

Sin./Fdo.: AINHOA RESANO ABELLAN 2023-05-17
Ord./Sust.: MARIA TERESA AMATRIA CUESTA
LAGUNTZAK KUDEATZEKO ETA GIZARTE SUSTAPENEN ATALEKO BURUA
JEFE/A SECCIÓN DE GESTIÓN DE AYUDAS Y PROMOC. TERCER SECTOR

Sin./Fdo.: IMANOL MADARIAGA SASIETA 2023-05-17
Ord./Sust.: MAITANE ANASAGASTI UNDA
ETXEKO ARRETA ZERBITZUKO BURUA
JEFE/A SERVICIO DE ATENCIÓN EN EL HOGAR

Sin./Fdo.: IMANOL MADARIAGA SASIETA 2023-05-17
MENDEKOTASUNAREN ARRETARAKO ZUZENDARIORDEA
SUBDIRECTOR/A DE ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA

Sin./Fdo.: ASIER ALUSTIZA KAPANAGA 2023-05-17
AUTONOMIA PERTSONALA SUSTATZEKO ZUZENDARITZA NAGUSIA-REN ZUZENDARI NAGUSIA
DIRECTOR/A GENERAL DE DIRECCIÓN GENERAL PARA LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL

Sin./Fdo.: SERGIO MURILLO CORZO 2023-05-17
GIZARTE EKINTZA SAILA-REN FORU DIPUTATUA
DIPUTADO/A FORAL DE DEPARTAMENTO DE ACCIÓN SOCIAL

BIZKAIKO AHALDUN NAGUSIAREN FORU DEKRETUA. honen bidez, dirulaguntza izendun bat ematen zaio *Talleres Gallarreta Lantegiak, s.l.* entitateari, 2023. urtean *Zentro Okupazionala eta Sauri Errendimendu Txikiko Lanerako Zentro Bereziko zerbitzua* egiteko.

Eusko Legebiltzarraren Gizarte Zerbitzuei buruzko abenduaren 5eko 12/2008 Legeko 1. artikuluan ezarri da herritarrek gizarte-prestazioak eta -zerbitzuak jasotzeko eskubidea dutela, eta horretarako gizarte-zerbitzuen euskal sistema unibertsala arautu eta antolatu du.

Bizkaiko Foru Aldundiari egotzitako eskumen horren kudeaketa Gizarte Ekintza Sailari dagokio, sail horren Araubide Organikoa onesten duen azaroaren 22ko 135/2022 Foru Dekretuari jarraiki.

Abenduaren 28ko 10/2022 Foru Arauak, Bizkaiko Lurralde Historikoaren 2023. urteko aurrekontu orokorreko buruzkoak, TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L. erakundeari HIRUREHUN ETA HAMALAU MILA ETA BOSTEHUN (314.500€) euroko diru-laguntza izenduna ematea aurreikusi du. Zenbateko hori aurrekontuko partida honen kargura ordainduko da: 0304 organikoa, 231109 programa, 43203 ekonomikoa, 2007/0603proiektua

DECRETO FORAL DEL DIPUTADO GENERAL DE BIZKAIA por el que se concede una subvención nominativa a la entidad *Talleres Gallarreta Lantegiak, s.l.* para la realización del servicio de *Centro Ocupacional y Centro Especial de Empleo (bajo rendimiento)*, en el año 2023.

La Ley del Parlamento Vasco 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales, establece en su artículo 1 el derecho a las prestaciones y servicios sociales mediante la regulación y ordenación de un Sistema Vasco de Servicios Sociales de carácter universal.

La gestión de esta competencia atribuida a la Diputación Foral de Bizkaia corresponde al Departamento de Acción Social, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Foral 135/2022, de 22 de noviembre, de la Diputación Foral de Bizkaia por el que se aprueba el Reglamento Orgánico del Departamento de Acción Social de la Diputación Foral de Bizkaia.

La Norma Foral 10/2022 de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia para el año 2023, prevé una subvención nominativa a TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L., por importe de TRESCIENTOS CATORCE MIL QUINIENTOS (314.500€) euros, consignándose dicha cantidad en la partida presupuestaria orgánico 0304, programa





231109, económico 43203, número de proyecto 2007/0603

TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L. irabazi asmorik gabeko erakundea da; Abanto-Zierbenako udalerrian dago kokatua eta titulartasun publikoko erantzukizun mugatuko sozietate bat da, Abanto-Zierbena, Muskiz, Ortuella eta Valle de Trapaga-Trapagaran udalak bazkide dituelarik.

Sozietate honen xedek bideratuta daude ahalmen-urritasun psikiko arin eta/edo moderatua duten pertsonak gizarteratzera eta lan-munduan sartzera, bi sozietate hauen bitartez: Errendimendu Txikiko Enplegu Zentro Berezia eta Okupazio-Zentroa.

Eskatutako dirulaguntza izenduna Bizkaiko Lurralde Historiko desgaituentzako dutenentzako SERVICIO DE CENTRO OCUPACIONAL y CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO) emateko erabiltzea proposatzen da.

Dirulaguntza izenduna da; izan ere, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duen maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauaren 20. artikulua 2. zenbakiaren a) letran xedatutakoaren arabera, zuzenean eman ahal izango dira Bizkaiko Lurralde Historikoaren Aurrekontu Orokorretan norbaiten izenean aurreikusita dauden dirulaguntzak.

Bestalde, Diru-laguntzei buruzko Erregelamendua onesten duen Bizkaiko Foru Aldundiaren martxoaren 23ko 34/2010 Foru Dekretuaren 12. artikulua 3. zenbakiak xedatzen duenez, dirulaguntza izendunak dirulaguntzak emateko ebazpenen bidez bideratzen direnean, dirulaguntzaren araudia organo eskudunak onetsiko du, aintzat hartuta zenbatekoaren arabera arauz ezartzen diren eskumen-mugak.

Illo horretan, maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauaren 9. artikulua bere lehen zenbakian adierazten du dirulaguntzak emateko organo eskudunak Foru Aldundia, ahaldu nagusia, foru-diputatuak eta Foru Administrazioa zuzenbide publikoko erakundeetan eskumena duten organoak izango direla. Dirulaguntza emateko, bete beharrekoak izango dira erregelamendu bidez ezartzen diren zenbateko-mugak. Hala, Bizkaiko Foru Aldundiaren abenduaren 16ko 169/2014 Foru Dekretuak (haren bidez, Bizkaiko Lurralde Historikoko Aurrekontuei buruzko Araudi Orokorra onesten da) bigarren xedapen gehigarrian ezartzen

La entidad, TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L., es una Sociedad de Responsabilidad Limitada de titularidad pública, sin ánimo de lucro ubicada en el municipio de Abanto-Zierbena, cuyos socios son los Ayuntamientos de Abanto-Zierbena, Muskiz, Ortuella y Valle de Trapaga-Trapagaran.

Los fines de esta sociedad van encaminados a la integración social y adaptación al mundo laboral de las personas con discapacidad psíquica leve y/o moderada, a través de dos centros: Centro

La subvención nominativa solicitada se propone destinarla, a la realización del SERVICIO DE CENTRO OCUPACIONAL y CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO), dirigido a personas con discapacidad en el Territorio Histórico de Bizkaia.

La presente subvención tiene carácter de nominativa, por lo que de conformidad con lo establecido la letra a) del apartado 2 del artículo 20 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, que regula el régimen jurídico de las subvenciones otorgadas por la administración foral, podrán concederse de forma directa las subvenciones previstas nominativamente en los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia.

Por su parte, el apartado 3 del artículo 12 del Reglamento Foral de Subvenciones, aprobado por el Decreto Foral 34/2010, de 23 de marzo, establece que cuando las subvenciones nominativas sean canalizadas a través de resoluciones de concesión, la normativa que las regule será aprobada por el órgano competente atendiendo a los límites competenciales que por cuantía se establecen normativamente.

En este sentido, el artículo 9 de la norma foral 5/2005, de 31 de mayo, en su apartado primero señala que los órganos competentes para conceder subvenciones serán la Diputación Foral, el Diputado o la Diputada General y los Diputados y las Diputadas Forales así como los órganos competentes de las entidades de Derecho Público de la Administración Foral. La concesión está sometida a los límites cuantitativos que se establezcan reglamentariamente. De esta manera, el Decreto Foral 169/2014, de 16 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento General





ditu zenbatekoa dela-eta Bizkaiko Foru Aldundiko organoek dirulaguntzak edo laguntzak emateko dituzten eskumen-mugak.

Horregatik guztiagatik, eta kontuan hartuta zer ezartzen den Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duen maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauaren 9 artikuluan eta martxoaren 23ko 34/2010 Foru Dekretuak onetsitako Diru-laguntzen Foru Erregelamenduaren 12.3 artikuluan, Ahaldun Nagusiari honako ebazpen hau aurkeztzen zaio, onetsi dezan:

EBAZPENA

Lehenengoa.- TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L. erakundeari (IFZ: B95611257) HIRUREHUN ETA HAMALAU MILA ETA BOSTEHUN (314.500€) EUROKO dirulaguntza izenduna ematea, 2023(e)ko ekitaldiaren kargura, Bizkaiko Lurralde Historikoko desgaitasuna duten pertsonentzako duten pertsonentzako ZENTRO OKUPAZIONALA ETA SAURI ERRENDIMENDU TXIKIKO LANERAKO ZENTRO BEREZIKO ZERBITZUA gauzatzeko, espediente honen parte diren proiektuarekin eta gastu eta diru-sarreraren aurreikuspenarekin bat etorritz. Ordainketak 2023(e)ko aurrekontuko partida honen kargura egingo dira: 0304 organikoa, 231109 programa, 43203 ekonomikoa, 2007/0603 proiektua.

Bigarrena.- Diru-laguntzaren xedea eta erakunde hartzaileak, aurrekontu-esleipenaren arabera.

TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L. erakundeari ZENTRO OKUPAZIONALA ETA SAURI ERRENDIMENDU TXIKIKO LANERAKO ZENTRO BEREZIKO ZERBITZUA gauzatzeko diru-laguntza izenduna emateko erabiliko den aurrekontuko kreditua 231109 programan dago, IV. kapituluan: "Transferentzia arruntak". Hortaz, funtsak ezingo dira erabili kreditu horri ez dagozkion xede eta gastuetarako. Ondorioz, diru-laguntza erakunde onuradunak aurkeztutako proiektua finantzatzeko erabiliko dela. Proiektua, jardueren proiektuak eta diru-sarrera eta gastuen egoeraren aurreikuspenak osatzen dute, zeinak espediente honen parte diren honen parte diren eta xehetasun honi dagokio:

Presupuestario determina en su disposición adicional segunda los límites competenciales, por razón de cuantía, de los órganos de la Diputación Foral de Bizkaia para la concesión de subvenciones o ayudas.

Por todo ello, en virtud de lo establecido en el artículo 9 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral, y en el artículo 12.3 del Reglamento Foral de Subvenciones, aprobado por el Decreto Foral 34/2010, de 23 de marzo, se somete a la aprobación del Diputado General la siguiente

RESOLUCIÓN

Primera.- Conceder a TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L., con NIF: B95611257, una subvención nominativa por importe de TRESCIENTOS CATORCE MIL QUINIENTOS (314.500€) euros, con cargo al ejercicio 2023, destinada a la realización del SERVICIO DE CENTRO OCUPACIONAL y CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO), dirigido a personas con discapacidad en el Territorio Histórico de Bizkaia, de acuerdo con el proyecto y la previsión de gastos e ingresos que forman parte del presente expediente; efectuándose los pagos con cargo a la partida presupuestaria correspondiente al orgánico 0304, programa 231109, económico 43203, número de proyecto 2007/0603, del ejercicio 2023.

Segunda.- Objeto de la subvención y entidades destinatarias, de acuerdo con la asignación presupuestaria.

El crédito presupuestario que ampara la concesión de la subvención nominativa otorgada a la entidad TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L., para la realización del SERVICIO DE CENTRO OCUPACIONAL y CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO), es un crédito del Capítulo IV "Transferencias corrientes" del programa 231109, por lo que no podrán aplicarse los fondos a gastos de distinta naturaleza y finalidad a la que es propia de los gastos imputables a dicho crédito. En consecuencia, la subvención se destinará a financiar el proyecto presentado por la entidad beneficiaria, integrado por el Proyecto de Actividades y la Previsión del Estado de Gastos e Ingresos, que forman parte del presente expediente y que se ajusta al siguiente detalle:





ZENTRO OKUPAZIONALA	Plazak	Zenbatekoa, guztira	Irekitze egunen zenbatekoa
ZENTRO OKUPAZIONALA (OROKORRA)	15	94.398,75€	208
ZENTRO OKUPAZIONALA (Zahartze aktiboa)	15	170.899,25€	208
SAUri ERRENDIMENDU TXIKIKO LANERAKO ZENTRO BEREZIKOA	Plazak	Zenbatekoa, guztira	Irekitze egunen zenbatekoa
SAUri ERRENDIMENDU TXIKIKO LANERAKO ZENTRO BEREZIKOA	11	49.202€	246

SERVICIO OCUPACIONAL	Plazas	Importe total	Nº días apertura
CENTRO OCUPACIONAL (GENERAL)	15	94.398,75€	208
CENTRO OCUPACIONAL (Envejecimiento activo)	15	170.899,25€	208
SERVICIO ESPECIAL DE EMPLEO BAJO RENDIMIENTO	Plazas	Importe total	Nº Días apertura
CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO)	11	49.202€	246

Proiektuaren karakterizazioa.

- ZENTRO OKUPAZIONALA:

a) Caracterización del proyecto.

- CENTRO OCUPACIONAL:





Zentro Okupazionalaren helburua desgaitasuna duten pertsonen garapen pertsonal eta sozialean laguntzea da. Horretarako produkzio-lan errazak egin behar dira eta, horiekin batera, laguntza- eta prestakuntza-programak, errutinak (pertsonalak, sozialak eta baita lanekoak ere) ezartzeko oinarritzko gaitasun batzuk eskuratu ahal izateko. Hori lortzeko pertsona horientzako ibilbide pertsonalizatua diseinatu behar da, dituzten premia eta beharrezkoak bereziki onduz ezin direlako enplegu arruntera edo babestura berehala iritsi.

Aurreko guztia zehazteko, bi ildo lantzen dira:

- Bata, pertsona gaitasun pertsonal eta sozialearako prestatzeko definitu behar diren laguntzek definitzen dute, arreta, prestakuntza eta garapen pertsonaleko ekintzak konbinatuz.
- Beste bat, bere gaitasun-mailara egokitutako zeregin errazak dituzten industria- eta/edo zerbitzu-jardueren garapenak definitutakoa.

Aurrekoa gorabehera, azken urteotan Gallarreta Zentroa egiaztatzen ari da Zentro Okupazionala osatzen duten pertsona guztiek ezingo dutela enplegu-ereduetarantz igaro eta, halaber, orain arte enplegu babestuaren eremuan zeuden pertsona asko Zentro Okupazionalaren zerbitzuan sartzea eskatzen ari direla eta, beraz, beharrezkoa dela funtsa edo ardatza bizi-kalitatearen helburuaren arloan jartzea.

Hori dela eta, Gallarretak hainbat tailer diseinatu ditu eta horietan produktibitatearen osagarri diren jarduerak garatzen ditu; ekimen horien helburua gure erabiltzaileen gaitasunak sustatu, bultzatu eta hobetzea da, pertsona ardatz duen plan baten ikuspegitik (**Zahartze Aktiborako EGOKIPLAN Programa**).

- SAURI ERRENDIMENDU TXIKIKO LANERAKO ZENTRO BEREZIKO ZERBITZUA

Enplegu Zentro Bereziaren (Etekin Txikia) helburua da desgaitasuna duten eta ordaindutako enplegu bat lortzeko zailtasun bereziak dituzten pertsonak gizarteratzea eta lan-mundura egokitzea, lan-errutina bat garatzean sortzen diren langak, oztopoak, eta/edo zailtasunak gainditzeko laguntza espezifiko egokiak dituztela ziurtatuz.

