional del salario a partir del cumplimiento de los nueve meses.

## 12. Jornada, calendarios, horarios, plusas.

Durante todo el período de vigencia del convenio se mantendrá la jornada anual vigente de 1.592 horas año.

— Horario oficina y atención pública.

Será de ocho horas (8) diarias en horario de mañana y tarde entre las 8:30 h a 14:00 h y de 15:00 h a 17:30 h, salvo los períodos de jornada intensiva y los viernes en que la jornada será continua de seis horas y media (6,5), entre las 8:00 h a 14:30 h.

La jornada intensiva/continua dará comienzo el día 1 del mes de junio y finalizará el día 30 del mes de septiembre.

El horario laboral será considerado como referencia ordinaria del tiempo de prestación de la jornada, pero sin perjuicio de la irregularidad e incidencia en el mismo que pueda suponer la atención de disponibilidad y prestación de apoyos presenciales conforme se pacta en el presente convenio.

Con el ánimo de conciliar la jornada laboral y familiar por razones de guarda y cuidado de menores hasta 12 años y/o familiares dependientes que no puedan valerse por sí mismos, el horario de entrada y salida podrá ser flexible en una horquilla de 1 hora tanto al inicio como al final de jornada con previa concreción, solicitud y autorización de la dirección de la entidad siempre y cuando se den cobertura a las necesidades de la entidad. El acuerdo individual con cada trabajador o trabajadora será temporal y condicionado a las necesidades organizacionales del trabajo y en ningún caso será consolidable y supondrá un derecho adquirido que implique la modificación de los horarios de atención al público.

— Jornada en horario fuera de las horas de oficina y atención al público.

Los/las técnicos referentes podrán adaptar hasta un máximo del 10 % de la jornada anual pactada en el calendario, para desarrollar fuera del horario de la oficina y atención al público, tanto entre semana como, en ocasiones, en fines de semana, reuniones, seguimientos, acompañamientos, etc. con las propias personas con discapacidad intelectual y, en general, para todas aquellas funciones que no puedan desarrollarse de manera eficiente en el horario de oficina.

Se acuerda asimismo que las mencionadas horas se considerarán a todos los efectos como parte de la jornada anual pactada, por lo que deberán recuperarse los días y horas que cada profesional elija en coordinación con la dirección o la persona responsable de los recursos humanos.

Hilean behin, ordutegitik kanpo egindako orduak kontrolatu-ko dira –ordu horiek, ahal den neurrian, aldez aurretik planifika-tuko dira–, baita ordu horien berreskurapena ere, eta doikuntza hilabete beraren barruan egingo da, salbuespenak salbuespen. Kasu horretan, zuzendaritzarekin itundu ahal izango da orduak beste aldi batean berreskuratzea, betiere oporraldiekin batera hartzen ez badira eta zerbitzuaren funtzionamendu egokia kon-tuan hartuta.

— Ordutegi espezifikoak.

Zuzendaritzarekin aldez aurretik adostuta, langile bakoitzak lanaldia ase beharreko beharretara egokitutako ordutegietan banatzea itundu ahal izango du, laguntzen diegun pertsonen aha-lik eta estaldura onena emateko.

### 13. Oporrak.

Langileek 30 opor egun izango dituzte: 20 lanegun udan, be-raz, lanaldi trinko/jarraituko aldiaren barruan, eta beste hamar lanegun. Langile bakoitzak hamar egun horiek beste aldi batean hartzea itundu ahal du zuzendaritzarekin, betiere Fundazioa-ren beharrek ahalbidetzen badute eta horretarako eskaera egin ondoren.

Oporrak hartzeko, aste batean edo bestean lan egingo du-ten taldeak sortuko dira. Fundazioaren arlo bakoitzean gutxie-neko langileak egon beharko dira uneoro.

Udako oporren egutegia Gertuan Fundazioak egingo du, hi-zarmena indarrean dagoen urte bakoitzeko martxoaren 31 baino lehen egindako eskaerak kontuan hartuta. Adostasunik ez ba-dago, Gertuan Fundazioak diseinatuko du.

Hala ere, ordutegiei buruzko aurreko puntuan bezala, arlo bakoitzaren premiak direla-eta, oporrak banaka beste aldi ba-tzuetan baliatzea erabaki ahal izango da, Zuzendaritzari eskae-ra egin ondoren.

### 14. Erretiroa.

Erretiratzeko adina zerbitzuaren izaerak gomendatzen due-naz haratago luzatzen dela saihesteko ahalegina egingo da, be-tiere une bakoitzean indarrean dagoen legediak onartzen due-naren barruan.

Era berean, errelebo-kontratua erabili ahal izango da lege-riak horretarako aukera ematen duen bitartean eta hala eska-tzen duten pertsonen aplika dakiekeen bitartean, baldin eta Zu-zendaritzaren iritziz posible bada Gertuan Fundazioarentzat ko-menigarria izan daitekeen formula bat aurkitzea ordezkatutako pertsonak lan egin behar dituen orduak lan egiteko, eta betiere ordezkoari kostu ekonomiko gehigarriak eragiten ez badio.

### 15. Baimenak.

Aldez aurretik abisatuta eta justifikatuta, lanera ez joateko eta ordainsariari eusteko eskubidea jarraian zehazten diren arra-zoiengatik eta denbora-tarteetan baliatuko da:

- Egutegiko 18 egun ezkontzaren kasuan, edo izatezko bi-kotearen kasuan, legeak formalki eratzutaz jotzen duenean.
- Seme-alaben jaiotzagatik, egutegiko hiru egun.
- Egutegiko bost egun seme-alaben, ezkontide edo biko-tekidearen, anai-arreben eta ezkontide edo bikotekidearen gu-rasoen (langilearena zein ezkontide/bikotekidearena) heriotza-gatik, gaixotasun larriagatik edo ebakuntza kirurgiko larria egite-ko ospitaleratzeagatik edo etxean atsedean hartzea eskatzen duen kirurgia handi anbulatorioa egiteagatik, betiere agiri bidez justifikatuta.

Ondorio horietarako, ospitaleratzearen kasuan, langileak ai-patutako egunak hartu ahal izango ditu, ondoz ondo eta ospita-leratze-aldiaren edozein unetan.

d) Laneguneko bi egun, aitona-amonen eta ezkontzako anai-arreben heriotzagatik, gaixotasun larriagatik edo ebakun-tza larriagatik ospitaleratzeagatik.

Mensualmente se llevará un control de las horas realizadas fuera del horario, que en lo posible serán objeto de planificación previa, así como de su recuperación, procurando que el ajuste sea salvo excepción dentro del mismo mes. En este caso, se podrá pactar con la dirección el disfrute de estas en otro perío-do siempre y cuando no se solapen con períodos de vacaciones y de acuerdo con el correcto funcionamiento del servicio.

— Horarios específicos.

Podrá pactarse individualmente con previo acuerdo con la Dirección una distribución de la jornada en horarios adaptados a las necesidades a cubrir y de cara a dar la mejor cobertura po-sible a las personas a las que apoyamos.

### 13. Vacaciones.

El personal disfrutará de 30 días laborables: 20 días labora-bles en periodo estival, por lo tanto, dentro del periodo de jorna-da intensiva/continua, y el disfrute de 10 días laborales que se podrán pactar individualmente con la Dirección en otro período diferente, si las necesidades de la Fundación lo permiten, previa solicitud cursada a tal efecto.

Para el disfrute de los períodos vacacionales se realizarán equipos que desempeñarán indistintamente el trabajo una/s u otra/s semana/s, debiendo existir en todo momento la cobertu-ra de unos mínimos en cada área de la Fundación.

El calendario de vacaciones estivales lo elaborará Gertuan Fundazioa en atención a las solicitudes cursadas antes del 31 de marzo de cada año de vigencia del convenio. A falta de acuerdo, este se diseñará por parte de Gertuan Fundazioa.

Ello, no obstante, al igual que en el punto anterior referido a los horarios, por necesidades de cada área se podrá pactar in-dividualmente previa solicitud cursada a tal efecto a la Direc-ción del disfrute de los períodos vacacionales en otros períodos.

### 14. Jubilación.

Se procurará evitar que la edad de jubilación se prolongue más allá de lo que razonablemente aconseja la naturaleza del servicio, siempre dentro de lo que permita la legislación vigente en cada momento.

Se contempla asimismo la posible utilización del contrato de relevo mientras la Legislación lo permita y sea aplicable a los casos individuales de las personas que lo soliciten, siempre que sea posible a juicio de la Dirección buscar una fórmula que in-terese a Gertuan Fundazioa para la realización de las horas que la persona relevada deba prestar y siempre que no suponga un coste económico añadido para ésta.

### 15. Permisos.

La ausencia al trabajo con derecho a remuneración, previo aviso y justificación, obedecerá a los motivos y durante el tiem-po que a continuación se relaciona:

- 18 días naturales en caso de matrimonio, o en el de pa-reja de hecho cuando la ley la considere formalmente constituida.
- 3 días naturales por nacimiento de hijo.
- 5 días laborables por fallecimiento, enfermedad grave u hospitalización con intervención quirúrgica grave o cirugía ma-yor ambulatoria que precise de reposo domiciliario, cada una de ellas justificada documentalmente, de hijos, cónyuge o compa-ñero/a, hermanos, y padres de uno y otro cónyuge o compa-ñero/a.