El objeto del Centro Ocupacional es ayudar al desarrollo personal y social las personas con discapacidad, mediante la realización de sencillas tareas de producción compaginadas con programas de apoyo y formación que les permita adquirir una serie de competencias básicas para el establecimiento de rutinas, personales, sociales e incluso laborales, mediante el diseño de un itinerario personalizado, ya que por sus especiales necesidades no pueden acceder de manera inmediata ni al empleo ordinario ni al protegido.

Para concretar todo lo anterior se trabaja en dos líneas:

- Una definida por los apoyos que hay que definir para formar a la persona de competencias personales y sociales combinando acciones de atención, formación y otras de desarrollo personal.
- Otra definida por el desarrollo de actividades industriales y/o de servicios con tareas sencillas adaptadas a su nivel de competencias.

No obstante de lo anterior, durante los últimos años desde Gallarreta se está constatando que no todas las personas que conforman el Centro Ocupacional van a poder transitar hacia modelos de empleo, y que muchas personas que hasta ahora formaban parte del ámbito del empleo protegido están solicitando su incorporación al servicio de Centro Ocupacional, por lo que se hace necesario intensificar el acento en el objetivo de la calidad de vida.

Por esta razón, Gallarreta ha diseñado una serie de talleres en los se desarrollan diferentes actividades complementarias a la productividad que pretenden potenciar, estimular y mejorar las capacidades de nuestros usuarios y usuarias, bajo la perspectiva de un Plan centrado en la persona (**Programa de Envejecimiento Activo EGOKIPLAN**).

- CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO):

El objeto del Centro Especial de Empleo (Bajo Rendimiento) es la inclusión social y adaptación al mundo laboral de las personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder a un empleo remunerado, asegurando que cuentan con los apoyos específicos adecuados a sus necesidades para superar las barreras, obstáculos





Hauek dira garatu beharreko jarduerak:

- Aniztasun Funtzionalerako Ahalduztze-Programa:
Hainbat espazioen bidez eta hainbat prestakuntza-erakunderekin lankidetzan jardunez, dinamikak/ikastaroak sortzen ditugu, hala komunikazio-trebetasunak nola lanposturako gaitasun espezifikoak hobetzeko balio dutenak.
- Enpresa osasungarriaren programa: Langileen beharrak kontuan hartuta (adina eta narriadura fisikoa), Gallarretak langileen osasuna arindu eta zaindu nahi du, eta, horregatik, funtsezkoa iruditzen zaigu osasuntailer bat eskaini ahal izatea, jarrera-berreziketarako proposamenekin, non luzaketak egin ahal izango dituzten eta osasuna gaiekin lotutako gaiak landu ahal izango dituzten, elikadura egokia eta bizimodu osasungarria bilatzen duten kanpoko jardueren aktibazioa sustatuz. Tailer hau Sentsio anitzeko Aretoan garatzen da.

Aurrekoaz gain, programan parte hartzen duten pertsonen laneko gaitasun espezifikoak garatu ahal izateko, lanbide-ibilbidea ezartzen da. Ibilbide horrek aldizkako ebaluazioak ditu, gaitasun horiek hobetzeko eta zabaltzeko.

b) Egin beharreko jardueraren hartzaileak

Desgaitasuna duten 18 urtetik gorako pertsonak, baldin eta erakunde onuradunak ezarritako betekizunak, hitzarmen honen 2A eranskineko memorian azaltzen direnak, betetzen badira.

Hirugarrena.- Aurkeztutako agiriak

Diru-laguntza jaso duen entitateak agiri hauek aurkeztu ditu, besteak beste:

- 1.- Jarduera-proiektu bat —dirulaguntzaren xede den ekintza azaltzen duena— eta gastu eta sarreraren egoeraren aurreikuspen bat; zeintzuk espediente honen parte diren.
- 2.- Emakumeen eta Gizonen arteko berdintasunerako Plana.

y/o dificultades que surgen en el desarrollo de una rutina laboral.

Las actividades a desarrollar son:

- Programa de Empoderamiento a la Diversidad Funcional:
A través de diferentes espacios y colaboraciones con distintas Entidades de Formación creamos dinámicas/cursos que pretenden mejorar tanto las habilidades de comunicación como las competencias específicas al puesto de trabajo
- Programa de Empresa Saludable:
Teniendo en cuenta las necesidades del personal (edad y deterioro físico), Gallarreta quiere contrarrestar y cuidar de la salud de sus trabajadores/as, por lo que consideramos fundamental poder ofrecerles un Taller de Salud, con propuestas de reeducación postural, donde puedan realizar estiramientos y puedan tratar temas relacionados con cuestiones de salud, potenciando una alimentación adecuada y una activación de actividades externas que busquen un estilo de vida saludable. Este taller se desarrolla en la Sala Multisensorial.

Además de lo anterior, para que las personas que participan en el programa puedan desarrollar competencias específicas laborales se establece un itinerario profesional con evaluaciones periódicas para mejorar y ampliar dichas competencias.

b) Personas destinatarias de la actividad a realizar.

Personas con discapacidad mayores de 18 años que cumplan los requisitos establecidos por la Entidad beneficiaria, y que constan expresamente en el proyecto de actividad que forman parte del presente expediente

Tercera.- Documentación Aportada

La Entidad subvencionada ha aportado entre otras, la siguiente documentación:

- 1.- Un proyecto de actividad y una previsión del estado de gastos e ingresos, explicativo de la acción objeto final de la subvención, que forman parte del presente expediente.
- 2.- Plan para la Igualdad de Mujeres y Hombres.





Laugarrena.- Zenbatekoa, aurrekontuko kreditua eta plaza kopurua:

Diru-laguntzaren gehieneko zenbatekoa **HIRUREHUN ETA HAMALAU MILA ETA BOSTEHUN (314.500€) euro** da; 2023(e)ko ekitaldiko partida honen kargura emango da: 43203 ekonomikoa, 231109 programa, 0304 organikoa, 2007/0603proiektua.

- **SERVICIO DE CENTRO OCUPACIONAL:**
265.298€, 30 plazarako
- **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO):**
49.202 11 plazarako
49.203

Diruz lagundutako plazak diru-laguntzaren ekitaldi osoan zehar beteta egon beharko dira. Horretarako, formula hau aplikatuko da:

$OKUPAZIOA, GUZTIRA = (PLAZA KOPURUA, GUZTIRA \times ZERBITZUA IREKIKO DEN EGUNEN ZENBATEKOA)$

Hala ere, diru-laguntzarako eskubidea gordeko da nahiz eta diruz lagundutako plazen % 1 hutsik egon; edonola ere, justifikatutako gastua osorik justifikatu beharko da, eta auditoreak diru-laguntza justifikatzeko egiten duen txostenean berariaz jaso beharko da okupazio hori betetzen dela.

Bosgarrena.- Erakunde onuradunak

Erakunde onuradunak maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauko 12. artikuluan ezarritako betekizunak betetzen ditu; halaber, egunean dauzka bere zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzako Diruzaintza Orokorrarekikoak.

Ezingo dira aurkeztu eta onuradunak izan emakumeen eta gizonen berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Arauaren 42. artikuluan zerrendatzen diren inguruabarrak biltzen dituzten erakundeak. Hona hemen inguruabar horiek:

- a) Administrazio-, lan- edo zigor- bidean berdintasunerako eta sexuaren zioz bereizkeriarik ez jasotzeko eskubidea urratzeagatik zehapen irmoa jaso dutenek.
- b) Beren helburuak, onarpen- edo sarbide-sistema, funtzionamendua, ibilbidea,

Cuarta.- Cuantía, crédito presupuestario y plazas:

La cuantía máxima a subvencionar asciende a **TRESCIENTO CATORCE MIL QUINIENTOS (314.500€) euros**, consignado en el económico 43203, programa 231109, orgánico 0304, número de proyecto 2007/0603, del ejercicio 2023, en los siguientes términos.

- **SERVICIO DE CENTRO OCUPACIONAL:**
265.298€ para 30 plazas
- **CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO):**
49.202€ para 11 plazas

Las plazas subvencionadas deberán permanecer ocupadas durante todo el ejercicio al que corresponda la subvención concedida, conforme a la siguiente fórmula:

$OCUPACIÓN TOTAL = (N^{\circ} PLAZAS TOTALES \times N^{\circ} DIAS APERTURA DEL SERVICIO)$

No obstante, se mantendrá el derecho a la subvención aunque el 1% del total de plazas subvencionadas no estén ocupadas, siempre que se justifique íntegramente el gasto justificado y en el informe de persona auditora justificativa de la subvención concedida, se manifieste de forma expresa sobre el cumplimiento de dicha ocupación.

Quinta.- Entidades beneficiarias

La entidad beneficiaria cumple con los requisitos establecidos en el artículo 12 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, y en especial se manifiesta que se encuentra al corriente de sus obligaciones fiscales y para con la Tesorería General de la Seguridad Social.

No podrán concurrir ni ser beneficiarias aquellas entidades en quienes concurren las circunstancias relacionadas en el artículo 42 de la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio para la igualdad de Mujeres y Hombres y que son:

- a) Que hayan sido sancionadas en firme en vía administrativa, laboral o penal por vulneración del derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo.
- b) Cuyos fines u objetivos, sistema de admisión o acceso, funcionamiento,





jarduketa, antolaketa edo estatutuak emakumeen eta gizonen berdintasunaren printzipioaren aurkakoak badira.

- c) Emakumeen eta gizonen berdintasunerako 4/2005 Legearen III. Tituluan, edo emakumeen eta gizonen berdintasun eragingarriko martxoaren 22ko 3/2007 Lege Organikoan edo foru arau honetan ezarritako betebeharrak betetzen ez dituztenak.

Era berean, ezingo dira diruz lagundu sexuagatik bereizten duten jarduerak edo ekintzak.

Seigarrena.- Aplikatu beharreko araubide juridikoa

Diru-laguntza honi aplikatu beharreko araubide juridikoa testu hauetan ezarritakoa da:

- a) 5/2005 Foru Araua, maiatzaren 31koa, Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duena.
- b) 34/2010 Foru Dekretua, martxoaren 23koa, maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua garatzen duen Diru-laguntzen Araudia onesten duena.
- c) Bizkaiko Gardentasunari buruzko otsailaren 17ko 1/2016 Foru Araua.
- d) Emakumeen eta Gizonen Berdintasunerako 4/2018 Foru Agindua, ekainaren 20koa.
- e) Ebazpen hau; haren klausula guzti-guztiak modu independentean interpretatuko dira, diruz lagundutako zerbitzuetako bakoitzaren kasuan **(OKUPAZIO-ZENTROAREN ZERBITZUA ETA ENPLEGU-ZENTRO BEREZIA –ERRENDIMENDU TXIKIA–)**
- f) Aplikagarri diren administrazio-zuzenbideko gainerako arauak eta, horrelakorik ezean, zuzenbide pribatukoak.

trayectoria, actuación, organización o estatutos sean contrarios al principio de igualdad de mujeres y hombres.

- c) Que incumplan las obligaciones establecidas en el Título III de la Ley 4/2005 para la Igualdad de Mujeres y Hombres, o en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres o en la presente norma foral.

Asimismo, no se podrán subvencionar las actividades o acciones que discriminan por razón de sexo.

Sexta.- Régimen jurídico aplicable

El régimen jurídico aplicable a la presente subvención es el establecido por:

- a) La Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral.
- b) El Decreto Foral 34/2010, de 23 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Subvenciones, de desarrollo de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo.
- c) Norma Foral 1/2016, de 17 de febrero de Transparencia de Bizkaia.
- d) La Norma Foral 4/2018, de 20 de junio para la igualdad de mujeres y hombres.
- e) La presente resolución, interpretándose íntegramente todas y cada una de sus cláusulas de manera independiente a cada uno de los servicios subvencionados **(SERVICIO DE CENTRO OCUPACIONAL y CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO))**
- f) Las restantes normas de derecho administrativo y, en su defecto, las del derecho privado que le sean aplicables.





Zazpigarrena.- Bateragarritasuna edo bateraezintasuna xede bererako beste diru-laguntza, laguntza, diru-sarrera eta baliabide batzuekin.

Emandako diru-laguntza bateragarria da beste administrazio edo erakunde publiko batzuek zein entitate pribatuek xede bererako ematen dituzten diru-laguntza, laguntza, diru-sarrera eta baliabide guztiekin, horiei buruzko araudian ezarritakoa gorabehera. Hala ere, emandako diru-laguntzaren zenbatekoa, bera bakarrik edo beste diru-laguntza, laguntza, diru-sarrera edo baliabide batzuekin batera, ezin da izan diru-laguntza aplikatuko den jardueraren kostua baino handiagoa. Hala izanez gero, soberakina itzuli beharko da, eta sortutako berandutze-korrituak ordaindu beharko dira.

Zortzigarrena.- Diru-laguntza ordaintzeko epeak eta moduak.

Ordainketa entitate onuradunari berari egingo zaio; horretarako, entitateak kopurua oso-osorik erabili beharko du dirulaguntzaren berariazko xedeetarako, eta ebazpen honetan ezarritako betekizun guztiak beteta eduki. Dirulaguntzei buruzko Araudia onesten duen Bizkaiko Foru Aldundiaren martxoaren 23ko 34/2010 Foru Dekretuaren 30.3.d) artikuluan xedatutakoarekin bat etorritik (dekretu horrek maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Araua garatu du), gizarte ekintzako proiektuak edo programak egiten dituzten irabazteko asmorik gabeko entitateek ez dute jarri behar bermerik, ez eta haien federazioek, konfederazioek eta elkarteek ere. Ordainketa-agindua ebazpen hau sinatzean emango da.

Gizarte Ekintza Saileko Pertsonen Autonomia Sustatzeko Zuzendaritza Nagusiaren bidez ordainduko da, haren aurrekontuaren kargura.

Egin beharreko jardueren gastuen aurrekontua handitzen bada, horrek ez du inola ere ekarriko Bizkaiko Foru Aldundiak ebazpen hau dela bide jarri beharreko diru kopurua handitzea.

Séptima.- Compatibilidad o incompatibilidad con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad.

La subvención otorgada será compatible con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos para la misma finalidad, procedentes de cualesquiera administraciones o entes públicos o privados, sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa reguladora de dichas subvenciones o ayudas. No obstante, el importe de la subvención concedida en ningún caso podrá ser de tal cuantía que, aisladamente o en concurrencia con otras subvenciones, ayudas, ingresos o recursos, supere el coste de la actividad subvencionada, procediendo el reintegro del exceso obtenido sobre el coste de la actividad subvencionada, así como la exigencia del interés de demora correspondiente, para el caso en que se supere dicho coste.

Octava.- Plazos y modos de pago de la subvención.

La ordenación del pago será directa a favor de la entidad beneficiaria quedando, en todo caso, condicionada a la aplicación total de la cantidad concedida a los fines específicamente previstos y una vez cumplidos los requisitos establecidos en la presente resolución. Conforme a lo dispuesto en el artículo 30.3.d) del Decreto Foral de la Diputación Foral de Bizkaia 34/2010, de 23 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de Subvenciones, de desarrollo de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, las entidades no lucrativas, así como las federaciones, confederaciones y agrupaciones de las mismas, que desarrollen proyectos o programas de acción social, quedan exoneradas de la constitución de garantía. La ordenación de pago se realizará a la firma de la presente resolución.

El pago se instrumentará a través de la Dirección General de Promoción de la Autonomía Personal del Departamento de Acción Social, con cargo a su presupuesto.

En ningún caso el aumento del presupuesto de gastos de las acciones a realizar implicará el aumento de las cantidades aportadas por la Diputación Foral de Bizkaia en virtud de la presente resolución.





Ebazpen hau betetzeak sortzen dituen eskubideak, tasak, zergak, konpentsazioak eta kalte-ordainak erakunde onuradunaren kargura izango dira, bai eta hura betetzeko behar diren baimenak eta lizentziak ere.

Bizkaiko Foru Aldundiak emandako izaera bereko laguntzaren bat itzularazteko zehapen-prozeduraren bat izapidetu bada, ekarpenak ordaintzeko baldintza izango da prozedura hori amaituta egotea.

Bederatzigarrena.- Xedea gauzatzeko epealdia.

Diru-laguntzaren xedea 2023(e)ko urtarrilaren 1etik abenduaren 31ra bitartean gauzatuko da.

Hamargarrena.- Diru-laguntza aldatzea.

Erakunde onuradunak diru-laguntza aldatzeko eskatu ahal izango du diruz lagundutako jarduera gauzatzeko epealdia amaitu baino lehen, betiere diru-laguntza emateko aintzat hartutako inguruabarretako baten bat aldatu bada.

Halaber, onuradunak ezarritako epealdiak luzatzeko (araudiak horretarako aukera ematen duenean), emandako diru-laguntzaren zenbatekoa murrizteko edo jarduerako ekintzak aldatzeko eskatu ahal izango du, baina horretarako ezinbestekoa izango da aldaketaren eragilea ustekabeko gertaera bat izatea edo aldaketa beharrezkoa izatea jarduera gauzatzeko, eta gainera ezingo du aldatu diru-laguntzaren xedea edo hirugarren pertsonen eskubideak urratu.

Hamaikagarrena.- Diru-laguntza justifikatzeko epea eta modua.

Erakunde onuradunak 2024(e)ko uztailaren 1a baino lehen justifikatu beharko du diruz lagundutako zerbitzuak egin dituela (**OKUPAZIO-ZENTROAREN ZERBITZUA ETA ENPLEGU-ZENTRO BEREZIA –ERRENDIMENDU TXIKIA–**) funtsak zerbitzu horiek emateko erabili direla.

El pago de los derechos, tasas, impuestos, compensaciones e indemnizaciones a que diera lugar el cumplimiento de la presente resolución, así como la obtención de todos los permisos y licencias precisos para su ejecución serán a cuenta de la entidad beneficiaria de la subvención.

El pago de las aportaciones quedarán condicionados a la terminación de cualquier procedimiento de reintegro sancionador que habiéndose iniciado en el marco de aportaciones de la misma naturaleza concedidas por la Diputación Foral de Bizkaia, se halle todavía en tramitación.

Novena.- Plazo de ejecución.

El plazo de ejecución del objeto de la subvención abarcará el periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

Décima.- Modificación de la subvención.

La entidad beneficiaria podrá solicitar antes de que concluya el plazo para la realización de la actividad subvencionada una modificación de la subvención, siempre y cuando la misma se fundamente en la alteración de alguna de las condiciones que fueron tenidas en cuenta para la concesión de la misma.

Del mismo modo, podrán solicitar modificaciones que supongan ampliación de aquellos plazos que conforme a normativa sean susceptibles ampliación, reducción del importe concedido o alteración de las acciones que se integran en la actividad, que serán autorizadas cuando traigan su causa en circunstancias imprevistas o sean necesarias para el buen fin de la actuación, siempre que no se altere el objeto o finalidad de la subvención y no dañen derechos de terceras personas.

Undécima.- Plazo y forma de justificación de la subvención.

La entidad beneficiaria deberá justificar antes del 1 de julio de 2024, la realización de los servicios subvencionados (**SERVICIO DE CENTRO OCUPACIONAL y CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO)**) y la aplicación de los fondos a los mismos.





Justifikazio hau Bizkaiko Foru Aldundiaren egoitza elektronikoaren bidez aurkeztu beharko da.

Diruz lagundutako zerbitzuetako bakoitza (OKUPAZIO-ZENTROAREN ZERBITZUA ETA ENPLEGU-ZENTRO BEREZIA – ERRENDIMENDU TXIKIA–) justifikatzeko sistema justifikazio-kontua izango da, zeinari auditorearen txostena erantsi beharko zaion. Sistema hori dirulaguntzen erregelamenduaren 59. artikuluan jasotzen da.

Justifikazio-kontua eta auditorearen txostena orri guztiak zenbakituta eta zigilatuta aurkeztu beharko ditu enpresa auditoreak.

Kontu-auditorea Kontabilitate eta Kontu Auditoretzako Institutuaren menpeko Kontu Auditoreen Erregistro Ofizialean jardule gisa inskribatuta egon beharko da. (Erakundeak bere urteko kontuen auditoria egin behar badu, txostena auditore berberak egin beharko du).

Auditoreak berrikusi beharreko justifikazio-kontuan honako hauek agertu beharko dira:

1.- Diru-laguntza emateko ebazpenean ezarritako baldintzak betetzen direla frogatzen duen jarduketa-memoria, egin diren jarduerak eta lortu diren emaitzak adierazita. Gutxienez eduki hauek izango ditu:

- DIRU-LAGUNTZAREN XEDEA. Diruz lagundutako jardueraren helburuaren azalpena.

- Egindako EKINTZEN DESKRIBAPENA (aldiak, tokiak, maiztasuna, egunak...).

- PERTSONA ONURADUNAK:

Pertsona onuradunen kopurua eta tipologia, edo diruz lagundutako plaza kopurua, sexuaren arabera bereizita.

La presentación de dicha justificación deberá realizarse a través la sede electrónica de la Diputación Foral de Bizkaia

El sistema de justificación para cada uno de los servicios subvencionados (SERVICIO DE CENTRO OCUPACIONAL y CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO (BAJO RENDIMIENTO) será el de la cuenta justificativa con aportación de informe de persona auditora, previsto en el artículo 59 del reglamento de subvenciones.

La cuenta justificativa con aportación de informe de la persona auditora deberá presentarse numerada y sellada por la empresa auditora en todas sus páginas.

La persona auditora de cuentas deberá estar inscrita como ejerciente en el Registro Oficial de Auditores de Cuentas dependiente del Instituto de Contabilidad y Auditoría de Cuentas. (En los supuestos en los que la Entidad tenga obligación de realizar la auditoria de sus cuentas anuales, el informe debe realizarlo la misma persona auditora).

La cuenta justificativa objeto de revisión por parte de la persona auditora comprenderá:

1- Una memoria de actuación justificativa del cumplimiento de las condiciones impuestas en la concesión de la subvención, con indicación de las actividades realizadas y de los resultados obtenidos, que deberá tener el siguiente contenido mínimo:

-OBJETO DE LA SUBVENCION. Descripción del fin de la actividad subvencionada.

-DESCRIPCION DE LA ACCIONES realizadas (períodos, lugares, frecuencia, fechas de ejecución....).

-PERSONAS BENEFICIARIAS:

Número de personas beneficiarias y tipología, o plazas subvencionadas, desagregadas por sexo.





-OKUPAZIO-INDIZEA: diru-laguntzaren ekitaldian benetan izandako okupazio-indizea zehaztuko da.

- GIZA BALIABIDEAK (sexuaren arabera berezita) eta materialak: diru-laguntzaren xedea betetzeko erabili direnak.

- Eskaeran aurkeztutako proiektuan aurrez ezarritako adierazle neurgarrien bidez lortutako LORPENAK.

2- Memoria ekonomikoa, honako hauek jaso beharko dituen:

- Bizkaiko Foru Aldundiko egoitza elektronikoan dagoen eredu orokorrari jarraiki, diruz lagundutako proiektuari edo jarduerari egotzitako Gastu eta Sarreraren Egoeraren justifikazio orria.

- Jasotako kostu orokor edota zeharkakoen berri ematea: nolakoak diren, zenbatekoak eta, beharrezkoa izanez gero, banatzeko irizpideak.

Hiru aurrekontuen zerrenda xehatua; Dirulaguntzei buruzko foru-arauaren 29.3. artikularen arabera, onuradunak berak eskatutako zerrendena, hain zuzen (hamabigarren klausula, 3. zenbakia, eta hamalagarrena, d) letra).

- Erabili gabeko soberakinak badago, diru kopuru hori eta sortu dituen korrituak itzultzeko ordainketa-gutuna.

Txosten hori Ogasun eta Finantza Saileko foru diputatuaren apirilaren 15eko 945/2011 Foru Aginduan ezarritakoaren arabera egin behar da (agindu horren bidez, foru sektore publikoko diru-laguntzen justifikazio-kontuak berrikusteko lanak egiteko kontu-auditoreen jardun-arauak onartzen dira;

Horri dagokionez, honela egin behar da memoria ekonomikoaren berrikuspena, 945/2011 Foru Aginduaren eranskinaren 3. artikuluan, 2.b) letran aipatzen dena:

a) Proiektuari edo jarduerari egotzitako pertsonal-gastu guztien gainean.

-INDICE DE OCUPACIÓN-se indicará el índice de ocupación realmente alcanzado en el ejercicio subvencionado.

-RECURSOS humanos (desagregados por sexo) y materiales destinados al cumplimiento del objeto de la subvención.

- LOGROS conseguidos mediante indicadores medibles previamente establecidos en el proyecto presentado en la solicitud.

2- Una memoria económica que deberá contener:

- Justificación de Estado de Gastos e Ingresos imputados al proyecto o actividad subvencionada, conforme al modelo estandarizado que figura en la sede electrónica de la Diputación Foral de Bizkaia.

- Indicación, en su caso, de los criterios de reparto, naturaleza y cuantía de los costes generales y/o indirectos incorporados.

- Una relación detallada de los tres presupuestos que, en aplicación del artículo 29.3 de la Norma Foral de Subvenciones, deba haber solicitado la persona beneficiaria (cláusulas duodécima, apartado 3 y decimocuarta, apartado d)

- En su caso, la carta de pago de reintegro en el supuesto de remanentes no aplicados así como de los intereses derivados de los mismos.

Dicho informe se elaborará conforme a lo dispuesto en la Orden Foral 945/2011, de 15 de abril, del Diputado Foral de Hacienda y Finanzas, que aprueba las normas de actuación de las personas auditoras de cuentas en la realización de los trabajos de revisión de las cuentas justificativas de subvenciones en el ámbito del sector público foral.

A estos efectos, la revisión de la memoria económica, contemplada en el apartado 2.b) del artículo 3 del Anexo de la citada Orden Foral 945/2011, se realizará:

a) Sobre la totalidad de los gastos de personal imputados al proyecto/actividad.





- b) Zuzeneko gainerako gastuen kasuan, gastuen zerrenda sailkatutik lagin adierazgarri bat hartu behar da prozedura estatistikoak aplikatuta; % 95eko konfiantza-maila izan behar du, eta $\pm$ % 5eko errorea, gehienez..

Beren-beregi honako datu hauek ere adierazi behar dira: laginketa-sistemarik erabili den ala ez, eta, erabili bada, zein laginketa-sistema erabili den; aztertutako lagineko elementuen kopurua eta lagin horren zenbatekoa guztizkoaren aldean; eta aurkitutako akatsen ehunekoa aztertutako laginari dagokionez (elementuen kopurua eta ukitutako gastuen zenbatekoa ere aintzat hartuta).

Modu berean, auditorearen txostenak berariaz jasoko du laugarren klausula betetzen den okupazio-indizeari dagokionez.

Hamabigarrena.- Diru-laguntza jaso dezaketen gastuak.

1. Diru-laguntza jaso dezaketen gastutzat joko dira diruz lagundutako jardueraren izaerari zalantzarik gabe erantzuten diotenak, beharrezkoak badira eta oinarri arautzaile hauetan ezarritako egikaritze-aldian egiten badira.

Bereziki, honako hauek ez dira diruz lagundu daitezkeen gastuak:

- a) Banku-kontuetako korritu zordunak.
- b) Korrituak, errekarquak, administrazio-zehapenak eta zigor-zehapenak.
- c) Prozedura judizialtako gastuak.
- d) Higiezinak erosteko finantza-gastuak.

2. Diru-laguntzaren xede izan daitezke helburua gauzatzeko kontratatzen diren langileen gastuak. Hala ere, erakunde edo zentroen zuzendaritzetako edo kontseiluetako kide legez egiten diren jarduerak eragiten dituzten gastuak ezin izango dira langileria gastuetan sartu, baldin eta langileek ez badute diru-laguntzaren helburuari loturiko berariazko lanak egiteko lan-kontraturik, ez behar bezalako titulurik.

- b) Para el resto de gastos directos, se seleccionará de la relación clasificada de gastos, una muestra representativa mediante procedimientos estadísticos, que cumplirá con un nivel de confianza del 95% y un error máximo de más/menos 5%.

Se indicará expresamente si se ha utilizado o no el sistema de muestreo, y si efectivamente se ha utilizado, se deberá indicar el sistema de muestreo empleado, el número de elementos e importe de la muestra analizada respecto del total y porcentaje de deficiencias advertido respecto a la muestra analizada (también en término de número de elementos y cuantía de los gastos afectados).

Asimismo, el informe de la persona auditora hará mención expresa al cumplimiento de la cláusula cuarta, en lo relativo al índice de ocupación.

Duodécima.- Gastos subvencionables

1. Se considerarán gastos subvencionables aquéllos que de manera indubitada respondan a la naturaleza de la actividad subvencionada, resulten estrictamente necesarios, y se realicen en el plazo de ejecución establecido por las presentes bases reguladoras.

En particular, no se considerarán gastos subvencionables

- a) los intereses deudores de las cuentas bancarias
- b) intereses, recargos y sanciones administrativas y penales.
- c) los gastos de procedimientos judiciales
- d) los gastos financieros derivados de la adquisición de inmuebles.

2. Podrán ser objeto de subvención, los gastos del personal contratado para la realización del fin de la misma. No obstante, no podrán incluirse como gastos de personal, los originados por las actividades realizadas en la condición de miembros de las Juntas Directivas o Consejos de Dirección de las Entidades, a no ser que se esté contratado laboralmente y capacitado mediante la titulación necesaria y





Diru-laguntzaren xede izan daitezke boluntarioentzako konpentsazioen gastuak, Eusko Legebiltzarraren Boluntariotzari buruzko ekainaren 25eko 17/1998 Legean ezarritakoarekin bat etorriz.

Auditore batek justifikazio-kontuari buruzko txostena eman duela-eta, betebeharrak hori betetzeko egiten diren gastuak diru-laguntzaren xede izan daitezke.

Tributuatarako diru-laguntza eman ahal izango da, baldin eta diru-laguntza jasotzen duen entitateak berak ordaintzen baditu. Ez dira inolaz ere diruz laguntzeko moduko gastutzat hartuko berreskuratu edo konpentsatu daitezkeen zeharkako zergak.

3. Diruz lagundu daitezkeen gastuaren zenbatekoa handiagoa bada Sektore Publikoko Kontratuei buruzko 2017ko azaroaren 8ko 9/2017 Legean ezartzen diren zenbatekoak baino (lege horren bidez ekartzen baitira Espainiako ordenamendu juridikora Europako Parlamentuaren eta Kontsularen 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB Zuzentarauak), orduan entitate onuradunak gutxienez hiru hornitzailearen eskaintzak eskatu beharko ditu, zerbitzua egiteko edo ondasuna emateko konpromisoa hartu baino lehen. Hori ez da beharrezkoa izango baldin eta, dirulaguntza jaso dezaketen gastuen ezaugarri bereziengatik, merkatuan ondasun eta zerbitzuok hornitu edo egiten dituen hainbeste entitatetik ez badago, edo gastua diru-laguntza eskatu baino lehen egin bada.

Araudi horretan aipatutako betebeharrari dagokionez, hamalagarren klausularen d) letran ezarritako erregulazioa hartuko da kontuan.

Aurkezten diren eskaintzen arteko hautapenerako irizpideak eraginkortasuna eta ekonomia izango dira. Eskaintza ekonomiko hoberena hautatzen ez bada, arrazoiak azaldu beharko dira memoria batean.

4. Gizarte Ekintza Sailak diruz lagundutako zerbitzua ustiatzeari lotuta ez dauden gastuak identifikatzen baditu, edo eskatutako gastua jardueraren izaerarako kualitatiboki edo kuantitatiboki egokia ez dela uste badu, doitu eta proportzionala iruditzen zaion zenbatekora murriztu ahal da.

suficiente para la realización de las labores específicas del objeto de la subvención.

Podrán ser objeto de subvención los gastos de compensación de voluntariado, conforme a lo dispuesto en la Ley del Parlamento Vasco 17/1998, de 25 de junio, del voluntariado.

Podrán ser objeto de subvención los gastos generados como consecuencia del cumplimiento de la obligación que establece la necesidad de informe de persona auditora de la cuenta justificativa.

Los tributos son subvencionables cuando la entidad beneficiaria de la subvención los abona efectivamente. En ningún caso se consideran gastos subvencionables los impuestos indirectos cuando sean susceptibles de recuperación o compensación.