A estos efectos, y en el caso de hospitalización, el trabajador podrá disponer de los mencionados días, de manera consecutiva y en cualquier momento dentro del período de hospitalización.

d) Dos días laborables por fallecimiento de abuelos o her-manos políticos.

e) Aitona-amonen edo koinatu-koinaten gaixotasun larriagatik edo ebakuntza kirurgiko larriagatik, bost lanegun.

f) Egutegiko egun bat, ohiko etxebizitzaz aldatzeagatik.

g) Egutegiko egun bat odol-ahaidetasunezko eta ezkontza-ko seme-alaben, gurasoen eta anai-arreben ezkontzagatik.

h) Egutegiko egun bat seme-alaba baten edo biloba baten bataioagatik edo jaunartzeagatik.

i) Osakidetzako kontsultara joateko behar duen denbora, bai lehen mailako arretako medikuarenera bai espezialistarenera, baldin eta lanorduetatik kanpo joan ezin bada. Familia-medikuarenera joanez gero, langileak medikuaren ziurtagiria aurkeztu beharko du, ordutegia zehaztuta, kontsultara benetan joan dela ziurtatzeko.

Espezialistarenera joanez gero, langileak kontsultara joan izanaren egiaztagiria aurkeztu beharko du, ordutegia zehaztuta.

c), d) eta f) puntuetan azaldutako kasuetan, egutegiko egun bat gehiago eskatu ahal izango da, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegotik kanpo joan behar bada.

j) Azterketa ofizialetera joateko behar duen denbora; dena den, horrek ez du hitzartutako urteko lanaldia murriztea ekarriko.

#### 16. Ordaindu gabeko baimenak.

Plantillan gutxienez urtebete daramaten langileek ordaindu gabeko baimena eskatu ahal izango dute norberaren kontueta-rako, honako egoera hauetan:

a) Hiru hilabete, gehienez ere, ezkontidearen edo bikotekidearen, seme-alaben, anai-arreben, ezkontide/bikotekide baten edo bestearen gurasoen eta aitona-amonen gaixotasun larriagatik edo ospitaleratzeagatik.

Epe hori sei hilabetera arte luzatu ahalko da, Zuzendaritzaren iritziz horretarako arrazoiak badaude.

b) Urtean gehienez hamar egun, Zuzendaritzaren iritziz arrazoi justifikatutako beste arrazoi pertsonal batzuenagatik.

c) Arrazoi pertsonalengatik, Zuzendaritzak eskaera eragin duen arrazoiak ebaluatu beharrik gabe, urtean gehienez bost egun emango dira automatikoki, betiere honako baldintza hauek bete-tzen badira:

— Plantillan bi urte baino gehiagoko antzinatasuna izatea.

— Idatziz eskatzea, gutxienez hamabost egun lehenago.

— Fundazioaren arlo bakoitzeko pertsona batek baino gehia-gok ez eskatzea, ez eta plantillaren % 10ak baino gehiagok ere.

Artikulu honetako bajak betetzeko kontratatzen diren langi-leak bitartekoak izango dira.

Egin beharreko kenketa kalkulatzeko, honela egingo da: ordu-ko soldata arrunta berdin urteko ordainsari gordina zati urteko la-naldia bider ordaindu gabeko egun bakoitzeko ordu kopurua.

#### 17. Ezinbesteko absentzia.

Beren borondatearekin zerikusirik ez duten ezinbesteko arra-zoiak direla-eta lanera joan ezin diren langileek ez dute beren lanpostua galduko, eta eszedentzian, soldatarik gabeko baime-nean edo antzeko egoeran daudela joko da, ordainsaririk jaso-tzeko eskubiderik gabe. Hala ere, lanpostua gordeko zaie egoe-ra horrek irauten duen bitartean eta egoera hori egiaztatzen den bitartean.

e) Cinco días laborables por enfermedad grave u hospita-lización por operación quirúrgica grave, de abuelos o hermanos políticos.

f) Un día natural por traslado de domicilio habitual.

g) Un día natural en caso de matrimonio de hijos, padres y hermanos consanguíneos y políticos.

h) Un día natural por bautizo o por comunión de un hijo y de un nieto.

i) Por el tiempo necesario en los casos de asistencia a con-sulta de Osakidetza, tanto del médico de atención primaria como de especialistas, cuando no sea factible acudir a esas consultas fuera de las horas de trabajo. En caso de asistencia a la consulta del médico de cabecera, el/la trabajador/a deberá presentar el correspondiente justificante extendido por aquél, certificando la efectiva asistencia a la consulta con especificación del horario.

En caso de asistencia a la consulta de un especialista, el tra-bajador o trabajadora deberá presentar la justificación de haber asistido a su consulta, con especificación del horario.

En los casos expuestos en los puntos c), d), y f) el tiempo podrá ampliarse en un día natural si el objeto del permiso supo-ne desplazamiento fuera del ámbito territorial de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

j) Por el tiempo necesario para concurrir a exámenes ofi-ciales sin que ello suponga reducción alguna de la jornada anual pactada.

#### 16. Permisos sin retribución.

El personal de plantilla, con un año de antigüedad, podrá solicitar permiso no retribuido por asuntos particulares en las siguientes circunstancias:

a) Por enfermedad grave justificada documentalmente o por internamiento en centro hospitalario de cónyuge o compa-ñero/a, hijos, hermanos, padres de uno u otro cónyuge, compa-ñero/a y abuelos por un plazo no superior a tres meses.

Este plazo podrá ser ampliado hasta seis meses cuando a juicio de la Dirección, concurren razones para ello.

b) Por otros motivos personales racionalmente justifica-dos, a juicio de la Dirección, y por un plazo no superior a los 10 días al año.

c) Por motivos personales sin que sea precisa valoración por parte de la Dirección de la causa para la que se solicitan, se concederán automáticamente hasta un máximo de cinco días al año, siempre que se respeten las siguientes circunstancias:

— Tener una antigüedad superior a dos años en la plantilla.

— Solicitarse por escrito con al menos quince días de ante-lación.

— No coincidir más de una persona por cada área de la Fun-dación, ni más del 10 % de la plantilla en el conjunto de las per-sonas trabajadoras.

El personal que se pueda contratar para suplir las bajas de este articulado tendrá carácter interino.

Para el cálculo de la deducción a realizar, se tomará como base el salario hora ordinario igual a la remuneración anual bruta entre la jornada anual por el número de horas de cada día no retribuido.

#### 17. Ausencia por fuerza mayor.

Los trabajadores o trabajadoras que, por causas de fuerza mayor ajenas a su voluntad, se vean imposibilitados de asistir al trabajo, tendrán garantizado el mantenimiento de este, conside-rándolos en situación de excedencia, permisos sin sueldo o simi-lar situación sin derecho a retribución y con reserva del puesto de trabajo mientras persista y se acredite la indicada situación.

#### 18. Baimenak.

— Guraso izatearen ondoriozko baimenak (gurasotasuna).

Langileen Estatutuak eta Emakumeen eta gizonen egiazko berdintasuna bermatzeko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoak xedatutakoari atxikiko zaio Gertuan Fundazioa.

1. Jaiotzak, zeinak erditzea eta hamabi hilabete baino gutxiagoko haurren zaintza barne hartzen baititu, ama biologikoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, amaren osasunaren babesa ziurtatzeko.

2. Jaiotzak ama biologikoa ez den gurasoaren lan-kontratua etengo du 16 astez; aste horietatik, nahitaezkoak izango dira erditu ondoko sei asteak, etenik gabekoak, zeinak lanaldi osoan hartu beharko baitira, Kode Zibilarren 68. artikuluan aurreikusitako zaintza-betebeharrak betetzeko.

3. Umea behar baino lehen jaio bada edo beste edozein arrazoiengatik jaioberriak erditzearen ondoren ospitaleratuta jarraitu behar badu, etenaldia ospitaleko senda-agiriaren egunetik aurrera has daiteke zenbatzen, ama biologikoak edo beste gurasoak hala eskatuz gero. Zenbaketa horretatik kanpo geratzen dira erditzearen ondorengo sei asteak, ama biologikoaren kontratua nahitaez etetekoak.

Erditze goiztiarretan jaioberriak pisu txikiegia badu, eta, edozein arrazoi klinikorengatik, erditu ostean jaioberria ospitaleratu behar bada, zazpi egunetik gorako epealdian, etenaldia luzatuko da, jaioberria zenbat egunetan egon ospitaleratuta eta horrenbeste egunetan, baina gehienez ere hamahiru aste gehigarrietan, eta erregelamendu bidez garatutakoaren arabera.

4. Jaioberria hiltzen bada, etenaldia ez da murriztuko, salbu eta, nahitaezko atsedendikoko sei asteak amaitu ondoren, lanpostura itzultzeko eskatzen denean.

5. Guraso bakoitzari adingabea zaintzeko egingo zaion kontratu-etena, behin erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igaro ondoren, eta gurasoek nahi izanez gero, asteka bana daiteke –metatuta edo etenak hartuta–, erditzearen ondorengo nahitaezko etenaldia amaitzen denetik umeak hamabi hilabete bete arte. Hala ere, ama biologikoak lehenago ere har dezake baimena; gehienez ere, erditzea aurreikusitako eguna baino lau aste lehenago. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa baliatuko dela gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari.

Langilearen eskubide hori indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio beste gurasoari eskualdatu.

Lan-kontratuaren etenaldia, erditzearen ondorengo lehenengo sei asteak igarotakoan, lanaldi osoko edo lanaldi partzialeko erregimenean har daiteke, Fundazioak eta langileak aldez aurretik adostuta eta erregelamendu bidez ezarritakoaren arabera.

Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako baldintzekin. Eskubide hori baliatzen duten bi gurasoek erakunde berean lan egiten badute, erakundeak eskubidea batera hartzeko mugak jar ditzake, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

6. Semeak edo alabak jaiotzako desgaitasunen bat badu, lan-kontratuaren etenaldia bi aste gehiago luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bana.

Luzapen bera aplikatuko da jaiotza anizkoitzetan, lehenengo ez beste seme edo alaba bakoitzeko.

#### 18. Permisos.

— Parentales (maternidad y paternidad).

Gertuan Fundazioa se atenderá a lo regulado en el Estatuto de los Trabajadores y en Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

1. El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

2. El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el art. 68 del Código Civil.

3. En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el período de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un período superior a siete días, el período de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

4. En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el período de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

5. La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la Fundación y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad, esta podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores.

Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

— Adingabeak edo beren kabuz balia ezin daitezkeen ahaideak zaintzea.

Legezko zaintza dela-eta, hamabi (12) urte baino gutxiagoko adingabe bat edo ezindu fisiko, psikiko edo sentsoriala (ordaindutako jarduerarik betetzen ez badu) zaindu behar duen langileak lanaldia laburtzeko eskubidea izango du, soldata proportzioan jaitsita. Murrizketa, gutxienez, lanaldiaren zortziren batekoa izango da eta, gehienez, lanaldiaren erdikoa. Eskubide bera izango dute familiako kideren bat zaindu behar dutenek, baldin eta ahaide hori odol-kidetasuneko edo ezkontza-ahaidetasuneko bigarren mailara artekoa bada eta adinagatik, istripuagatik edo gaixotasunagatik ezin bada bere kabuz moldatu eta ez badu ordaindutako jarduerarik egiten.

Asteko zenbaketan legezko zaintzagatiko murrizketa metatzeko eskaerak langilea bere lanpostuan egotea bermatuko du, gutxienez hiru egun astean.

Hileko zenbaketan legezko zaintzagatiko eskaera metatzeko eskaerak honako baldintza hauek bete beharko ditu: kudentzia berari eustea eta langilea bere lanpostuan txandakako asteetan egotea bermatzea; zerbitzuaren funtzionamendu egokirako berme gisa.

Zentroko bi langilek ezin izango dute baimen hori baliatu arrazoi berak eraginda. Lanaldi-murrizketaren ordutegia langileak zehaztuko du.

— Adopzioa eta etxean hartzea:

1. Adopzio, adopzioarako zaintza eta harreraren kasuetan, etenaldia hamasei astekoa izango da adoptatzaile, zaintzaile edo harreragile bakoitzarentzat, Langileen Estatutuaren 45.1.d) artikuluan ezarritakoari jarraituz. Sei aste lanaldi osoan hartu behar dira, nahitaez eta etenik gabe, adopzioaren ebazpen judiziala eman edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboa eman eta berehala.

2. Gainerako hamar asteak asteka har daitezke, metatuta edo etenak eginda, adopzioaren ebazpen judizialaren edo adopzioarako zaintzari edo harrerari buruzko erabaki administratiboaren osteko hamabi hilabeteen barruan. Adingabe berak ez du, inola ere, langile beraren etenaldi bat baino gehiago izateko eskubiderik emango. Aste bakoitza edo, hala badagokio, aste horien metaketa baliatuko dela gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko zaio enpresari. Hamar asteko etenaldi hori lanaldi osoko erregimenean edo lanaldi partzialeko erregimenean hartu ahal izango da, aldez aurretik enpresa eta eragindako langilea ados jarrita, eta erregelamenduz ezarritakoari jarraituz.

3. Nazioarteko adopzioetan, gurasoek adoptatuaren jatorrizko herrialdera joan behar dutenean aldez aurretik, atal honek kasu bakoitzerako aurreikusitako etenaldia adopzioa eratzeko ebazpena eman baino lau aste lehenago has daiteke.

4. Langile bakoitzaren eskubide indibiduala da, eta, beraz, ezin zaio eskualdatu beste adoptatzaileari, adopzioarako zainatzaileari edo harreragileari.

5. Langileak enpresari gutxienez hamabost egun lehenago jakinarazi beharko dio eskubide hori baliatu nahi duela, ezarritako baldintzekin. Eskubide hori baliatzen duten bi adoptatzaile, zainatzaile edo harreragileek enpresa berean lan egiten badute, erakundeak mugak jarri ahal izango ditu borondatezko hamar asteak batera baliatzeko, horretarako arrazoi sendoak eta objektiboak badaude. Kasu horretan, idatziz eman beharko die arrazoi horien berri.

6. Semeak edo alabak desgaitasunen bat badu, kontratu-etenaldia bi aste gehiago luzatuko da, guraso bakoitzarentzat bana. Luzapen bera aplikatuko da adopzio, adopzioarako zaintza

— Cuidado de menores o familiares que no pueden valerse por sí mismos.

El personal que por razones de guarda tenga a su cuidado alguna persona menor de doce (12) años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquella. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente o enfermedad no puede valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

La solicitud de la acumulación de reducción por guarda legal en cómputo semanal garantizará la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo, al menos tres días semanales.

La solicitud de la acumulación de solicitud por guarda legal en cómputo mensual se sujetará a los siguientes requisitos: que se mantenga una misma cadencia y que se garantice la presencia de la persona trabajadora en su puesto de trabajo en semanas alternas; como garantía para el buen funcionamiento del servicio.

Este permiso no podrán disfrutarlo dos personas trabajadoras del centro por el mismo sujeto causante. La concreción horaria de la reducción de jornada corresponde a la persona.

— Adopción y acogimiento.

1. En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d) del Estatuto de los Trabajadores, la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

2. Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios períodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

3. En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el período de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

4. Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

5. La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma entidad, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

6. En el supuesto de discapacidad del hijo o hija, la suspensión del contrato de trabajo tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual

edo harrera anizkoitzetan, lehenengoaz bestelako seme edo alaba bakoitzeko.

#### 19. Eszedentzia.

Borondatezko eszedentzia arrunta hartu ahal izango da, Langileen Estatutuaren 46.2 artikuluan xedatutakoaren eta bertan xedatutako ondorioen arabera.

Horrez gain, plantillako langile finko orok, gutxienez hiru urteko antzinatasuna badu, beste borondatezko eszedentzia arrunt bat eskatu ahal izango du, gehienez ere hiru urterako. Eszedentzia hori amaitzean, lanpostura automatikoki itzultzeko eskubidea izango du. Epe hori bost urtera arte luzatu ahal da, Zuzendaritzaren iritziz horretarako arrazoiak badaude. Langile berak ezin izango du eszedentzia-mota hori erabili, harik eta mota bereko azken eszedentzia hartu zuenetik bi urte igaro arte, itzultzen den egunetik zenbatzen hasita.

Eskutatutako eszedentziaren hasierako epea luzatu ahal izango da, zuzendaritzarekin ados jarrita eta ezarritako gehieneko epearen barruan.

Horretarako, eszedentzia idatziz eskatu beharko da, epe zehatza eta tipologia adierazita. Nolanahi ere, hogeita hamar eguneko aurreabisua egon beharko da jakinarazpenaren eta, hala badagokio, eszedentzia hasteko aurreikusitako egunaren artean. Langileak epe eta forma berean jakinarazi beharko du lanera itzuliko dela; bestela, lanera itzultzeari uko egin diola ulertuko da, eta Gertuan Fundazioan baja emango zaio. Eszedentzia-mota horretarako kontratatutako langileak bitartekoak izango dira. Pertsona berak ezin izango du eskubide hori berriz erabili, harik eta lanean berriro hasi zenetik gutxienez bi urte igaro arte, hartutako eszedentzia-aldia amaitzen den egunetik zenbatzen hasita.

#### 20. Ikastaroak.

Gertuan Fundazioak ikastaro espezifikoak egitea sustatuko du, langileek beren lanpostua betetzeko gaitasun handiagoa izan dezaten, eta, ahal duen neurrian, Gertuan Fundazioak langileak mailaz igotzeko aukera izatea ahalbidetuko du.

#### 21. Euskara.

Laguntza ematen diegun pertsonen arreta eta gurekin harremanetan dauden erakundeekiko komunikazioa hobetzeko, eta euskararen erabilera normalizatzeko prozesuan laguntzeko, Gertuan Fundazioak eguneroko lanean euskararen erabilera sustatuko du, betiere erabiltzaileek eta senideek nahiago duten hizkuntzan erlazionatzeko duten eskubidea errespetatuz.

Langileak hautatzeko prozesuetan euskara jakitea baloratuko da, eta hala nahi duten langileek euskara ikastea bultzatuko da, betiere lanorduetatik kanpo. Kasu horretan, Gertuan Fundazioak ikastaroaren % 50a ordainduko du, eta langileak beste % 50a.