3. Cuando el importe del gasto subvencionable supere las cuantías establecidas en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, la entidad beneficiaria deberá solicitar como mínimo tres ofertas de diferentes empresas proveedoras con carácter previo a la contracción del compromiso para la prestación del servicio o la entrega del bien, salvo que por las especiales características de los gastos subvencionables no exista en el mercado suficiente número de entidades que lo suministren o presten, o salvo que el gasto se hubiera realizado con anterioridad a la solicitud de la subvención.

La obligación referida en la citada normativa se entenderá de acuerdo a la regulación prevista en el apartado d) de la cláusula decimocuarta.

La elección entre las ofertas presentadas, se realizará conforme a criterios de eficiencia y economía, debiendo justificarse expresamente en una memoria la elección cuando no recaiga en la propuesta económica más ventajosa.

4. Si el Departamento de Acción Social identifica gastos no vinculados a la explotación del servicio subvencionado o considera que el gasto solicitado no es adecuado, cualitativa y cuantitativamente a la naturaleza de la actividad, éste podrá ser reducido a la cuantía que se considere ajustada y proporcional





Hamahirugarrena.- Azpikontratazioa

Diruz lagundutako proiektua osatzen duten ekintza guztiak % 75eraino azpikontrata daitezke, 2005eko maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauaren 27. artikuluan (arau horrek Foru Administrazioak ematen dituen Diru-laguntzen Lege Araubide Orokorra arautzen du) eta haren erregelamenduaren 53. artikuluan ezarritako baldintzetan.

Aurrekoa gorabehera, ezingo dira azpikontratatu diruz lagundutako jardueraren kostua handitu arren jarduera horri balio erantsirik ez dakarkioten jarduerak.

Hirugarren batzuekin idatziz egiten diren eta Sektore Publikoko Kontratuak buruzko 2017ko azaroaren 8ko 9/2017 Legearen arabera (lege horren bidez ekartzen baitira Espainiako ordenamendu juridikora Europako Parlamentuaren eta Kontsularen 2014ko otsailaren 26ko 2014/23/EB eta 2014/24/EB Zuzentarauak) adjudikatzen diren kontratuak onartuko dira, nahiz eta diru-laguntzaren zenbatekoaren % 20 gainditzen duten eta haien zenbatekoa 60.000 eurotik gorakoa den. Halakoetan, erakunde onuradunak kontratu horien berri eman beharko dio Bizkaiko Foru Aldundiari.

Ezin izango da kontraturik zatitu, hari dagokion zenbatekoa gutxitu eta goiko paragrafoko betekizunak bete beharra saihesteko.

Kontratistek erakunde onuradunarekin soilik izango dituzte betebeharrak. Izan ere, onuradunak hartuko du, Administrazioaren aurrean, diruz lagundutako ekintzak burutzeko erantzukizun osoa. Gainera, erakunde onuradunaren ardura izango da hirugarren batzuekin hitzartutako ekintza diruz lagunduak gauzatzean errespetatu daitezen diru-laguntza jaso dezaketen gastuen izaerari eta zenbatekoari dagokienez diru-laguntzaren oinarri arautzailetan ezarritako mugak. Kontratista horiek laguntzeko betebeharra dute, 2005eko maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauaren 41. artikuluan xedatutakoarekin bat (arau horrek Foru Administrazioak ematen dituen Diru-laguntzen Lege Araubide Orokorra arautzen du).

Erakunde onuradunak ezin izango du inola ere hitzartu diruz lagundutako ekintzak osorik edo partez egitea 2005eko maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauaren 27.7 artikuluan zehaztutako

Decimotercera.- Subcontratación

Podrán subcontratarse hasta el 75% del importe de las acciones que integran el proyecto subvencionado en los términos previstos por el artículo 27 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, reguladora del Régimen Jurídico de las Subvenciones otorgadas por la Administración Foral y en el artículo 53 de su Reglamento.

No obstante lo anterior, en ningún caso podrán subcontratarse actividades que, aumentando el coste de la acción subvencionada, no aporten valor añadido a la misma.

Se autoriza aquellos contratos con terceros que excediendo del 20% del importe de la subvención y, siendo su importe superior a 60.000 euros, se celebren por escrito y se adjudiquen conforme a la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por las que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014, quedando la entidad beneficiaria obligada a informar a Diputación Foral de Bizkaia de la celebración de los mismos.

No podrá fraccionarse un contrato con el objeto de disminuir su cuantía y eludir el cumplimiento de los requisitos exigidos en el párrafo anterior.

Las personas contratistas quedarán obligadas solo ante la entidad beneficiaria, que asumirá la total responsabilidad de la ejecución de las acciones subvencionadas frente a la Diputación Foral de Bizkaia. Además, la entidad beneficiaria será responsable de que en la ejecución de las acciones subvencionadas concertadas con terceras personas se respeten los límites que se establecen en la normativa reguladora de la subvención, en cuanto a la naturaleza y cuantía de los gastos subvencionables. Estas personas contratistas estarán sujetas al deber de colaboración previsto en el artículo 41 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, reguladora del Régimen Jurídico de las Subvenciones otorgadas por la Administración Foral.

En ningún caso podrá concertarse por parte de la entidad beneficiaria la ejecución total o parcial de las acciones subvencionadas con las personas y entidades reseñadas en el artículo





pertsona eta erakundeekin (arau horrek Foru Administrazioak ematen dituen Diru-laguntzen Lege Araubide Orokorra arautzen du).

27.7 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, reguladora del Régimen Jurídico de las Subvenciones otorgadas por la Administración Foral.

Hamalugarrena.- Erakunde onuradunaren betebeharrak

Erakunde onuradunaren betebeharrak honako hauek izango dira:

- a) 5/2005 Foru Arauan (12. artikuluan) ezarritako betekizunak bete behar ditu, erakunde onuradun gisa hartu ahal izateko.
- b) Diru-laguntzaren xede den jarduera ezarritako moduan eta epealdian gauzatu behar du, ezarritako baldintzak beteta.
- c) Diru-laguntzaren xede den ekintza gauzatu duela frogatu behar du hamaikagarren klausulan ezarri den bezala.
- d) Zerbitzua emateko konpromisoa kontratu baino lehen, hiru (3) hornitzailearen eskaintzak eskatu behar dira, Dirulaguntzei buruzko Foru Arauaren 29.3 artikuluan xedatutakoarekin bat etorrira, zentroari egotzitako gastua artikuluko horretan aipatutako kopuruak baino txikiagoa bada ere.
- e) Aplikatu beharreko araudiaren arabera aurkeztu behar dituen baimen eta erregistro guztiak lortu behar ditu.
- f) Diru-laguntza ematen eta ordaintzen denean, egunean eduki behar ditu zerga-betebeharrak eta Gizarte Segurantzarekiko betebeharrak.
- g) Diru-laguntzen itzulketaren ondoriozko betebeharrak egunean eduki behar ditu, Diru-laguntzen Erregelamendua onetsi zuen martxoaren 23ko 34/2010 Foru Dekretuaren 16. artikuluan xedatutakoari jarraikiz.
- h) Jarduera egiteko behar diren lanari, aseguruiei, arriskuetaarako aurreneurriei, zerbitzuen erabiltzaileen segurtasun osoari eta abarri buruzko arau guztiak bete behar ditu.
- i) Gizarte Ekintza Sailaren egiaztapen-jarduketak eta Ogasun eta Finantza Foru Sailaren Finantza-kontrolerako jarduketak onartu behar ditu.

Decimocuarta.- Obligaciones de la entidad beneficiaria

La entidad beneficiaria se obliga a:

- a) Cumplir los requisitos para obtener la condición de entidad beneficiaria establecida en Norma Foral 5/2005 (artículo 12)
- b) Realizar la actividad que fundamente la concesión de la subvención en la forma, condiciones y plazo establecidos.
- c) Justificar la realización de la acción subvencionada en la forma señalada en la cláusula undécima.
- d) Solicitar, con carácter previo a la contratación del compromiso para la prestación del servicio, tres (3) ofertas de diferentes proveedores, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 29.3 de la Norma Foral de Subvenciones, con independencia de que la imputación del gasto al centro de coste en cuestión sea inferior a las cuantías referenciadas en el citado artículo.
- e) Obtener todas las autorizaciones y registros a que estuviere obligada en razón de la normativa que le sea aplicable.
- f) Hallarse al corriente de sus obligaciones tributarias y de la Seguridad Social en el momento del otorgamiento y del pago del importe de la subvención.
- g) Hallarse al corriente de pago de obligaciones por reintegro de subvenciones de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 16 de Decreto Foral 34/2010 de 23 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento de subvenciones.
- h) Cumplir todas las normas laborales, seguros, prevención de riesgos, seguridad integral de las personas usuarias de sus servicios etc.. que requiera el desarrollo de su actividad.
- i) Someterse a las actuaciones de comprobación que en su caso efectúe el Departamento de Acción Social y a los de Control Financiero correspondientes al Departamento Foral de Hacienda y Finanzas.





j) Bizkaia Foru Aldundia babeslea dela berariaz agerrarazi behar da diruz lagundutako jarduera guztietan, haiek zabaldu, hedatzera eman edo argitaratzen diren guztietan, horretarako, Aldundiaren logotipoa eta lankidetzat hori azaltzeko idazkuna jarriko dira argitaratzen diren publizitate eta argitalpen guztietan.

k) Bi hizkuntza ofizialak erabili behar ditu diruz lagundutako jarduera dela-eta jendaurrean egiten diren hitzaldi guztietan.

l) Bi hizkuntza ofizialak erabiltzea herritarrei bere jardueraren publizitatea egiteko erabiltzen diren eskuorri, kartel edo bestelako euskarri guztietan.

m) Diru-laguntzaren xedea betetzeko egiten diren agiri idatzietan zein grafikoetan sexismorik gabeko hizkera eta irudiak erabili behar ditu.

n) Diru-laguntzaren justifikazioan ematen diren datuak sexuaren arabera bereizi behar ditu, hau da, diruz lagundutako jardueraren onuradunetatik zenbat diren gizonak eta zenbat emakumeak adierazi, eta, behar izanez gero, emaitzak aztertu eta etorkizunean emakumeen eta gizonen arteko berdintasun handiagoa lortzeko hartu beharreko neurriak azaldu.

Era berean, datuak sexuaren arabera bereizi behar ditu pertsonen buruz sortzen den estatistika orotan. Hori guztia, Emakume eta Gizonen Berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Aginduaren 24. artikulua betez.

o) Oztopo arkitektonikoak edo komunikaziorako trabak kentzen lagundu behar du, diru-laguntza honi loturik egiten diren zerbitzu, ekitaldi eta jarduera guztietan.

p) Proiektuaren jarduketaren eremu guztietan genero-berdintasunaren baldintza betetzen dela bermatzea.

q) Helburu bererako nazioko edo nazioarteko beste herri-administrazio edo erakunde publiko zein pribatu batzuek emandako diru-laguntza eta laguntza guztien berri eman behar dio berehala Gizarte Ekintza Sailari.

r) Gizarte Ekintza Sailari diru-laguntzaren gaineko edozein gorabehera jakinarazi behar dio, baldin eta diru-laguntza jasotzeko edo, hala denean, ezarritako

j) Hacer constar expresamente el patrocinio de la Diputación Foral de Bizkaia en cuantas actividades subvencionadas realicen y conlleven la divulgación, difusión o, en su caso, publicación de las mismas, mediante la incorporación de su logotipo y una leyenda explicativa en todos los medios publicitarios y publicaciones que se editen.

k) Utilizar las dos lenguas oficiales en todas las intervenciones públicas resultantes de la actividad subvencionada.

l) Utilizar las dos lenguas oficiales en todos los folletos, carteles o cualquier otro soporte utilizado para dar publicidad de su actividad a la ciudadanía.

m) Utilizar en toda la documentación escrita y gráfica que se produzca en desarrollo del objeto subvencionado, lenguaje e imágenes de carácter no sexista.

n) Aportar en la justificación de la subvención datos desagregados por sexo, esto es, el número de hombres y mujeres personas beneficiarias de la actividad subvencionada, y en su caso, un análisis de los resultados y medidas a adoptar en el futuro para conseguir una mayor igualdad entre mujeres y hombres.

Así mismo, se deberá desagregar los datos por sexo en cualquier estadística referida a personas que se genere, todo ello al amparo del artículo 24 de la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

o) Colaborar en la eliminación de las barreras arquitectónicas o de comunicación, en todos los servicios, eventos o actividades que se organicen en función de la presente subvención.

p) Velar por el cumplimiento de la condición de igualdad de género en todos los ámbitos de actuación del proyecto.

q) Comunicar al Departamento de Acción Social de forma inmediata la obtención de subvenciones o ayudas para la misma finalidad procedentes de cualquier Administración Pública o Ente público o privado, nacional o internacional.

r) Poner en conocimiento del Departamento de Acción Social cualquier eventualidad o circunstancia relativa a la presente subvención que pueda afectar sustancialmente a la





helburuak betetzeari begira eragin handia izango badu.

s) Komunikatzeko betebeharrak:

I) **Hilean behin**, zentroan gertatu diren alten eta baje berri eman behar dio Gizarte Ekintza Sailari, erabiltzaile bakoitzaren sarrera- eta baja-egunak zehazten dituen zerrenda baten bitartez. Datu horiek xede horretarako ezartzen den euskarri informatikora igorriko dira eta zehaztutako ibilbidea erabili beharko dira.

II) Zentruan altak eta bajak gauzatzen direnean jakinarazi behar dira. Horretarako, aurrez ezarritako aplikazio informatikoa eta zehaztutako ibilbidea erabili beharko dira.

t) Gizarte Ekintza Sail honek eskatzen dion guztietan, diru-laguntzaren xede den ekintzaren onuradunen izenen zerrenda eman behar dio, jasotako laguntza espezializatuko zerbitzuak zehaztuta.

u) Gizarte Ekintza Sailak egiten dion errekerimenduari erantzutea, eta auditorearen txostenean egiaztatutako dirulaguntzari egotzi zaizkion gastuen zerrenda sailkatua aurkeztea

v) Erakunde onuradunek une oro bete beharko dute COVID-19aren harira onetsitako indarrean dagoen araudia, eta, era berean, behar diren neurriak hartu beharko dituzte segurtasuna eta osasuna bermatzeko, diruz lagundutako programa, ekintza eta jarduera guztiak garatu eta gauzatzeari dagokionez, prebentzio-neurri legez.

Bereziki, dagokion osasun-agintaritzak emandako protokolo eta gomendio guztiak hartu beharko dira kontuan.

w) Erakunde onuradunak, bere kasuan, Bizkaiko gardentasunari buruzko otsailaren 17ko 1/2016 Foru Arauaren II. Tituluan jasotako eskakizunak bete beharko ditu.

x) Erakunde onuradunak emakumeen eta giz berdintasunerako ekainaren 20ko 4/2018 Foru Arau 46. artikuluan aurreikusitakoa bete beharko du; salb interes publikoko arrazoiek betebeharrak horiek salbu justifikatzen badute; kasu horretan, or proposatzaileak justifikazio-txostena aurkeztu beharko Honako hauek dira aipaturiko betebeharrak:

a) emakume eta gizonen berdintasuna sustatze honako arlo hauetan: lanpostuak definitze

percepción de la subvención o, en su caso, a la ejecución de los fines programados.

s) Obligaciones de comunicación:

I) Comunicar **mensualmente** al Departamento de Acción Social una relación nominal de las personas usuarias con su fecha de ingreso y baja. Estos datos deberán ser enviados en el soporte informático definido al efecto y a través de la ruta que se determine..

II) Comunicar en el momento que se produzcan las altas y bajas en el Centro, utilizando el soporte informático definido al efecto y a través de la ruta que se determine.

t) Atender el requerimiento que en su caso se le haga por este Departamento de Acción Social, a fin de que aporte relación nominal de las personas destinatarias de la acción subvencionada, con detalle de los servicios de atención especializada recibidos.

u) Atender el requerimiento que en su caso se le haga por este Departamento de Acción Social, a fin de que aporte la relación clasificada de los gastos imputados a la subvención verificada en el informe de la persona auditora

v) Las entidades beneficiarias deberán cumplir en todo momento la normativa vigente adoptada con motivo del COVID- 19 y deberán asimismo adoptar las medidas necesarias destinadas a garantizar la seguridad y la salud en aras de su prevención, en el desarrollo y ejecución de todos los programas, acciones y actividades subvencionadas.