Xede horretarako Gertuan Fundazioak dirulaguntzaren bat lortzen badu, dirulaguntzaren zenbatekoa, lehenik eta behin, Gertuan Fundazioak ordaindu beharreko zatia ordaintzeko erabiliko da, eta, hala badagokio, soberakina ikasleari itzuliko zaio. Nolanahi ere, Gertuan Fundazioaren konturako zenbatekoa ezin izango da urteko 5.000 eurotik gorakoa izan plantilla osoarentzat.

Gertuan Fundazioak interes berezia badu langileen batek euskara ikasi edo euskara-maila hobetzeko, Fundazioak ordaindu beharreko ehunekoia banaka negoziatuko da, eta % 100era iritsi ahal izango da, betiere lan-ordutegitik kanpo.

#### 22. Medikuz-azterketa.

Plantillako langile guztiek urtero mediku-azterketa ahalik eta osoena egiteko eskubidea izango dute.

ampliación procederá en el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero.

#### 19. Excedencia.

Se podrá disfrutar de una excedencia voluntaria ordinaria conforme dispone el artículo 46.2 del Estatuto de los Trabajadores y los efectos ahí dispuestos.

Adicionalmente, toda persona trabajadora fija de plantilla con una antigüedad mínima de 3 años podrá solicitar otro tipo de excedencia voluntaria convencional por un plazo máximo de 3 años, que incluirá el derecho a la reincorporación automática a la finalización de esta a su puesto de trabajo. Este plazo podrá ser ampliado hasta cinco años cuando a juicio de la Dirección, concurren razones para ello. No podrá emplearse este tipo de excedencia por la misma persona sino hasta que hayan transcurrido dos años a contar desde la fecha de reincorporación de la última excedencia de este mismo tipo empleada.

El plazo inicial por el que solicita la excedencia podrá ser prorrogado de acuerdo con la dirección dentro del período máximo establecido.

A estos efectos deberá solicitarse por escrito la excedencia con expresión del plazo concreto pretendido y su tipología, debiendo mediar en cualquier caso un preaviso de treinta días laborales entre la comunicación y la fecha pretendida de inicio de esta, en su caso. En idéntico plazo y formalidad tendrá que informar la persona trabajadora de su reincorporación, considerándose en caso contrario que renuncia a su reincorporación y causando con ello baja en Gertuan Fundazioa. El personal contratado a los efectos de este tipo de excedencia tendrá carácter interino. No podrá volver a utilizarse este derecho por la misma persona sin que transcurran al menos 2 años de permanencia en el puesto de trabajo a contar desde la fecha de finalización del período de excedencia disfrutado.

#### 20. Cursos.

Gertuan Fundazioa promoverá la realización de cursos específicos que supongan una mayor capacitación para el personal en el desempeño de su puesto de trabajo y procurará, en la medida de lo posible, su promoción dentro de Gertuan Fundazioa.

#### 21. Euskara.

Al objeto de mejorar la atención a las personas a las que prestamos apoyos, así como las comunicaciones con las Instituciones con las que nos relacionamos, al tiempo que contribuir al proceso de normalización en el uso del Euskara, Gertuan Fundazioa promoverá su utilización cotidiana en el trabajo, siempre respetando el derecho de los usuarios y familiares a relacionarse en la lengua que prefieran.

Valorará el conocimiento del Euskara en los procesos de selección de personal y favorecerá su aprendizaje entre el personal que lo desee, siempre fuera de las horas de trabajo. En tal caso Gertuan Fundazioa asumirá el coste del 50 % del curso, debiendo ser financiado el otro 50 % por la persona trabajadora.

En el supuesto de que Gertuan Fundazioa consiguiera alguna subvención a tal fin, su importe se aplicará en primer término a cubrir la parte cuya financiación asume Gertuan Fundazioa, retornando en su caso el eventual excedente al estudiante. En cualquier caso, el importe a cargo de Gertuan Fundazioa no podrá exceder de los 5.000 euros por año en computo completo de plantilla.

Cuando exista especial interés por parte de Gertuan Fundazioa en que alguna persona trabajadora aprenda o perfeccione su nivel de Euskara, el porcentaje a cargo de la Fundación se negociará individualmente pudiendo llegar al 100 %, siempre fuera del horario de trabajo.

#### 22. Revisión médica.

Todo el personal de plantilla tendrá derecho a una revisión médica anual lo más completa posible.

### 23. *Telelana eta intimitaterako eskubidea.*

1. Hitzarmen honetan urrutiko lanari eta telelanari buruz xedatzen ez den guztirako indarrean dauden legeak aplikatuko dira.

2. Langileek intimitaterako eskubidea dute enplegatzaileak emandako gailu digitalak erabiltzean, baita deskonexio digitale-rako eta bideozaintzako eta geolokalizazioko gailuak erabiltzean intimitaterako eskubidea ere, datu pertsonalak babesteari eta eskubide digitalak bermatzeari buruz indarrean dagoen legerian ezarritakoaren arabera.

3. Langileek deskonexio digitalerako eskubidea edukiko dute, legez edo hitzarmenez ezarritako lanaldiaz kanpo bermadakien atsedenaldi, baimen eta oporren errespetua, bai eta norberaren eta familiaren intimitatearen errespetua ere.

### 24. *Guardia-zerbitzua.*

Desgaitasuna duen erabiltzailearen arreta bermatzeko, bai ordutegiaren barruan, bai ordutegitik eta hitzartutako ohiko lanalditik kanpo, Gertuan Fundazioak, espezializazio- eta berehalakotasun-maila desberdinekin, guardia-zerbitzu bat du larrialdi-egoeretarako, urteko 365 egunetan. 12. epigrafean jasotako itunean ezarritako ordutegietatik kanpo ematen da.

Guardia-zerbitzuak esku hartzea justifikatzeko, eskatutako laguntzak bat-batean sortutako, aurreikusi gabeko eta atzeratu ezin diren inguruabarrek eragin beharko dituzte, eta oinarritzko laguntza eta «laguntza pertsonala» ematera mugatuko dira. Ahal den guztietan, edozein erabaki dagokion erreferentziazko teknikariak edo, hala badagokio, guardia-zerbitzuko arduradunak edo Fundazioko zuzendaritzak ondoren esku har dezan bideratuko da.

Guardia-zerbitzuak larrialdi-egoeretan esku hartzea beharrezkoa da, besteak beste, Fundazioak laguntzen dituen pertsonak honako egoera hauetakoren batean daudenean: ihes egitea, atxilotzea, programatu gabe larrialdiz ospitaleratzea eta hiltzea, bai eta pertsonari arrisku larria eragin diezaiokeen eta aurrez aurreko laguntza eskatzen duen beste edozein gertakari ere, aurreikusi ezin delako eta premiazkoa izateagatik.

Guardia-zerbitzua urteko egun guztietan egongo da 22:00ak arte, hitzarmen honen 12. epigrafean jasotako lanaldi eta ordutegietan izan ezik. Beraz, larunbat, igande eta jaiegun guztiak barne hartuko ditu, baita hitzartutako lanaldi eta ordutegien barruko arreta-ordutegia amaitu ondorengo lanegun arruntak ere.

Guardia-zerbitzura atxikitako langileek telefono mugikorra erantzungo dute eta, bitarteko horren bidez, behar diren laguntzak emango dituzte, bereziki kontuan hartuta Fundazioak laguntzen dituen pertsonen izaera, sor daitezkeen premia bereziak eta Gertuan Fundazioak ematen duen zerbitzuaren helburua.

Era berean, eta ezinbestekoa bada, laguntza pertsonala eta presentziala emango dute, laguntza eta babesa emanez eskatzen zaien tokian, eta ahalik eta lasterren joango dira bertara, inguruabarren arabera.

Zerbitzu hori emateko itundutako baldintzak eta konpentsazioak 1. eranskinean daude jasota. Guardia-zerbitzuaren erregistro bat egingo da. Bertan, esku-hartze guztiak jasoko dira, bai telefono bidez egindakoak, bai aurrez aurrekoak, jorratutako gaiak eta horietan emandako denbora adierazita.

Guardia-zerbitzuak arduradun bat izango du, eta bertan guardiako laguntzaileek eta guardiako txanda eman zaienek parte hartuko dute, baita borondatez parte hartzea erabaki duten erreferentziazko teknikariak ere. Zuzendaritzak hala irizten badu, zerbitzu horretan beste arlo batzuetako langileek ere parte hartu ahal izango dute.

### 23. *Teletrabajo y derecho a la intimidad.*

1. En todo lo relacionado con el trabajo a distancia y teletrabajo se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

2. Los/as trabajadores/as tienen derecho a la intimidad en el uso de los dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

3. Los/as trabajadores/as tendrán derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

### 24. *Servicio de guardia.*

Para garantizar la atención de la persona con discapacidad usuaria tanto dentro como fuera del horario y de la jornada laboral ordinaria pactada, Gertuan Fundazioa dispone con diferente grado de especialización e inmediatez de un servicio de guardia para situaciones de urgencia los 365 días al año. Siendo aquel que se presta fuera de los horarios establecidos en el pacto recogido en el epígrafe 12.