En especial se deberán tener en cuenta cuantos protocolos y recomendaciones emita la autoridad sanitaria correspondiente.

w) La entidad beneficiaria estará obligada en su caso, a cumplir las exigencias de publicidad activa contenidas en su Título II de la Norma Foral 1/2016, de 17 de febrero, de Transparencia de Bizkaia.

x) La entidad beneficiaria deberá cumplir con lo previsto en el artículo 46 de la Norma Foral 4/2018, de 20 de junio para la igualdad de Mujeres y Hombres, salvo que razones de interés público justifiquen la exención de estas obligaciones en cuyo caso el órgano proponente deberá presentar informe justificativo, y que son:

a) Promover la igualdad de mujeres y hombres en la definición de los puestos de trabajo, acceso,





horiek lortzea, kontratazioa eta iraungitze lanbide-sailkapena, sustapena, prestakuntz segurtasuna eta osasuna lanean, ordainsarie politika, erantzunkidetasuna eta bizi pertson familiar eta lanekoa bateragarri egite lanaren kalitatea eta egonkortasun lanaldiaren iraupena eta antolaketa et sindikatu-ekintza, ordezkaritza eta negoziatz kolektiboa. Hala, lan-baldintza duin, zuzen et diskriminaziorik gabekoak ziurtatuko dira.

- b) zaintzea emakume eta gizonen tratamendua, protagonismoa eta balorazioa baliokidea izatea eta irudia sustatzea honako balio hauetan funtsatuta: berdintasuna, presentzia orekatuta, dibertsitatea, erantzunkidetasuna eta rol zein genero-identitateen pluraltasuna. Hori guztia egingo da, proiektua edo jarduera egikaritzen denean, bai idatzizko, bai ahozko informazioan, ikonografian, publizitate-ekintzetan, barne eta kanpoko komunikazioan, formalean eta informalean, baita sortutako materialetan edo lanarekin zerikusia duten horietan ere.
- c) 250 langile baino gehiago dituzten pertsona fisiko edo juridikoek emakumeen eta gizonen benetako berdintasunerako martxoaren 22ko 3/2007 Legean aurreikusitako emakumeen eta gizonen berdintasunerako plan bat izateko betebeharra betetzen dela egiaztatu beharko dute.
- d) Plantillan hamabost langile baino gehiago dituzten pertsona fisiko edo juridikoek prebenitzeko, jarduteko, jarraipena emateko, ebaluatze eta lan-esparruan indarkeria matxista deuseztatzeko neurriak hartzen direla bermatu beharko dute, bereziki, sexu-jazarpena eta sexuarengatiko jazarpenari dagozkion neurriak

Hamabosgarrena.- Ez-betetzeak eta itzulketak

Itzulketak erakunde onuradunaren ekimenez eginez gero, ordainketa-gutuna eskatu ahal izango du aurretik hitzartu gabe, Diru-laguntzei buruzko Erregelamendua onesten duen Bizkaiko Foru Aldundiaren martxoaren 23ko 34/2010 Foru Dekretuaren 76. artikuluan xedatutakoarekin bat etorritz.

contratación y extinción, clasificación profesional, promoción, formación, seguridad y salud laboral, política retributiva, corresponsabilidad y conciliación de la vida personal, laboral y familiar, calidad y estabilidad laboral, duración y ordenación de la jornada laboral, y en la acción sindical, representación y negociación colectiva, asegurando unas condiciones laborales dignas, decentes y no discriminatorias.

- b) Velar porque el tratamiento, protagonismo y valoración de mujeres y hombres sea equivalente y el fomento de una imagen con valores de igualdad, presencia equilibrada, diversidad, corresponsabilidad, y pluralidad de roles e identidades de género, tanto en la información escrita, oral, iconográfica, acciones publicitarias, comunicación interna y externa, formal e informal como en los materiales generados o relacionados con la ejecución del proyecto o actividad.
- c) Las personas físicas o jurídicas con una plantilla superior a 250 personas deberán acreditar el cumplimiento de la obligación de disponer de un Plan para la Igualdad de mujeres y hombres previsto en la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como de su aplicación efectiva.
- d) Las personas físicas o jurídicas con más de quince personas trabajadoras en plantilla deberán garantizar la adopción de medidas para prevenir, actuar, dar seguimiento, evaluar y erradicar la violencia machista en el ámbito laboral, y específicamente las relativas al acoso sexual y acoso por razón de sexo.

Decimoquinta.- Incumplimiento y reintegros

Cuando el reintegro se produzca a iniciativa de la entidad beneficiaria, ésta podrá solicitar la correspondiente carta de pago sin contraído previo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 76 del Reglamento Foral de Subvenciones, aprobado por el Decreto Foral 34/2010, de 23 de marzo.





Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauko 33. artikuluan jasotako kasuetan, edo ebazpen honetan ezarritako eta bere gain hartutako edozein betebeharrak betetzen ez denean, diru-laguntza gisa jasotako zenbatekoak itzuli beharko dira eta, haiekin batera, diru-laguntza eman zen egunetik itzuli behar dela ebatzi arte sortutako berandutza-korrituak ordaindu beharko dira.

Aurreko paragrafoan aipatutako betebeharren betetze partzialak berekin ekarri ahal izango du diru-laguntzaren zati bat itzuli behar izatea; hala gertatuz gero, maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauko 16.2.k artikuluan ezarritako proportzionaltasun-irizpidea aplikatuko da.

Beste administrazio edo erakunde publiko batek edo entitate pribatu batek, nazio mailakoak nahiz nazioartekoak, diru-laguntza ematen badu eta, ondorioz, egin beharreko jardueraren kostua baino gehiago jasotzen bada, gaindikina itzuli beharko da.

Berandutze-korrituak kalkulatzeko, diru-laguntza ordaindu zen unetik eta gastuaren justifikazio-kontua aurkeztu arteko aldia hartuko da kontuan, baldin eta jarduera osorik bete dela egiaztatzen bada edo, hori ez egiaztatu arren, ikusten bada erakundeak argi eta garbi beteko dituela bere gain hartutako konpromisoak.

Hamaseigarrena.- Diru-laguntzaren finantza-kontrola

Maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauko 41. artikuluan ezarritakoa dela bide, erakunde onuradunak Foru Administrazioako organoei lagundu behar die, eta eurek eta finantza-kontrolako eskumenak dituzten organoek eskatzen dituzten agiri guztiak eman behar dizkie.

Hamazazpigarrena. Aurreikusi gabeko alderdi araugarriak eta auziak.

Ebazpen honetan ezarrita ez dagoen oro arautzeko, hauexek aplikatu beharko dira: Foru Administrazioak ematen dituen diru-laguntzen araubide juridiko orokorra arautzen duen maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauko, martxoaren 23ko 34/2010 Foru Dekretuak onetsitako Diru-laguntzen Foru Erregelamendua, eta aplikatu beharreko beste edozein xedapen.

Procederá el reintegro de las cantidades percibidas en concepto de subvención, con exigencia de los intereses de demora correspondiente desde el momento de pago de la subvención hasta la fecha en que se acuerde la procedencia del reintegro, en los casos recogidos en el artículo 33 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, o cuando se incumpla cualquiera de las obligaciones asumidas y establecidas en la presente resolución.

El cumplimiento parcial de las obligaciones referidas en el párrafo anterior podrá dar lugar al reintegro parcial de la subvención, a cuyo efecto se aplicará el principio de proporcionalidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 16.2.k de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo.

En el supuesto de concurrencia de subvenciones o ayudas de otras Administraciones o Entes públicos o privados, nacionales o internacionales, por las que se supere el coste de la actividad a desarrollar, se reintegrará el exceso obtenido.

El cálculo de los intereses de demora se realizará desde el momento de abono de la subvención hasta la fecha de presentación de la cuenta justificativa del gasto, siempre que se acredite el cumplimiento total de la actividad o, de no hacerlo y, se observe por parte de la entidad una actuación inequívocamente tendente a la satisfacción de sus compromisos.

Decimosexta.- Control financiero de la subvención

En virtud del artículo 41 de la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, la entidad beneficiaria estará obligada a prestar colaboración y facilitar cuanta documentación sea requerida por los órganos de la Administración Foral, así como por los órganos que tengan atribuidas funciones de control financiero.

Deciséptima. Aspectos regulables no previstos y cuestiones litigiosas.

Para todo lo no previsto en la presente resolución será de aplicación la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico general de las subvenciones otorgadas por la Administración Foral, el Reglamento Foral de Subvenciones aprobado por Decreto Foral 34/2010, de 23 de marzo, así como cualquier otra disposición que pudiera resultar de aplicación.





Ebazpen honen ondoriozko auziak, berorien izaera juridiko administratiboa dela-eta, administrazioarekiko auzien jurisdikzioaren mende jarriko dira.

Hamazortzigarrena- Dirulaguntzaren onuradun diren erakundeetako arduradunen datu pertsonalen tratamendua

Datu pertsonalak tratatzeko, kontuan hartuko da zer ezartzen duten 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB) Erregelamenduak, zeinak hizpide hartzen baitu pertsona fisikoen babesa datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeari dagokienez, eta abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikoak, zeinak arautzen baititu Datu Pertsonalen Babesa eta Eskubide Digitalen Bermea.

Tratamenduaren arduraduna da Gizarte Ekintza Saileko Autonomia Pertsonala Sustatzeko Zuzendaritza Nagusia (Ugaskobidea 3 bis, 48014 Bilbo) eta datuak babesteko ordezkaria, berriz, Lege Aholkularitza, Informazioaren Segurtasuna eta Datu Babesa Bideratzeko Atala (Kale Nagusia 25, 48009 Bilbo).

Tratamendu hori ahal publikoak baliatzeko eta legezko betebeharrak betetzeko egingo da.

Datuak interesdunari edo haren ordezkariari eskatuko zaizkio, baita beste administrazio, erakunde, erregistro edo entitate publiko edo pribatu batzuei ere, legeak ezartzen dituen mugen barruan.

Bildutako datuen bidez kudeatuko dira harako dirulaguntza izendunak zein, Bizkaiko Lurralde Historikoaren aurrekontu orokorretan kontsignaturik, zuzentzen baitzaizkie gizarte-zerbitzuen arloan jarduera eta programak egiten dituzten entitateei.

Datu pertsonalak legezko betebeharrak batek aginduta edo interesdunak baimena ematen duenean baino ez dira lagako. Horrez gainera, ez da aurreikusten hirugarren herrialdeetara edo nazioarteko erakundeetara datu-transferentziarik egitea.

Las cuestiones litigiosas que pudieran derivarse de la presente resolución, dada su naturaleza jurídico-administrativa, serán sometidas al orden jurisdiccional contencioso-administrativo.

Decimoctava. - Tratamiento de datos personales de las personas responsables de las entidades beneficiarias de la subvención

Los datos personales serán tratados de conformidad a lo establecido en el Reglamento (UE) 2016/679, de 27 abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

El responsable del tratamiento es la Dirección General de Promoción de la Autonomía Personal del Departamento de Acción (Ugaskobidea 3 bis 48014 Bilbao) y la persona Delegada de Protección de Datos es la Sección de Asesoramiento Jurídico, Seguridad de la Información y Protección de Datos - Gran Vía, 25 48009 Bilbao.

Dicho tratamiento se realizará en el ejercicio de potestades públicas, el cumplimiento de obligaciones legales.

Los datos serán obtenidos de la persona interesada, o su representante, y de otras administraciones, organismos, registros o entidades públicas o privadas, dentro de los límites legales establecidos.

Los datos recabados serán utilizados para la gestión de las subvenciones nominativas, consignadas en los Presupuestos Generales del Territorio Histórico de Bizkaia, dirigidas a entidades para la realización de actividades y programas en el ámbito de los servicios sociales.

No se realizarán cesiones de datos personales, salvo por obligación legal o consentimiento de la persona interesada. Tampoco se prevén transferencias a terceros países u organizaciones internacionales.





Interesdunak eskubidea du bere datuak eskuratzeko, zuzendu edo ezaba daitezela eskatzeko edota haien tratamendua mugatu edo aurkaratzeko idazki bat bidaliz Lege Aholkularitza, Informazioaren Segurtasuna eta Datu Babesa Bideratzeko Atalera.

Eskubide horietako bat baliatzeko aukera mugatu daiteke baldin bateraezina bada botere publikoen jardunarekin edo aplikagarria den araudiaren arabera legezko betebeharrak betetzearekin.

Datu pertsonalen tratamenduari buruzko informazio xeheagoa kontsulta dezakezu Bizkaiko Foru Aldundiaren egoitza elektronikoan, hartarako prozeduran.

Hemeretzigarrena.- Diruz lagundutako jardueran parte hartzen duten pertsonen datu pertsonalen tratamendua

Ebazpen honen xede den dirulaguntzaren entitate onuradunak bakarrik erantzungo du diruz lagundutako jardueratik eratorritako datu pertsonalen tratamenduengatik, eta bereziki bete beharko ditu zenbat ere printzipio eta obligazio erator litezkeen Europako Parlamentuaren eta Kontseiluaren 2016ko apirilaren 27ko 2016/679 (EB)Erregelamendutik, zeinak hizpide hartzen baitu pertsona fisikoen babesa datu pertsonalen tratamenduari eta datu horien zirkulazio askeri dagokienez eta zeinaren bidez indargabetzen baita 95/46/CE Zuzentaraua, eta abenduaren 5eko 3/2018 Lege Organikotik, zeinak arautzen baititu Datu Pertsonalen Babesa eta Eskubide Digitalen Bermea.

Esandakoari jarraikiz, hartuko ditu zenbat ere neurri tekniko eta antolakuntzako behar diren hori betetzen dela ziurtatzeko, eta Bizkaiko Foru Aldundia erantzukizun orotik salbuetsita geldituko da datuen tratamenduan.

Baldin eta entitateak Bizkaiko Foru Aldundiari komunikatu behar badiakoi diruz lagundutako jardueretako parte-hartzaileen datuak, orduan Autonomia Pertsonala Sustatzeko Zuzendaritza Nagusiak hartuko du tratamendua egiteko ardura, eta datuok integratu egingo dira "Autonomia pertsonala sustatzea eta mendekotasun- eta desgaitasun-egoeretarako laguntza ematea" arloaren tratamenduan.

La persona interesada tiene derecho a acceder a sus datos, solicitar su rectificación, supresión o la limitación u oposición al tratamiento mediante escrito dirigido a la Sección de Asesoramiento Jurídico, Seguridad de la Información y Protección de Datos.

El ejercicio de alguno de estos derechos puede verse limitado cuando sea incompatible con el ejercicio de los poderes públicos o con el cumplimiento de obligaciones legales de acuerdo con la legislación aplicable.

Puede consultar la información detallada sobre el tratamiento de los datos personales en la sede electrónica de la Diputación Foral de Bizkaia en su procedimiento correspondiente.

Decimonovena.- Tratamiento de datos personales de las personas que participan en la actividad subvencionada

La Entidad beneficiaria de la subvención objeto de esta resolución será la única responsable de los tratamientos de los datos personales derivados de la actividad subvencionada, debiendo cumplir, particularmente, con los principios y obligaciones que pudieren derivarse del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE y de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

En virtud de lo anterior, adoptará cuantas medidas técnicas y organizativas sean necesarias para garantizar tal cumplimiento, quedando la Diputación Foral de Bizkaia eximida de cualquier responsabilidad en el tratamiento de estos datos.

En caso de que la entidad deba comunicar a la Diputación Foral de Bizkaia datos de las personas participantes en las actividades subvencionadas, la Dirección General de Promoción de la Autonomía Personal pasa a actuar como responsable del tratamiento, integrándose dichos datos al tratamiento de "Promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia y la discapacidad".





Horrez gain, Erregelamenduaren 13. artikuluan ezarritakoa betetzeko, entitateak jakinaraziko die diruz lagundutako jardueretako parte-hartzaileei ezen beren datuak Bizkaiko Foru Aldundiari komunikatuko dizkiola, hala zorroko beste zerbitzu batzuekin bateragarri denez egiaztatzeko eta gizarte-zerbitzuen arreta osoa bermatzeko.

Hori guztia gorabehera, datu pertsonalak uanean uanean errekeritu ahalko dira hala egiaztatzeko eta dirulaguntza benetan aplikatzen ari den zertarako eman baita eta hartarako, dirulaguntzak erregulatzen dituen araudia betez.

Hogeigarrena. Arau-haustea eta zehapenak

Dirulaguntzen arloko arau-hauste administratiboak dira Foru Administrazioak emandako dirulaguntzen erregimen juridiko orokorra arautzen duen 2005eko maiatzaren 31ko 5/2005 Foru Arauan jasotako ekintzak eta ez-egiteak, eta zigorra jaso ahalko dute, zabarkeria huts modura ere.

Dirulaguntza honi dagozkio arau-hausteei eta ezarri beharreko zehapenei dagokienez, guztiz aplikatzekoa izango da foru-arau horren 47-63 artikuluetan xedatzen den araubidea

Hogeita batgarrena.- Eskumenen eskuordetzea.

2010eko martxoaren 23ko 34/2010 Foru Dekretuak onartutako Diru-laguntzen Erregelamenduaren 12.4 artikuluan xedatutakoarekin bat etorrira, ahalmena ematen zaio Gizarte Ekintza Saileko foru diputuari ebazpen hau garatzeko eta/edo exekutatu eta betetzeko beharrezkoak diren xedapen guztiak eman ditzan.

Hogeita bigarrena.-Inpugnazio moduak

Bizkaiko kondaira lurraldeko foru erakundeen hautapen, antolaketa, erregimen eta funtzionamenduari buruzko otsailaren 13ko 1987/3 Foru arauko 69.1 artikuluari jarraiki, ebazpen honek administrazio bideari amaiera ematen dio. Interesatuek, HILABETEKOK epean, ebazpena eman duen organoaren aurrean, aurkako aukerako berraztertze errekurtsoa aurkez dezakete

Asimismo, en cumplimiento de lo establecido en el art. 13 del Reglamento, la entidad informará además a las personas participantes de las actividades subvencionadas de que sus datos serán comunicados a la Diputación Foral de Bizkaia, con el objeto de verificar la compatibilidad con otros servicios de cartera y garantizar la atención integral de los servicios sociales.

Todo ello sin perjuicio de que puntualmente pudieran requerirse datos personales para la verificación de la efectiva aplicación de la subvención a los fines para los que se concede, en cumplimiento de la normativa reguladora de subvenciones.

Vigésima- Infracciones y sanciones

Constituyen infracciones administrativas en materia de subvenciones las acciones y omisiones tipificadas en la Norma Foral 5/2005, de 31 de mayo, por la que se regula el régimen jurídico de las subvenciones otorgadas por la administración foral, y serán sancionables incluso a título de simple negligencia.

Será de plena aplicación el régimen dispuesto en los artículos 47 a 63 de la citada norma foral, en caso de infracciones respecto a la presente subvención y las correspondientes sanciones a imponer.

Vigesimoprimera.- Delegación de competencias

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12.4 del Reglamento Foral de Subvenciones, aprobado por Decreto Foral 34/2010 de 23 de marzo, se faculta al diputado foral del Departamento de Acción Social para dictar cuantas disposiciones resulten necesarias para el desarrollo y/o ejecución y cumplimiento de la presente resolución

Vigesimosegunda- Modos de impugnación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 69.1 de la Norma Foral 3/87 de 13 de febrero, sobre elección, organización, régimen y funcionamiento de las Instituciones Forales del Territorio Histórico de Bizkaia, la presente resolución pone fin a la vía administrativa, pudiendo las personas interesadas interponer recurso potestativo de reposición ante el mismo órgano que los hubiera dictado en el plazo de UN MES desde el día siguiente a que se le haya notificado.





Guzti hori, Administrazio publikoen administrazio prozedura erkidearen urriaren 1eko 39/2015 Legearen 123. eta 124. artikuluekin ados.

Hogeita hirugarrena.- Jakinarazpena

Erabaki hau jakinaraztea, alegia, **TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L.** erakundeari 2023. urterako diru-laguntza izenduna emateari buruzkoa, legeak ezarritako moduan

Todo ello de acuerdo con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas

Vigesimotercera.- Notificación

Notificar la presente resolución, relativa a la concesión de la subvención nominativa en el año 2023, a la **TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L.**, en legal forma.

Zerbitzuak, Laguntzak eta Hirugarren Sektorea Sustatzeko Ataleko burua / Jefa de la Sección de Gestión de Servicios, Ayudas y Promoción del Tercer Sector. MAITE AMATRIA CUESTA

Ettxeko Arreta Zerbitzuko burua / Jefa del Servicio de Atención en el Hogar. MAITANE ANASAGASTI UNDA.

Mendekotasunaren Arretarako zuzendariordea / Subdirector de Atención a la Dependencia. IMANOL MADARIAGA SASIETA

Autonomia Pertsonala Sustatzeko zuzendari nagusia / Director general para la promoción de la autonomía personal. ASIER ALUSTIZA KAPANAGA

PROBIDENTZIA /PROVIDENCIA. Ontzat ematen dut aurreko proposamena, horrekin ados nago. Ondorioz, aurkez bekio Ahaldun nagusiari Foru Dekretua eman dezan / Presto mi conformidad con la propuesta antecedente y, consecuencia, elévese a Decreto Foral del Excmo. Sr. Diputado General.

Gizarte ekintzako foru diputatua / El Diputado foral de acción social. SERGIO MURILLO CORZO.

Aurreko txostenak onartzen dira eta, ondorioz, horietan proposatzen denaren arabera ebazten da / Se aceptan los anteriores informes y, en consecuencia, se resuelve de conformidad a lo que en ellos se dispone.

Ahaldun nagusia. El Diputado general. UNAI REMENTERIA MAIZ.



Proyecto a subvencionar

Centro Ocupacional

Año 2023



Indice

1. Objeto de la subvención
2. Descripción de las acciones a desarrollar
3. Personas beneficiarias
4. Programa de Envejecimiento Activo. EGOKIPLAN
5. Recursos humanos y materiales
6. Plazos de ejecución
7. Logros a conseguir mediante indicadores medibles previamente establecidos.



1. Objeto de la subvención

El objeto de este proyecto es ayudar al desarrollo personal y social de las personas con discapacidad, mediante la realización de diversas actividades de producción compaginadas con programas de apoyo y formación que les permitan adquirir una serie de competencias básicas para el establecimiento de rutinas personales, sociales e incluso laborales, mediante el diseño de un itinerario personalizado, ya que por sus necesidades de apoyo no pueden acceder de manera inmediata ni al empleo ordinario ni al protegido.

2. Descripción de las acciones a desarrollar

Gallarreta desarrolla su programa de Centro Ocupacional para la atención de las personas con discapacidad basándose en el **Modelo de Participación y Calidad de Vida** que promueve la autonomía, accesibilidad, la programación centrada en la persona y su participación activa como inclusión dentro de la sociedad.

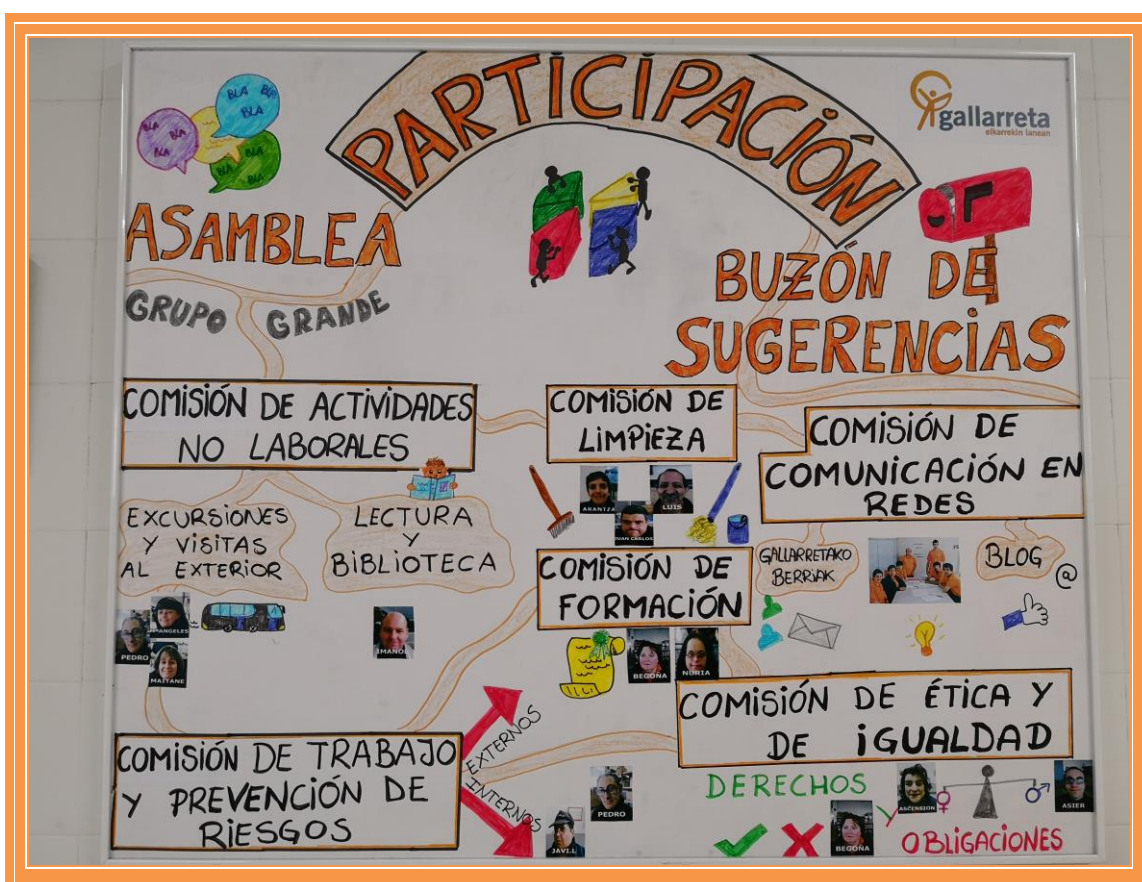
Este modelo tiene como objetivo conseguir que “las personas y la sociedad evolucionemos hacia una cultura de autonomía personal y vida independiente en la comunidad que permita a todas las personas, sin exclusiones ni discriminaciones de ningún tipo, realizar sus propias elecciones y vivir en condiciones idóneas de calidad de vida y autorrealización” (DFB - Acción Social – III Plan para la participación y calidad de vida de las personas con discapacidad en Bizkaia 2021-2023)

A través de este modelo Gallarreta orienta la intervención hacia un esquema cada vez más centrado en la persona bajo la clave de la participación y la calidad de vida, lo que ha derivado en la creación de



diferentes grupos o comisiones de trabajo para fomentar ese protagonismo de la persona dentro de la organización:

- Comisión de actividades no laborales
- Comisión de limpieza
- Comisión de comunicación en redes
- Comisión de ética e igualdad
- Comisión de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales.

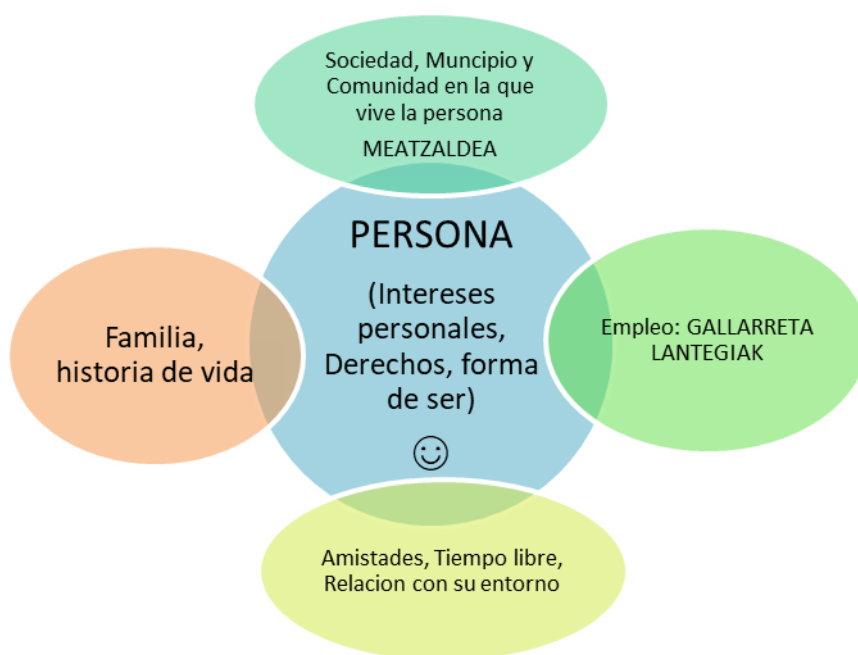


Además de tener en cuenta este modelo, Gallarreta basa también su intervención en el Modelo Ecológico-Sistémico que permite:

- Tener una concepción integrada y holista del desarrollo de las personas.



- Ser positivos: basarse en los recursos y las potencialidades de las personas y no en los déficits o en las patologías.
- Ser dinamizadores y fortalecedores de identidades y competencias, tanto de personas como de grupos y de nuestro entorno.
- Perseguir la mejora en la calidad de vida de todo el conjunto de la persona atendiendo de manera especial a la interrelación de cada uno de los contextos en los que se desenvuelve.
- Maximizar la participación, control y protagonismo de la persona en su proceso de desarrollo, manteniéndose el profesional en un plano de igualdad, como orientador o facilitador.
- Ser agentes activos, flexibles e integradores de personas con discapacidad dentro de su comunidad.



De esta forma el campo de actuación se dirige a la atención de la persona con diversidad funcional en todo su conjunto: *en lo laboral, lo personal y social*, ya que el éxito y la adaptación al Centro Ocupacional depende tanto de sus competencias sociales como de las competencias profesionales necesarias para el desarrollo de su ocupación.



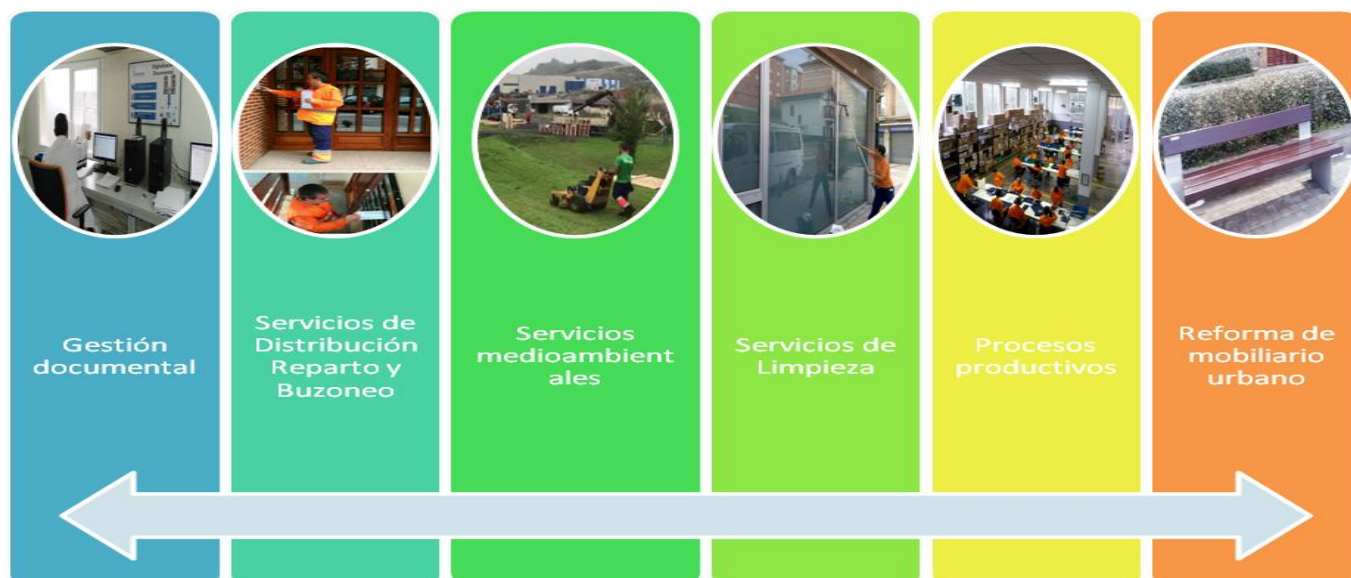
Para que las personas con diversidad funcional desarrollen estas competencias seguimos el siguiente itinerario profesional:



Para concretar todo lo anterior, Gallarreta trabaja dos líneas con las personas que acuden al Centro Ocupacional:

- una línea definida por los apoyos que hay que definir para-formar a la persona de competencias personales y sociales combinando acciones de atención, formación y otras de desarrollo personal.
- el desarrollo de actividades industriales y/o de servicios con tareas sencillas adaptadas a su nivel de competencias.