La naturaleza de los apoyos, que para justificar la intervención del servicio de guardia habrán de tener su causa en circunstancias sobrevenidas, imprevisibles e inaplazables, se limitarán a los indispensables de atención y «acompañamiento personal», trasladando siempre que sea posible cualquier decisión a la posterior intervención del/de la Técnico Referente a quien corresponda el caso concernido o, en su caso, de la persona Responsable del Servicio de Guardia y/o de la Dirección de la Fundación.

Entre las situaciones que hacen necesaria la intervención del servicio de guardia para situaciones de urgencia se encuentran las de fuga, detención, hospitalización de urgencia no programada y fallecimiento de las personas que apoya la Fundación, así como cualquier otro acontecimiento que por su imprevisibilidad y urgencia pueda suponer un grave riesgo para la persona y requiera de un apoyo/acompañamiento presencial.

El servicio de guardia cubrirá todos los días del año hasta las 22:00 h, salvo la jornada y horarios comprendidos en el epígrafe 12 de este convenio, incluyendo por consiguiente todos los sábados, domingos y festivos, así como los días laborales ordinarios tras la finalización del horario de atención comprendido dentro de la jornada y horarios pactados.

El personal adscrito al servicio de guardia atenderá el teléfono móvil y prestará por ese medio los apoyos que fueran precisos, considerando especialmente la condición de las personas a las que presta apoyos la Fundación, las especiales necesidades que puedan acontecer y la finalidad del servicio que presta Gertuan Fundazioa.

Asimismo, cuando sea indispensable, prestarán asistencia personal y presencial, acompañando y apoyando a las personas en el lugar donde sea requerido, acudiendo al mismo en el tiempo más breve posible, conforme a las circunstancias concurrentes.

Las condiciones y compensaciones pactadas por la prestación de este servicio constan en el anexo n.º 1. Se llevará un registro del servicio de guardia en el que se hará constar cada una de las intervenciones, tanto de las telefónicas como de las presenciales, con expresión de las cuestiones tratadas y el tiempo dedicado.

Dicho Servicio de Guardia contará con un responsable del servicio y en el mismo participarán los auxiliares de guardia y apoyos a quienes se encomiende el turno de guardia, así como los/las técnicos referentes que de manera voluntaria participen en el mismo, pudiendo también a criterio de la Dirección incorporarse al mismo personal de otras áreas.

Zerbitzu horretarako zuzenean kontratatu ez diren langileen kasuan, guardia-zerbitzura borondatez atxikitzea eta egutegia urtean behin egingo dira. Urte bakoitzeko urtarilaren 1ean hasiko da, eta hurrengo urteetan zehar luzatuko da langileak parte hartzeari uko egiten diola berariaz jakinarazten ez badu (hori modu frogagarrian egin beharko du Gertuan Fundazioan, aldi berria hasi baino hogeita hamar (30) egun lehenago). Nolanahi ere, Zuzendaritzak zehaztasun handiagoz garatu ahalko ditu zerbitzuaren arauak eta oinarriak.

1. ERANSKINA

En el caso del personal no contratado directamente para dicho servicio, la adscripción voluntaria al servicio de guardia y el calendario se realizará con carácter anual, comenzando el día 1 de enero de cada anualidad y se prorrogará por sucesivos periodos anuales salvo comunicación expresa por parte de la persona trabajadora renunciando a su participación (lo que deberá realizar de forma fehaciente ante Gertuan Fundazioa con una antelación de treinta días (30) laborales al inicio del nuevo periodo. En cualquier caso, la Dirección podrá desarrollar con mayor precisión las reglas y bases del servicio.

ANEXO N.º 1

FUNDAZIOKO LANGILEEN 2022RAKO SOLDATA-TAULA

| Kategoria                                              | Urteko oinarritzko soldata (€) | Hiruhilekoaren balioa hilean (€) |
|--------------------------------------------------------|--------------------------------|----------------------------------|
| Arloko arduraduna                                      | 37.000,0                       | 70,0                             |
| Erreferentziatzeko teknikaria                          | 35.432,0                       | 63,5                             |
| Guardietarako eta laguntza pertsonalerako laguntzailea | 16.000,0                       | 40,0                             |
| Administrazio-ofiziala                                 | 23.688,0                       | 62,3                             |
| Administrari laguntzailea                              | 17.500,0                       | 40,0                             |

TABLA SALARIAL DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN PARA EL AÑO 2022

| Categoría                                  | Salario base anual (€) | Valor del trienio mensual (€) |
|--------------------------------------------|------------------------|-------------------------------|
| Responsable de área                        | 37.000,0               | 70,0                          |
| Técnico/a Referente                        | 35.432,0               | 63,5                          |
| Auxiliar para guardias y apoyos personales | 16.000,0               | 40,0                          |
| Oficial Administrativo                     | 23.688,0               | 62,3                          |
| Aux. Administrativo                        | 17.500,0               | 40,0                          |

(\*) Guardia-zerbitzuko arduradunarentzako erantzukizun-putza: 2.500 € gordin urtean.

(\*\*) Horretarako berariaz kontratatu ez diren langileak (erreferentziatzeko teknikariak) asteburuko (larunbata eta igandea) eta jaiegunetako guardia-zerbitzura borondatez atxikitzea, beren erantzukizunei eta ohiko lanaldiari gehitzen zaionez, 180 euroko plus ekonomiko batekin konpentsatuko da, eta atsedeen-egun bat emango zaie lan egindako asteburu bakoitzeko. Jaiegunen kasuan, 200 euroko plusarekin konpentsatuko zaie, edo atsedeen-egun batekin lan egindako guardiako jaiegun bakoitzeko.

Erreferentziatzeko teknikari batek 22:00etatik aurrera laguntza presentzialarekin jarraitu behar badu, lan egindako ordu bakoitzeko 1:1eko atsedeen-denborarekin konpentsatuko zaio.

Oharra:

Adimen- edo garapen-desgaitasuna duten pertsonentzat gordetako kategoria bat egon ahal izango da: askotariko zerbitzu-etako laguntzailea (2. eranskinean azaldu da). Lanaldiari dagokionez, kategoria horrek lanaldi partziala eta LGSarekin lotutako ordainsari-erreferentzia izatea aurreikusten da. Lantoki berezi babestu batekin egindako lankidetzaz hitzarmen baten bidez ere bete daiteke, ohiko ingurunean okupazio-eredua aplikatuz.

Era berean, konplexutasun-, erantzukizun- eta autonomia-maila baxuak eskatzen dituzten eginkizunetarako diren langileak izan ahalko dira: oinarritzko prestakuntza izan ohi dute, edota prestakuntzarik ez, edo bestela, eginkizun horiek gauza-

(\*) Plus de Responsabilidad para el responsable del Servicio de Guardia: 2.500 € brutos/anuales.

(\*\*) La adscripción voluntaria al servicio de guardias de fin de semana (sábado y domingo) y festivos del personal no contratado específicamente para dicha función (técnicos referentes), dado que se suma a sus responsabilidades y a su jornada habitual, se compensará con un plus económico de 180 € y con un día de descanso por cada fin de semana de guardia trabajado. En el caso de los festivos se compensará con un plus económico de 200 € o por un día de descanso por cada festivo de guardia trabajado.

En el caso de que sea una/a técnico referente quien tenga que continuar el apoyo presencial a partir de las 22:00 h, verá compensada esa dedicación con tiempo de descanso a razón de 1:1 por cada hora trabajada.

Nota:

Se podrá contar con la categoría de Colaborador Auxiliar de Servicios Múltiples (expuesta en el anexo n.º 2) reservada a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo. Esta categoría a efectos de jornada se contempla con una dedicación parcial y una referencia retributiva relacionada con el SMI, pudiendo también cubrirse a través de un acuerdo de colaboración con un centro especial de trabajo protegido aplicando un modelo ocupacional en el entorno ordinario.

Asimismo, se podrá contar con personal encargado de tareas que requieren bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía: normalmente con unos niveles de formación básicos o sin formación o, simplemente, con cualificación y ex-

tzeko behar den trebakuntza eta esperientzia egiaztatuak baino ez. Lanbide-talde horretan sartzen dira, orientazio eta erreferentzia gisa, Zerbitzu eta Jarduera Osagarrien Arloko lanpostuak, hau da, izaera osagarriko oinarritzko zerbitzu-eginkizunak egiten dituzten langile laguntzaileak, hala nola egoitza/bulegoak garbitzea, atezaintza, bisitak hartzea eta abar. Lanaldiari dagokionez, kategoria horrek lanaldi partziala eta urteko 18.000 € gordinoko ordainsari-erreferentzia izatea aurreikusten da. Lantoki berezi babestu batekin egindako lankidetzak-hitzarmen baten bidez ere bete daiteke.

## 2. ERANSKINA

### LANBIDE-TALDEAK ETA FUNTZIOAK

- Arlo soziala.
- \* Arlo sozialeko erreferentziatzko teknikaria:

Ardurapean duten pertsona bakoitza babesteko laguntza-sistema diseinatu eta garatzeaz arduratzen dira, baita pertsonarekin batera egiteaz ere.

Beren beharrak eta nahiak identifikatzen dituzte, laguntza-plana diseinatzeko dute, beren ongizatea (pertsonala eta ekonomikoa) osatzen duen arlo bakoitzean hobetu beharreko helburuak zehazten dituzte, helburu horiek lortzeko estrategiak aukeratzeko dute, epeak zehazten dituzte, jarraipena egiten dute eta helburuak eguneratu eta/edo aldatzen dituzte, ezarritako aldi bakoitzean lortu diren emaitzen arabera.

Lagundutako pertsonen dituzten eskubide guztiak aitortzen eta lortzen saiatzen dira, eta urratu ahal zaizkien eskubideen defentsa egokia bermatzen dute.

Halaber, pertsonak jasotzen dituen baliabide eta zerbitzuekin komunikatzen eta koordinatzen dira, horiek guztiak laguntza-planean adierazitako helburuekin bat datozela bermatzeko.

Beren bizitzarako garrantzitsuenak diren erabakiak hartzen laguntzeko ardura dute.

Halaber, etengabeko harremana izango dute laguntzen dieten pertsonekin, beren harremanean elkarrenganako konfiantza, errespetua eta estimu-loturak nagusi izateko eta indartzeko, bai eta zailtasun teknikoak dituzten edo aurre egiteko zailak diren egoeretan pertsonalki esku hartzeko ere.

Jarraian, azaldutako funtzioetako batzuk zerrendatu eta garatu dira, adibide gisa:

— Erakundeen, baliabideen, senideen eta abarren informazioa biltzea, Fundazioaren balizko esku-hartzea baloratzeko eta desgaitasuna duen pertsonarekin batera hasierako laguntza-plana ezartzeko.

— Fundazioko kide diren eta adimen-desgaitasuna duten pertsonen harrera, informazioa eta orientazioa ematea.

— Desgaitasuna duten pertsonak ordezkatzea eta/edo haiei laguntzea, epean ezarritakoaren arabera, beren eskubideak baliatzeko.

— Komunitate-ingurunean haien autonomia eta parte-hartze soziala sustatzea.

— Zerbitzu juridikoarekin koordinatzea herentziak, higiezinak saltzeko baimen judizialak eta abar izapidetzeko.

— Desgaitasuna duen pertsonak komunitate-ingurunearen eta zerbitzu espezializatuen laguntza izan dezan dinamizatzea, koordinatzea eta kudeatzea, honako arlo hauetan: soziala, juridikoa, etxebizitzakoa, ekonomikoa eta osasuneko.

— Babestutako pertsonen etxebizitzaren konponketak, zaharberritzeak eta alokairuak kudeatzea, bai eta etxebizitzaren horien gastuak eta diru-sarrerak gainbegiratzea ere.

perencia contrastadas para el desempeño de estas. En este grupo profesional se incluyen, a título orientativo y de referencia puestos de trabajo del Área de Servicios y Actividades Auxiliares con personal auxiliar con funciones básicas de servicios con carácter auxiliar tales como limpieza de las dependencias de la sede/oficinas, conserjería, recepción de visitas, etc. Esta categoría a efectos de jornada se contempla con una dedicación parcial y una referencia retributiva de 18.000 € brutos anuales, pudiendo también cubrirse a través de un acuerdo de colaboración con un centro especial de trabajo protegido.

## ANEXO N.º 2

### GRUPOS PROFESIONALES Y FUNCIONES

- Área social.
- \* Técnico/a Referente del área Social:

Son las personas responsables de diseñar y desarrollar el sistema de apoyos de naturaleza tutelar a cada una de las personas que tiene a su cargo, así como de realizarlo juntamente con ella.

Son quienes identifican sus necesidades y sus deseos, quienes diseñan el plan de apoyos, quienes trazan los objetivos de mejora en cada una de las áreas que configuran su bienestar, personales y económicas, quienes eligen las estrategias para alcanzarlos, señalan los plazos, efectúan el seguimiento y quienes los actualizan y/o modifican según los resultados que se obtengan en cada periodo establecido.

Procuran el reconocimiento y la obtención de todos los derechos que les asisten, y garantizan la adecuada defensa de los que pudieran serles conculcados.

Son también los que se comunican y coordinan con los diferentes recursos y servicios que la persona recibe al objeto de garantizar que todas ellas se encuentren alineados con los objetivos señalados en el plan de apoyos.

También son responsables de orientarles en la toma de las decisiones más relevantes para su vida.

Mantendrán también contacto continuado con las personas a las que apoyan, reforzando los lazos de confianza, de respeto y de afecto recíprocos que han de presidir sus relaciones, así como para intervenir personalmente en situaciones de complejidad técnica o de difícil abordaje.

A continuación, se relacionan y desarrollan a modo de ejemplo algunas de las funciones expuestas:

— Recabar la información necesaria de: entidades, recursos, familiares, etc. Para la valoración de la posible intervención de la Fundación y la elaboración del establecimiento del plan inicial de apoyos junto a la persona con discapacidad.

— Realizar la acogida, información y orientación a las personas con discapacidad intelectual que formen parte de la Fundación.

— Representar y/o asistir a las personas con discapacidad según lo establecido en la sentencia en el ejercicio de sus derechos.

— Promover su autonomía y participación social en el entorno comunitario.

— Coordinación con el servicio jurídico para la tramitación de herencias, autorizaciones judiciales de venta de inmuebles, etc.

— Dinamizar, coordinar y gestionar que la persona con discapacidad disponga de los apoyos del entorno comunitario y de los servicios especializados que pueda requerir en los ámbitos: social, jurídico, de vivienda, económico y de salud.

— Gestión de arreglos, reformas, alquileres de las viviendas de las personas apoyadas, así como la supervisión de los gastos e ingresos de dichas viviendas.

— Banakako laguntza-planak eguneratzea eta haien jarraipena egitea, eta etengabeko harremana izatea laguntzen diren pertsonekin, aldizkako jarraipen-bilerak eginez desgaitasuna duen pertsonarekin eta desgaitasuna duenak darabiltzan honako baliabide hauekin: egoitza, lana, lanbideak, parte-hartze soziala, boluntariora eta abar.

— Ekonomia-erreferentearekin batera, laguntza jasotzen duten pertsonen jarraipen ekonomikoa egitea.

— Laguntzen diren pertsonen izapide juridiko-administratiiboak egitea eta haien osasunaren jarraipena egitea, hala dagokionean. Behar izanez gero, desgaitasuna duten pertsonen lagun egingo zaie agerraldi judiziala, mediku espezialistengana, administrazio-izapideak egitera eta abarretara.

— Laguntza jasotzen duen pertsona bakoitzari dagokionez beharrezkotzat jotzen den informazioa, datuak eta dokumentazioa osatzea, eta une bakoitzean dagozkion jarraipen-txostenak egitea.

— Aldizkako harremanak izatea lagundutako pertsonekin harreman zuzena duten familiekin, bisiten/bileren bilakaera baloratze eta haiekin elkartzeko egutegiak koordinatzeko.

— Fundazioak lagundutako pertsonen ondare-egoera aztertzea eta baloratzea. Laguntzak/dirulaguntzak izapidetzea eta kudeatzea.

— Dagokion autoan ezarritako kontu-ematearen txostena egitea eta lagundutako pertsonarekin partekatzea.

— Zuzendaritzarekin batera egitea epaitegira bidali beharreko ordainsaria eskatzeko idazkiak, hala dagokionean.

— Bere ardurapean dauden pertsonen behar dituzten laguntza osagarriak koordinatzea.

— Funtzio horiekin lotutako beste funtzio batzuk egitea, Gertuan Fundazioaren printzipioak eta kode etikoa kontuan hartuta, lagundutako pertsonen bizi-kalitatea hobetzeko eta haien autonomia eta parte-hartze soziala sustatzeko.

Konplexutasun- eta autonomia-maila handiak eskatzen dituzten ardua eta zeregin horiek betetzeko, erdi-mailako edo goi-mailako unibertsitate-prestakuntza eskatzen da. Prestakuntzak esku-hartze sozialarekin, hezkuntzarekin edo administrazio eta kudeaketarekin zerikusia izan beharko du. Salbuespen gisa, prestakuntza akademiko txikiagoa duten pertsonen ere egin ahal izango dituzte, betiere prestakuntza praktikoa eta/edo zeregin horiek egiten gutxienez bost urteko esperientzia egiaztatua egiaztatzen badute.

\* Guardietarako eta laguntzarako laguntzailea:

Profesional horiek agintzen zaizkien laguntza pertsonalak emateaz arduratzen dira, haien ondoan egonez eta segurtasuna emanez, dagokion laguntza-planean ezarritako jarraibideak eta/edo erreferentzia teknikekin emandako jarraibideak jarraitzearen bidez (programatuen kasuan, eta, beraz, ohiko lanaldietan garatzen diren kasuan), edo Zuzendaritzak ezarritako «guardia-aldietan» aplikatzeko larrialdi-egoerarako protokoloa aplikatzearen bidez.

Jarraian, azaldutako funtzioetako batzuk zerrendatu eta garatu dira, adibide gisa:

— Zehazten zaizkien laguntza pertsonalak, afektiboak eta/edo asistentzialak ematea, laguntza-planetan aurreikusitakoak eta programatuak izan, edo guardia-aldietan bat-batean sortutakoak izan, betiere aurrez aurre eta zuzenean azkeneko horien kasuan, eta telefono bidez ahal den guztietan, eta/edo aurrez aurre egoez eta eman beharreko laguntzaren izaerak hala eskatzen duenean, guardia-aldietan eman behar diren kasuan.