No obstante de lo anterior, durante los últimos años desde Gallarreta se está constatando que no todas las personas que conforman el Centro Ocupacional van a poder transitar hacia modelos de empleo, y que muchas personas que hasta ahora formaban parte del ámbito del empleo protegido están solicitando su incorporación al servicio de Centro Ocupacional, por lo que se hace necesario intensificar el acento en el objetivo de la calidad de vida.

Por esta razón, Gallarreta ha diseñado una serie de talleres en los se desarrollan diferentes actividades complementarias a la productividad que pretenden potenciar, estimular y mejorar las capacidades de nuestros usuarios y usuarias, bajo la perspectiva de un *Plan centrado en la persona* (*PAI-planes de apoyo individualizados*) donde establecemos los objetivos y metas individuales de cada una de las personas.

Los participantes de estas actividades complementarias son, principalmente, aquellas personas que tienen mayor necesidad de apoyo para acceder al Centro Especial de Empleo o que se encuentran en un proceso de deterioro o envejecimiento.



Actividades previstas

□ Taller de habilidades sociales e inteligencia emocional

Dinámicas	Objetivos específicos
TRABAJO EN EQUIPO	Respetar y valorar el trabajo de los compañeros/as de manera adecuada: promover el reconocimiento positivo
ENFOQUE DE GÉNERO	Desarrollar actitudes y acciones de igualdad de género
COMUNICACIÓN VERBAL Y NO VERBAL	Abordar habilidades de comunicación verbal y no verbal para un desarrollo adecuado de las relaciones interpersonales
EMPATÍA Y ASERTIVIDAD	Desarrollar la empatía y la asertividad a través de diferentes actividades: expresar sentimientos y afectos, aprender a hacer críticas, etc.
RELACIONES INTERPERSONALES: LLEVARSE BIEN	Compartir información sobre la situación de cada persona: intereses, gustos, deseos, etc.
Cronograma: <i>Estas dinámicas se trabajan una vez cada quince días y simultáneamente con el desarrollo de otras acciones.</i>	



□ Arteterapia

Talleres	Objetivos específicos
ARTETERAPIA	Desarrollar la creatividad de manera individual
HAMMA BEADS	Estimular el trabajo manual
PULSERAS DE GOMAS DE COLORES	Potenciar el trabajo en equipo
TALLERES DE RECICLAJE	Contribuir al desarrollo y enriquecimiento de las personas usuarias aprendiendo la utilidad de cosas que ya no se utilizan. Aumentar la motivación y la satisfacción personal.
Cronograma <i>Estas dinámicas se trabajan una vez a la semana y simultáneamente con el desarrollo de otras acciones.</i>	



■ **Taller CULTURAL**

Talleres	Objetivos específicos
VISITAR MUSEOS	Practicar ejercicios de relajación a través del mindfulness, técnicas de snozoleen o deporte adaptado Adquirir hábitos saludables a través de nuestra SALA DE ESTIMULACION SENSORIAL
CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE	Desarrollar la sensibilidad por el cuidado del medio ambiente: reciclar, actitudes no contaminantes, etc.
EUSKERA MINTZAMENA TALLER DE EUSKERA	Aprender palabras y frases del euskera de nuestro uso habitual Aumentar los conocimientos sobre nuestra cultura Interiorizar formas de relacionarnos en euskera
CLUB DE LECTURA FÁCIL	Acercar la realidad de la sociedad al nivel de comprensión de las personas con discapacidad al objeto de hacerles más conscientes de lo que ocurre a su alrededor, con el objetivo de lograr personas más participativas con su entorno.
SALIDAS	Proporcionar conocimientos acerca del entorno más cercano, generando nuevas competencias personales y sociales.
Cronograma: <i>De lunes a jueves de 13 a 14h, en grupos de seis personas.</i> <i>En cuanto a las salidas, debido a la situación actual se programaran salidas en grupos pequeños a lugares de interés que estén cerca de Gallarreta y a poder ser al aire libre</i>	



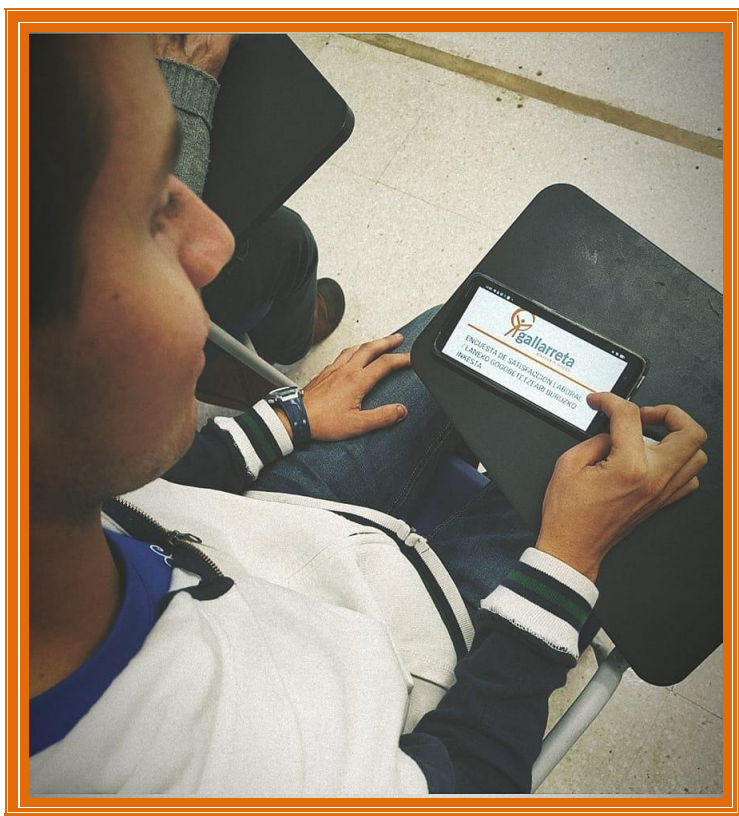
□ Taller de Salud y Autonomía

Talleres	Objetivos específicos
SALUD	Practicar ejercicios de relajación a través del mindfulness, técnicas de snozoleen o deporte adaptado Adquirir hábitos saludables a través de nuestra SALA DE ESTIMULACION SENSORIAL
ALIMENTACIÓN SALUDABLE	Adquirir conocimientos de hábitos saludables
COCINA FACIL	Aprender recetas de cocina fáciles
HABILIDADES DE LA VIDA COTIDIANA: EL EURO	Favorecer el disfrute del mayor nivel de salud posible, habilitación física y hábitos de cuidado de la persona, así como la incorporación de conductas sanas. Aprender a utilizar y manejar el euro.
Cronograma <i>Estas dinámicas se trabajan una vez a la semana y simultáneamente con el desarrollo de otras acciones.</i>	



❑ **Taller de Tics: Uso y manejo del móvil y sus aplicaciones**

Talleres	Objetivos específicos
USO DE APLICACIONES: WASAP, ZOOM, TELEGRAM	Familiarizarse con un ordenador conociendo sus principales elementos. A través del uso de aplicaciones específicas se estimula el lenguaje, la memoria y la atención.
ACCESO A INTERNET	Conocer las diferentes herramientas de acceder a la información que nos proporciona internet: YouTube, redes sociales, etc.
MANEJO Y BUEN USO DEL MÓVIL	Aprender a manejarnos con el móvil haciendo un uso óptimo y adecuado a las diferentes situaciones que suceden en nuestro día a día.
Cronograma: De lunes a viernes, de 10.15 a 11.00 en grupos de cuatro	



❑ Taller de cine

Talleres	Objetivos específicos
VISUALIZACIÓN DE PELÍCULAS DE DIFERENTES TEMÁTICAS: ENFOQUE DE GÉNERO, DISCAPACIDAD, AMISTAD, AUTOESTIMA...	Trabajar la capacidad de opinar, valorar y decidir de cada persona, utilizando técnicas que permitan una atención más personalizada.
	Detectar intereses, expectativas y necesidades de las personas usuarias.
	Potenciar la escucha activa
	Mejorar la capacidad de comprensión de diferentes valores: amistad, autoestima, igualdad, etc.
Cronograma: Viernes de 12:00 a 14:30 en grupos según indique el aforo del aula	



3. Personas beneficiarias

En el momento de la solicitud de la presente subvención, las plazas ocupadas en el Centro Ocupacional ascienden a treinta y uno (13 mujeres y 18 hombres), si bien el objetivo es aumentar a treinta y cinco las plazas ofertadas durante este año.

Las plazas financiadas en 2023 en el marco del convenio de colaboración con la Diputación Foral de Bizkaia para la prestación de este servicio son treinta (13 mujeres y 17 hombres), si bien dentro de este colectivo beneficiario quince personas son atendidas en régimen general (7 mujeres y 8 hombres) y otras quince en lo que se ha denominado Egokiplan o programa de envejecimiento activo (6 mujeres y 9 hombres).

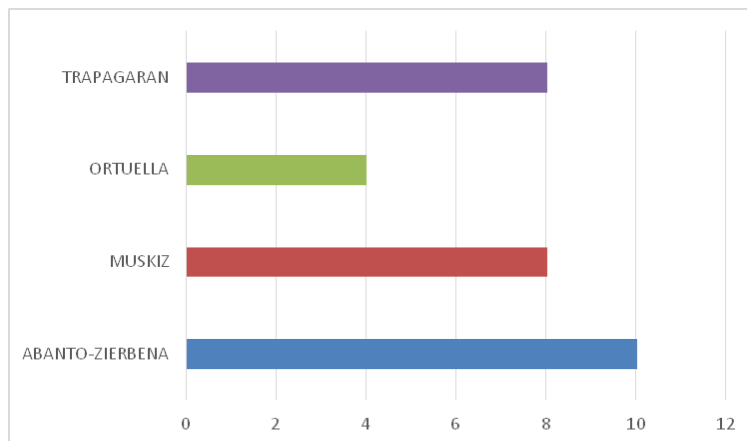
Estas personas presentan las siguientes características:

- Tienen una edad media de 45 años.
- El 100% de las personas tienen diagnosticada una discapacidad psíquica que oscila entre el 65% y el 80%, la mayoría de ellos con una discapacidad intelectual.
- Son personas autónomas en el área personal, con habilidades motrices y cognitivas, aunque presentan ciertas dificultades en el área del lenguaje (expresión y comprensión de órdenes verbales) y en sus relaciones interpersonales.
- Necesitan de apoyos a la hora de desempeñar su actividad laboral.
- Alternan la actividad laboral con otras actividades formativas o de desarrollo personal puesto que el objetivo final no es la productividad, sino la realización autopersonal a través del trabajo y de las relaciones con los demás.



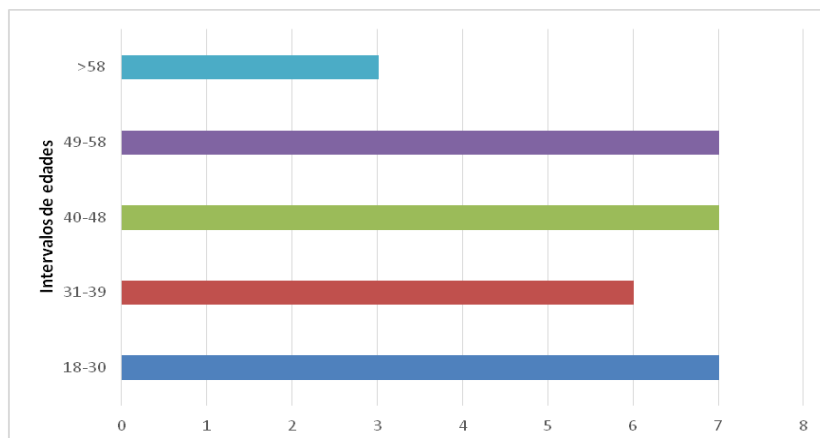
Distribución de las personas beneficiarias del Servicio Ocupacional

Por municipios:



Un alto porcentaje de las personas reside en el municipio de Abanto. La razón principal de este dato, además de por nuestra ubicación, es porque desde el año 2005 realizamos labores de jardinería para dicho municipio, actividad más reconocida y valorada y que hace que recibamos mayor número de solicitudes para incorporarse a Gallarreta.

Por edad

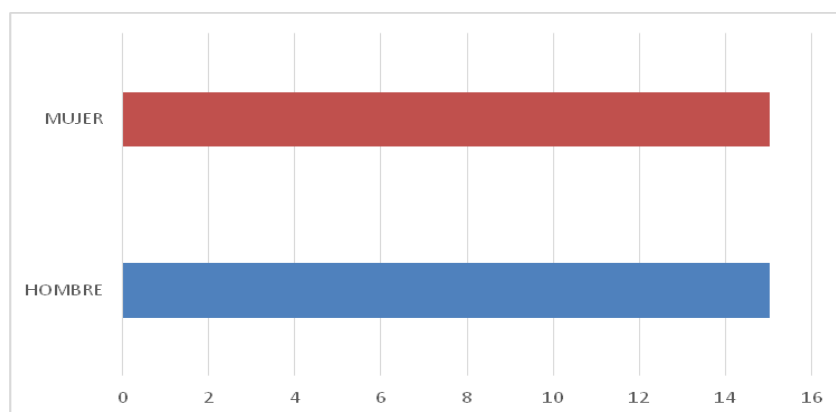


Aproximadamente el 38% de las personas que acuden a nuestro Centro Ocupacional supera los 48 años, lo cual muestra un progresivo envejecimiento de las personas a las que se atiende, a pesar del esfuerzo de la organización por incorporar personas más jóvenes. Esto supone un



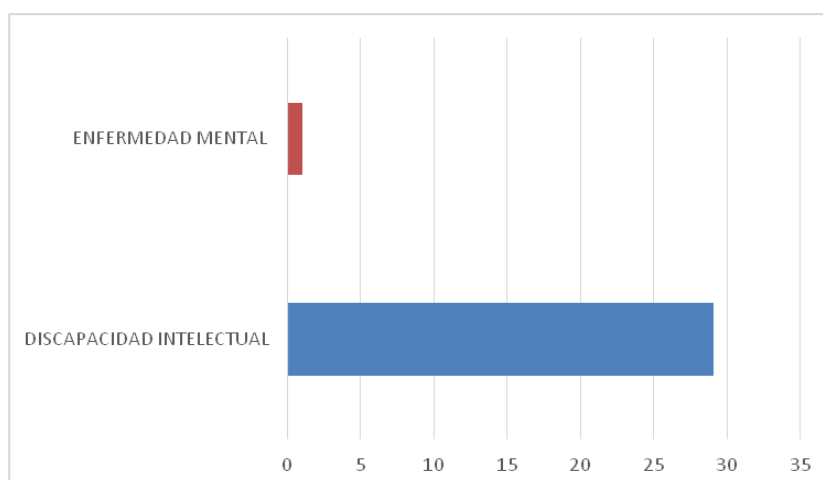
mayor deterioro físico y psíquico de la persona, lo que supone un menor rendimiento y una disminución de las habilidades laborales.

👤 Por sexo:



A través de su Plan de Igualdad, Gallarreta procura ofrecer igualdad de oportunidades laborales tanto a hombres como mujeres. En este aspecto, cabe decir que la presencia de mujeres en el Centro Ocupacional a lo largo de estos años se ha mantenido de forma igualitaria.