— Jasotako jarraibideak betetzea eta guardia-zerbitzuko arduradunarekin, erreferentzia teknikekin eta/edo erakun-

— Actualizar y realizar el seguimiento los planes individuales de apoyos y tener contacto continuado con las personas a las que presta apoyos. Realizando reuniones periódicas de seguimiento con la persona con discapacidad y con los recursos residenciales, laborales, ocupaciones, de participación social, de voluntariado, etc. en los que participa la persona con discapacidad.

— Realizar junto el referente económico el seguimiento económico de las personas a las que presta apoyos.

— Realizar los trámites jurídico-administrativos y de seguimiento de su salud de las personas a las que apoya cuando corresponda. Acompañando, si fuera necesario, a las personas con discapacidad a: comparecencias judiciales, médicos especialistas, realización de trámites administrativos, etc.

— Completar la información, datos y documentación que se considere necesaria con relación a cada persona a la que presta apoyos. Elaborando los informes de seguimiento que correspondan en cada momento.

— Mantener relaciones periódicas con aquellas familias que tienen relación directa con las personas a las que apoya, para valorar la evolución de las visitas/encuentros y coordinar los calendarios de encuentros con ellas.

— Realizar estudio y valoración de la situación patrimonial de las personas apoyadas por la Fundación. Tramitación y gestión de las ayudas/subvenciones.

— Realizar el informe de rendición de cuentas establecido en el auto correspondiente y compartirlo con la persona apoyada.

— Realizar juntamente con la dirección los escritos dirigidos al juzgado de solicitud de retribución cuando corresponda.

— Coordinar los apoyos auxiliares que requieran las personas que estén bajo su responsabilidad.

— Realizar otras funciones relacionadas con estas, siguiendo los principios y el código ético de Gertuan Fundazioa para que las personas a las que apoye mejoren su calidad de vida y se fomente su autonomía y participación social.

Para el desempeño de las citadas responsabilidades y tareas, que requieren altos niveles de complejidad y de autonomía; se exige formación universitaria media o superior en materias propias o relacionadas con la Intervención Social, con la Educación o con Administración y Gestión, pudiendo excepcionalmente ser también desarrolladas por personas de una formación académica inferior siempre que acrediten cualificación práctica y/o experiencia de éxito contrastada de al menos 5 años para el desempeño de estas.

\* Auxiliar de guardias y apoyos:

Son los/las profesionales que se encargan de llevar a cabo los acompañamientos personales que se les encomiendan, estando a su lado, y dándoles seguridad, bien siguiendo las pautas establecidas en el respectivo plan de apoyos y/o siguiendo las indicaciones que en su desarrollo reciban de los/las técnicos referentes, (en el caso de los programados y por ende desarrollados en los periodos ordinarios de trabajo), o bien aplicando el protocolo para situaciones de urgencia establecido por la Dirección para su aplicación en los periodos «de guardia».

A continuación, se relacionan y se desarrollan a modo de ejemplo algunas de las funciones expuestas:

— Prestar los apoyos personales, afectivos y/o asistenciales que se le indiquen, sean éstos los previstos y programados en los respectivos planes de apoyos, o los sobrevenidos en los periodos de guardia, siempre de forma presencial y directa en el caso de aquellos, y de manera telefónica siempre que ello sea posible y/o presencial cuando así lo exija la situación y la naturaleza de los apoyos a prestar, en el caso de los que hayan de ser prestados en los periodos de guardia.

— Seguir las instrucciones recibidas y coordinarse con el/la responsable del servicio de guardias, con los/as técnicos refe-

deko zuzendaritzarekin koordinatzea laguntza eta babes pertsonalak emateko, eta horiek garatzean sortutako informazioa helaraztea.

— Erakundearen guardia-zerbitzuan parte hartzea, eta eginkizunak jasotako jarraibideen eta erakundeak ezarritako antolaketaren eta egutegiaren arabera betetzea.

— Erreferentziazko teknikariek, guardia-zerbitzuko arduradunak eta/edo erakunde zuzendaritzak deitutako aldiakako jarraipen-bileretan parte hartzea, jarraibide egokiak jasotzeko eta informazioa trukatzeko.

— Funtzio horiekin lotuta dauden eta antzekoak diren beste funtzio batzuk egitea, Gertuan Fundazioaren printzipioak eta kode etikoa kontuan hartuta, lagundutako pertsonen bizi-kalitatea hobetzeko.

Azaldutako zereginak egiteko ez da titulu akademiko espezifiko bat izatea eskatzen. Hala ere, oinarritzko hezkuntza eduki behar da, ezarritako planak eta jasotako jarraibideak jarraitu ahal izateko, eta arreta eman behar zaion kolektiboaren ezagueriak eta beharizanak oro har ezagutu behar dira. Bereziki baloratu da mendeko pertsonen arretan eta zaintzan esperientzia egiaztatua izatea eta arreta zuzenera bideratutako ikastaroak egin izana.

- Arlo ekonomikoa/administratiboa eta pertsonen arloa.
- \* Administrazio-arloko eta pertsonen arloko arduraduna:

Erakundearen administrazio- eta kontabilitate-zereginak egiten ditu, giza baliabideak kudeatzen ditu, eta sailari atxikitako langileak zuzentzen eta laguntzen ditu, bai Fundazioari berari dagozkion zereginetan, bai Fundazioak lagundutako pertsona bakoitzaren administrazio- eta ekonomia-zereginetan.

Besteak beste, honako eginkizun hauek ditu:

— Erakunde zuzendaritzaren administrazio-kudeaketa eta lan-harremanak, eta langileen urteko egutegiak koordinatzea.

— Langileen prestakuntza eta garapen profesionala bultzatzea eta koordinatzea.

— Laneko arriskuen prebentzioa diseinatzea eta garatzea.

— Erakundearen administrazio-arloko langileak koordinatzea.

— Guardia-zerbitzua antolatzea eta kudeatzea.

— Fundazioak administrazio publikoekin (Aldundia, Euskal Autonomia Erkidegoko Fundazioen Babesletza, Ogasuna, Gizarte Segurantzak...) eta banku-erakundeekin dituen harremanak eskatzen dituzten administrazio-zereginak egitea.

— Erakundearen kontabilitatea eramatea.

— Urteko aurrekontuak egitea zuzendaritzarekin batera.

— Fundazioaren hornitzaileen jarraipena eta kontrola egitea.

— Fundazioaren kontu-ikuskaritza hura gauzatzen duen kanpoko erakundearekin koordinatzea.

— Erakundearen ondare-errendimenduaren jarraipena egitea.

— Erakundeak behar dituen askotariko aseguruaren jarraipena egitea eta aseguruak eguneratzea.

— Arlo sozialeko erreferentziazko teknikariei laguntzea dagozkien administrazio-zeregin guztietan: laguntzarako pertsonen kontratuen altak, urteko kontu-emateen berrikuspena, etab.

rentes y/o con la dirección de la entidad para la prestación de acompañamientos y apoyos personales, y trasladarles la información generada en su desarrollo.

— Participar en el servicio de guardia de la entidad, desempeñando sus funciones según las pautas recibidas y las necesidades organizacionales y calendario fijado por la entidad.

— Participar en las reuniones periódicas de seguimiento para las que sean convocados/as por los/as técnicos referentes, por el/la responsable del servicio de guardia y/o por la Dirección de la Entidad al objeto de recibir las oportunas instrucciones e intercambiar información.

— Realizar otras funciones relacionadas con estas y de naturaleza análoga, siguiendo los principios y el código ético de Gertuan Fundazioa para que las personas a las que apoye mejoren su calidad de vida.

Para el desempeño de las citadas tareas, aunque no se exige estar en posesión una titulación académica específica, se requiere una educación básica que le permita seguir los planes trazados y las instrucciones recibidas, así como un conocimiento general de las características y necesidades del colectivo al que hay que atender, valorándose de manera especial el disponer de una experiencia contrastada en la atención y el cuidado de personas dependientes y la realización de cursos orientados hacia la atención directa.

- Área económica/administrativa y del área de personas.

- \* Responsable del área administrativa y del área de personas:

Lleva a cabo tareas administrativas y contables de la entidad, gestiona sus recursos humanos, y dirige y apoya al personal adscrito a su departamento tanto en tareas correspondientes a la propia Fundación, como en las administrativas y económicas de cada una de las personas apoyadas por ésta.

Ejerce, entre otras, las siguientes funciones:

— La gestión administrativa y las relaciones laborales de los RRHH de la entidad y la coordinación de los calendarios anuales de los/as trabajadores/as.

— El impulso y la coordinación de la formación y del desarrollo profesional de la plantilla.

— El diseño y desarrollo de la PRL (prevención de Riesgos Laborales).

— La coordinación del personal del área de administración de la entidad.

— La responsabilidad de organizar y gestionar el servicio de guardias.

— La realización de las tareas administrativas que exige la relación de la Fundación con las Administraciones Públicas (Diputación, Protectorado de Fundaciones del País Vasco, Hacienda, Seguridad Social...) así como con las entidades bancarias.

— Llevar la contabilidad de la entidad.

— Realiza los presupuestos anuales junto a la dirección.

— Efectúa el seguimiento y el control de los proveedores de la Fundación.

— Coordina la auditoría de cuentas de la Fundación con la entidad externa que la lleve a cabo.

— Lleva a cabo el seguimiento del rendimiento del patrimonio de la entidad.

— Realiza el seguimiento y la actualización de los seguros de diversa índole que requiere la entidad.

— Apoya a los/las técnicos referentes del área social en todas las tareas administrativas que correspondan: altas de contratos de personas de apoyos, revisión de rendiciones de cuentas anuales, etc.

— Behar izanez gero, laguntza jasotzen duten pertsonen inbentarioak eta urteko kontu-emateen alderdi ekonomikoa eta ondarea gainbegiratzea.

— Kalitate-arloko erantzunkidea izatea erakundearen zuzendaritzarekin batera.

— Ekonomia- eta finantza-arloko, administrazio-arloko eta giza baliabideak kudeatzeko gainerako eginkizun guztiak betetzea, erakundearen printzipio etikoak kontuan hartuz, erakundearen laguntza jasotzen duten pertsonen bizi-kalitatea hobetzeko.

Agindutako zereginiek ezagutza tekniko handia eta konplexutasun eta autonomia handiak eskatzen dituztenez, Administrazioarekin eta Kudeaketarekin lotutako espezialitateetan goimailako unibertsitate-prestakuntza izatea eskatzen da, eta gizarke-arloan esperientzia izatea baloratuko da.

\* Arlo ekonomikoko administrazio-ofiziala:

Administrazio- eta Giza Baliabideetako arduradunaren zuzendaritzapean egiten ditu administrazio-lanak.

Besteak beste, honako eginkizun hauek ditu:

— Harrera- eta arreta-lanak egitea Fundazioaren egoitzan.

— Administrazio-arloko eta giza baliabideen arloko arduradunarekin koordinatzea, eta hark zehaztutako zereginak egitea, bai erakundeari berari dagozkionak, bai erakundeak lagundutako pertsonen dagozkienak.

— Erakundearen laguntza jasotzen duen pertsona bakoitzari dagokionez beharrezkotzat jotzen den informazioa, datuak eta dokumentazioa osatzea.

— Erakundearen kutxa kontrolatzea.

— Erakundearen ondarearen giltzak kontrolatzea.

— Erreferentziazko teknikariekin batera urteko kontu-emateak egitea eta egiten laguntzea.

— Funtzio horiekin lotutako beste funtzio batzuk egitea, Gertuan Fundazioaren printzipioak eta kode etikoa kontuan hartuta, lagundutako pertsonen bizi-kalitatea hobetzeko eta haien autonomia eta parte-hartze soziala sustatzeko.

Funtzio horiek egiteko, prestakuntza-maila ertaina edo/eta zeregin horiek egiteko prestakuntza eta esperientzia egiaztatutak izan behar dira.

\* Arlo ekonomikoko administrari laguntzailea:

Administrazio- eta Giza Baliabideetako arduradunaren zuzendaritzapean egiten ditu administrazio-lanak.

Besteak beste, honako eginkizun hauek ditu:

— Administrazio-arloko eta giza baliabideen arloko arduradunarekin koordinatzea, eta hark zehaztutako administrazio-lan osagarriak egitea, bai erakundeari berari dagozkionak, bai erakundeak lagundutako pertsonen dagozkienak.

— Erakundearen laguntza jasotzen duen pertsona bakoitzari dagokionez beharrezkotzat jotzen den informazioa, datuak eta dokumentazioa osatzeko zeregin osagarriak.

— Lan osagarriak egitea arloko arduradunarekin batera, erreferentziazko teknikariekin batera urteko kontu-emateak egiteko.

— Funtzio horiekin lotutako beste funtzio batzuk egitea, Gertuan Fundazioaren printzipioak eta kode etikoa kontuan hartuta, lagundutako pertsonen bizi-kalitatea hobetzeko eta haien autonomia eta parte-hartze soziala sustatzeko.

Funtzio horiek egiteko, prestakuntza-maila ertaina edo/eta zeregin horiek egiteko prestakuntza eta esperientzia egiaztatutak izan behar dira.

— Supervisa si fuera necesario de los inventarios y la parte económica y patrimonial de las rendiciones de cuentas anuales de las personas a las que prestamos apoyos.

— Ser corresponsable junto a la dirección de la entidad del área de calidad.

— Realiza todas otras aquellas funciones de índole económico-financiero, administrativo y de gestión de recursos humanos siguiendo los principios éticos de la entidad para que las personas a las que apoya la entidad mejoren su calidad de vida.

Dado que las tareas encomendadas requieren un alto nivel de conocimientos técnicos, de complejidad y de autonomía, se exige formación universitaria superior en especialidades relacionadas con la Administración y la Gestión, valorándose la experiencia en el ámbito social.

\* Oficial administrativa en el área económica:

Lleva a cabo tareas administrativas bajo la dirección del/de la responsable de Administración y Recursos Humanos.

Ejerce, entre otras, las siguientes funciones:

— Realizar las tareas de recepción y atención telefónica en la sede de la Fundación.

— Coordinarse con la persona responsable del área administrativa y de recursos humanos realizando las tareas que ella le determine, tanto de las correspondientes a la propia entidad como de las referidas a las personas a las que ésta apoya.

— Completar la información, datos y documentación que se considere necesaria con relación a cada persona a la que presta apoyos la entidad.

— Realizar las tareas de control de caja de la entidad.

— Llevar el control de las llaves del patrimonio de la entidad.

— Elaborar y colaborar en la realización de las rendiciones anuales de cuentas con los/as técnicos referentes.

— Realizar otras funciones relacionadas con estas, siguiendo los principios y el código ético de Gertuan Fundazioa para que las personas a las que apoya mejoren su calidad de vida y se fomente su autonomía y participación social.

Sus funciones exigen niveles de formación medios o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de estas.

\* Auxiliar administrativa/o en el área económica:

Lleva a cabo tareas administrativas bajo la dirección del/de la responsable de Administración y Recursos Humanos.

Ejerce, entre otras, las siguientes funciones:

— Coordinarse con la persona responsable del área administrativa y de recursos humanos realizando las tareas de carácter auxiliar administrativo que ella le determine, tanto de las correspondientes a la propia entidad como de las referidas a las personas a las que ésta apoya.

— Tareas auxiliares para completar la información, datos y documentación que se considere necesaria con relación a cada persona a la que presta apoyos la entidad.

— Realizar tareas auxiliar junto con la responsable del área en la realización de las rendiciones anuales de cuentas con los/as técnicos referentes.

— Realizar otras funciones relacionadas con estas, siguiendo los principios y el código ético de Gertuan Fundazioa para que las personas a las que apoya mejoren su calidad de vida y se fomente su autonomía y participación social.

Sus funciones exigen niveles de formación medios o/y cualificación y experiencia contrastadas para el desempeño de estas.

\* Askotariko zerbitzuetako laguntzailea.

Askotariko zerbitzuetako laguntzaileen kategoria laguntza behar duten eta adimen- edo garapen-desgaitasuna duten pertsonentzat dago gordeta, eta Gertuan Fundazioan sor daitezkeen funtzio osagarriak egitea dagokie.

Kategoria hori ezarri ahalko da adimen- edo garapen-desgaitasuna duten pertsonak gizarterako oso begi-bistakoak diren lekuetan lanean has daitezen errazteko. Horrek garrantzi handia izango luke adimen-desgaitasuna duenarentzat eta haren familiarentzat, pizgarri handia izango litzatekeelako eta gizartearen zat eragin sinboliko eta eredugarri nabarmena izango lukeelako.

Kategoria berri horrekin, eredu izateaz gain eta erakundearen jardun guztien oinarrian dauden printzipioekiko koherenteak izateaz gain, Gizarteari oro har adierazi nahi zaio adimen-urritasuna duten pertsonak gai direla zeregin baliagarriak garatzeko, gure gizartean lanpostu duin bat izan daitezkeenak, eta, beraz, gizarteratzeko eta gizartean parte hartzeko aukera berriak irekitzen dituztenak.

Konplexutasun-, erantzukizun- eta autonomia-maila txikia nahikoa duten zereginak izango dira; normalean, oso oinarritzko prestakuntza-maila beharko da, edo batere prestakuntzarik ez.

\* Colaborador/a de servicios múltiples.

La Categoría de Colaborador/a de Servicios Múltiples está reservada para personas con discapacidad intelectual o del desarrollo que requieren de apoyos y sus funciones son de carácter complementario y auxiliar en aquellas que se puedan dar en Gertuan Fundazioa.

Dicha Categoría se podrá implantar para facilitar la incorporación al trabajo a personas con discapacidad intelectual o del desarrollo en lugares muy visibles para la sociedad con importante valor para la persona con discapacidad intelectual y para su familia, para los que sería un gran estímulo, y todo ello con un notable valor simbólico y ejemplarizante para la Sociedad.

Con esta nueva categoría, además de dar ejemplo y ser coherentes con los principios que inspiran todas las actuaciones de la entidad se pretende demostrar a la Sociedad en general que las personas con discapacidad intelectual son capaces de desarrollar conjunto tareas útiles que pueden constituir una ocupación muy digna para nuestra población a la que abre nuevas oportunidades de integración y de participación social.

Serán tareas que requieren bajos niveles de complejidad, responsabilidad y autonomía: normalmente con unos niveles de formación muy básicos o incluso sin ella.