☆ Por tipo de discapacidad:



Un 97% del personal, son personas con una discapacidad Intelectual. La alta presencia de personal con discapacidad intelectual en Gallarreta, está unida a la historia del Taller, ya que su origen fue promovido por la



Asociación de familias en favor de las personas de este colectivo (Adizmi) que hace 40 años no tenían ninguna salida laboral.

4. Programa de Envejecimiento Activo. EGOKIPLAN

Atendiendo a las nuevas necesidades y al envejecimiento observado en algunas de las personas usuarias atendidas por Gallarreta, venimos desarrollando este programa específico al que se dio un especial impulso a finales del año 2017 con la creación de la Sala Snoezelen y en 2019 con la incorporación de un huerto, un gallinero y un jardín sensorial (cofinanciados por la Fundación Repsol). A lo largo de estos años hemos ido incorporando a esta sistemática la **Terapia asistida con animales y el deporte adaptado**, acciones innovadoras que están obteniendo muy buenos resultados en la intervención con personas con discapacidad.



Este programa pretende mantener en activo el mayor tiempo posible, a las personas con discapacidad desarrollando actividades NO laborales que les ayuden a retrasar y prevenir las consecuencias de su propio deterioro. Todo ello de acuerdo con el modelo de Participación Activa y Calidad de Vida impulsado por la propia Diputación Foral de Bizkaia y por la Ley 12/2008 de servicios sociales para apoyar la puesta en marcha de actuaciones de carácter innovador y experimental (para programas de apoyo intensivo en los casos de deterioro/envejecimiento o para otras necesidades suplementarias de apoyo) en la posibilidad de los convenios para la gestión de servicios incluidos en el Catálogo de Prestaciones y Servicios del Sistema Vasco de Servicios Sociales de su Art. 69.

Durante el año 2022, se realizaron actividades relacionadas con el envejecimiento activo con veintidós personas (11 mujeres y 11 hombres) con las que se ha trabajado a diferentes niveles y con distintas intensidades atendiendo a las variables del perfil individual fijadas desde los Servicios Ocupacionales de Bizkaia.

Diez de estas plazas (5 mujeres y 5 hombres) han sido subvencionadas por la Diputación Foral de Bizkaia (modelo EGOKIPLAN), aumentando las actividades no laborales para que su actividad productiva sea de un máximo del 50% del tiempo de asistencia al Centro.

En 2023 las plazas subvencionas por la DFB son quince (6 mujeres y 9 hombres) aunque en la práctica hay más personas que se benefician de estas actividades no laborales gracias a la financiación de los Ayuntamientos socios de Gallarreta.

Las variables consideradas para realizar el seguimiento de cada persona son las siguientes:





	5	4	3	2	1
Cansancio	Muestra un buen nivel de actividad.	No suele mostrar signos de cansancio.	En ocasiones, muestra signos de cansancio	Muestra, con frecuencia, signos de cansancio	Muestra graves signos de cansancio que le impiden desarrollar su actividad con normalidad.
Irritabilidad y cambios de humor	Presenta una adecuada estabilidad emocional.	No suele presentar signos de irritabilidad y cambios de humor	Presenta en ocasiones signos de irritabilidad y cambios de humor	Presenta frecuentes signos de irritabilidad y cambios de humor.	Presenta frecuentes y notables signos de irritabilidad y cambios de humor.
Memoria	Mantiene una buena memoria.	No suele presentar pérdidas de memoria y, si las presenta, en ningún caso le dificultan el normal desarrollo de su actividad.	Presenta algunas pérdidas de memoria, que en algunas ocasiones le dificultan el normal desarrollo de su actividad.	Presenta pérdidas de memoria, lo que le comporta dificultades para el desarrollo de su actividad.	Presenta una pérdida notable de memoria, lo que le comporta graves dificultades para el desarrollo de su actividad.
Aislamiento social	Es extrovertido y mantiene múltiples relaciones.	Se relaciona con normalidad.	La persona se relaciona con un número reducido de personas y/o en pocos	La persona tiende a evitar el contacto o la relación con otras personas.	La persona no se relaciona.

entornos.

Tristeza y Apatía Su estado emocional es alegre y optimista. Su estado emocional, en general, es alegre y optimista. En ocasiones presenta un estado de tristeza y apatía. La mayor parte del tiempo presenta un estado de tristeza y apatía. Presenta un estado general de tristeza y apatía.

La variable en la que las personas puntúan más bajo es el cansancio y el aislamiento, seguida de la irritabilidad y la tristeza. La memoria en el ámbito laboral se mantiene en una puntuación media.

En caso de que las personas puntúen un 3 y no esté clara la situación de su deterioro solemos revisar las variables del perfil de la persona relacionadas con la atención, el rendimiento, la Resolución de problemas, el Autocontrol, el Ritmo, la Organización y la constancia o tolerancia a trabajos repetitivos.

Personal con DI Gallarreta			Puntuación variables de envejecimiento				
nº	Sexo	Edad	Cansancio	Irritabilidad	Aislamiento	Tristeza	Memoria
1	Mujer	49	3	2	2	3	3
2	Mujer	53	3	2	3	4	3
3	Hombre	51	2	3	3	3	3
4	Hombre	60	3	2	1	1	3
5	Mujer	48	3	2	3	3	3
6	Hombre	61	2	2	4	4	3
7	Mujer	64	2	3	3	3	4
8	Hombre	56	3	3	3	3	3
9	Mujer	68	2	2	2	3	3
10	Hombre	65	3	2	3	3	3

11	Hombre	65	3	3	2	2	3
12	Hombre	58	2	2	2	3	4
13	Hombre	51	2	3	3	3	3
14	Mujer	51	3	2	3	3	4
15	Mujer	46	3	4	3	3	4
16	Mujer	44	3	3	3	3	3



Como ya hemos comentado anteriormente, llevamos trabajando en esta línea desde el año 2017 y en líneas generales los resultados obtenidos hasta la fecha están siendo positivos. En algunos casos se observa que se ha conseguido frenar el deterioro, sobre todo en los aspectos que hacen referencia al cansancio físico y al estado de ánimo.

Los tres ejes que dirigen las actuaciones de nuestro programa están relacionados con el área cognitiva, el área física y la emocional. Desde varios estudios se ha demostrado que si trabajamos a estos niveles los signos de deterioro se frenan de forma considerable. A continuación detallamos de forma específica las principales actividades que desarrollaremos a lo largo de este año 2022:

AREAS	ACTIVIDAD	OBJETIVO ESPECIFICO	ACCIONES	CRONOGRAMA
COGNITIVA	Taller de Informática (Programa Grador) 	Estimular y Potenciar, a través de ejercicios interactivos en el ordenador, las diferentes funciones cognitivas que puedan empezar a estar deterioradas; memoria, atención, lenguaje, razonamiento, etc.	- Ejercicios de Atención - Ejercicios de Orientación espacial - Ejercicios de memoria - Acercamiento a las nuevas tecnologías; uso de las redes sociales.	Una hora a la semana





	Taller de "Lectura fácil" 	Frenar el deterioro cognitivo a través de la lectura en formato de lectura fácil; desarrollar la escucha, la atención y la expresión verbal.	Lectura de libros en sesiones donde se crean diferentes dinámicas y pequeños debates sobre el mismo.	Los jueves y viernes; cuarenta minutos por semana
FISICA-COGNITIVA-EMOCIONAL	Taller "Relaja tus sentidos" (Técnica Snoezelen) 	Ejercitar la movilidad, el equilibrio, la expresión corporal y reducir el estrés y la ansiedad de nuestro día a día.	- Ejercicios sencillos de mindfulness - Sesiones de Biodanza - Sesiones de ejercicio físico - Desarrollo de los sentidos; tacto, olfato, gusto.	Lunes, martes y viernes una hora por semana con cada grupo
	Deporte Adaptado 	-Ofrecer un tratamiento integral con un componente motriz para conseguir una evolución positiva en el desarrollo psicomotor -Llevar a cabo la promoción de la salud en aquellas personas que bien por su patología o características, estén predispuestos a un deterioro físico. -Fomentar el desarrollo físico, psíquico e intelectual a través del movimiento (coordinación dinámica general, coordinación manual, respiración, equilibrio...) -Promover la actividad física entre el colectivo	A través de la Asociación de Haszten realizaremos sesiones de multideporte y trabajo habilidades motrices adaptado a las necesidades del colectivo	Lunes y miércoles de 8.30 a 9.30 con un grupo y martes y jueves con otro grupo (Total 2 horas por semana)



BIENESTAR EMOCIONAL	Terapia Asistida con animales 	Apoya la expresión de sentimientos, estados de ánimos que estamos viviendo durante esta pandemia	Dinámicas de expresión de emociones	Los miércoles y jueves; una hora por semana con cada grupo
	Granja escuela: Gallarretak o Baratztea 	Promover una actividad dinámica que favorezca el Envejecimiento activo en contacto con la naturaleza y retrasando los signos de deterioro. Conseguir un mayor bienestar psicológico y emocional a través del contacto y el cuidado de los animales.	-Trabajos productivos: preparación del terreno, plantación, limpieza, mantenimiento, recogida. -Crianza y cuidado de gallinas. -Realización de las "cestas de consumo" -Taller saludable: alimentación y hábitos saludable -Salidas y paseos por nuestro entorno	Todos los días de 9h a 10h se realizan las labores de limpieza, alimentación y disfrute de las gallinas. El grupo responsable de la huerta, todos los días realiza las labores de mantenimiento, riego y siembra. Los viernes se preparan las cestas de consumo Dos veces por trimestre se llevan a cabo salidas por nuestro entorno

De esta manera cada persona usuaria con signos de deterioro del Servicio Ocupacional dedicará un 50% de su jornada al desarrollo de este tipo de actividades. Su horario semanal se refleja de la siguiente forma:

Nombre:					
Horario	Lunes	Martes	Miercoles	Jueves	Viernes
8:15 a 8:30	  Llegada / ubicación 				
8:30 a 9:30	Deporte adaptado 	Trabajo en sección 	Deporte adaptado 	Trabajo en sección 	Trabajo en sección 
9:30 a 10:00	Cuidado de gallinas 	Cuidado de gallinas 	Cuidado de gallinas 	Cuidado de gallinas 	Cuidado de gallinas 
10:00 a 11:00	Trabajo en sección 	Taller de informática 	Trabajo en sección 	Club de lectura fácil 	Trabajo en sección 
11:00 a 11:15	 Descanso 				
11:30a 12:00	 Gallarretako baratzea				
12:00 a 13:00	Trabajo en sección 	Taller saludable 	Taller cultural 	Terapia perruna 	Preparado cestas de consumo 
13:00 a 14:00	Taller de expresión corporal 	Trabajo en sección 	Trabajo en sección 	Trabajo en sección 	Taller Snoezelen 
14:00 a 14:25	 Trabajo en sección 				

5. Recursos humanos y materiales

Gallarreta cuenta con unos 1.774 m² de instalaciones distribuidas en tres plantas destinadas a dar cobertura tanto a los servicios y actividades desarrolladas, como las personas trabajadoras y beneficiarias de los programas desarrollados.



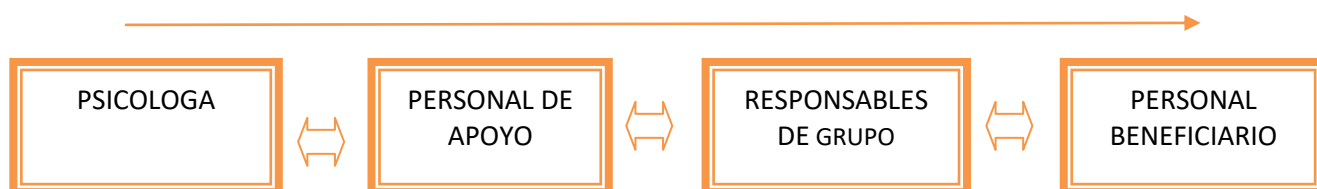
Además, cuenta con un amplio parque de maquinaria y utillajes para la realización de todas las actividades desarrolladas en el Taller, equipos y aplicaciones informáticas y una flota de doce vehículos.

De cara al desarrollo específico de las actividades complementarias, Gallarreta cuenta con una sala de formación e informática, la biblioteca, la sala de Snoezelen y por último un huerto y un jardín sensorial incorporados en el año 2019, gracias a la colaboración de la Fundación Repsol, para incluir elementos como la ecología y la interacción con el medio ambiente en el quehacer diario.

El Personal de Apoyo dirigido a la atención de los y las usuarias del Centro Ocupacional está integrada por dos Técnicos de Grado Superior, y tres personas de apoyo, que dan cobertura a las necesidades de las personas beneficiarias del Centro.

Además en el caso de las quince personas encuadradas en el denominado Modelo B, se incrementará la atención y dedicación aproximadamente en un 30%, atención que se cubrirá tanto con recursos internos como externos (contratación de personal especializado para el desarrollo de las actividades programadas).

Tanto el personal técnico como el de apoyo trabajan en estrecha colaboración, porque para la consecución de los objetivos planteados y la correcta atención a las personas y sus potencialidades, la comunicación continua sobre el estado y la evolución del personal con discapacidad es fundamental.



6. Plazos de ejecución

El presente proyecto y sus actividades se desarrollarán entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2023.

En dicho período el Centro Ocupacional permanece abierto durante 208 días (no se presta el servicio durante el mes de agosto y en los períodos vacacionales de Semana Santa y Navidad a petición de las familias).

7. Logros a conseguir mediante indicadores medibles previamente establecidos

Para que la persona con discapacidad desarrolle las competencias necesarias y pueda así realizar una actividad laboral con la mayor autonomía posible, en Gallarreta elaboramos un plan de apoyo individualizado (PAI) que tiene como punto de partida la evaluación del perfil de competencias.

Para la elaboración del PAI nos basamos en las dimensiones de calidad de vida definidas por Shalock y Verdugo (2002) y a través de una serie de preguntas ayudamos a la persona a identificar cuáles son sus metas o deseos personales.

1. Trabajo o Desarrollo laboral

Aquí recogemos los aspectos relacionados con la mejora de capacidades y competencias para desenvolverse mejor en el entorno laboral. Esta dimensión se concreta en la realización de tareas laborales significativas, la formación laboral, el aprendizaje de tareas y el desarrollo de los itinerarios laborales.



Se trata de buscar que competencias puede mejorar el trabajador dentro de su sección. ¿Qué podemos mejorar en nuestro trabajo? ¿qué actividades me gustaría hacer?

Esta dimensión está relacionada con el desarrollo personal de la persona usuaria dentro de su trabajo habitual. Aquí es importante tener claras las competencias de la persona para poder potenciar sus habilidades al máximo.

2. Salud Física y Mental:

Está relacionado sobre todo con su bienestar físico y mental.

En esta área prestamos especial atención al bienestar emocional de la persona, partiendo de su estado físico y material (agilidad, movilidad, obesidad, alimentación, ejercicio físico, desplazamiento al centro) y relacionándolo directamente con su estado anímico (autoestima, tristeza, alegría, alteraciones de conducta, depresión, euforia, dependencia emocional, etc.)

A este nivel es importante definir los apoyos dentro de la familia o con su entorno. Su colaboración es fundamental para la mejora de la persona. Por ejemplo, si una persona se plantea mejorar su alimentación para disminuir de peso y como apoyo se define el reducir el consumo de snacks de la máquina del taller, la familia tendrá que hablar en los mismos términos que se hacen desde el taller.

3. Relaciones Interpersonales: Compañeros y Compañeras.

Tratamos de buscar apoyos para mejorar sus relaciones con los demás. En este momento solemos tratar su competencia social, tanto la calidad como la cantidad de relaciones tanto dentro de Gallarreta como fuera de él. En este momento aprovechamos a hablar sobre el tema del ocio y tiempo libre y le ofrecemos la oportunidad de participar en los Clubs de tiempo libre que ofrecen en Bizkaia.

Aquí los apoyos para algunas personas van a suponer ofrecerle herramientas o recursos para afrontar o solucionar sus posibles incidentes. De hecho, un apoyo en este área sería si la persona usuaria no tolera a otro



compañero, la pauta sería que el responsable evitará ponerle en la línea de montaje con él para evitar posibles conflictos.

4. Tomar mis propias decisiones-Autodeterminación-Derechos-Participación en la Comunidad:

Aquí tratamos de fortalecer la capacidad de autonomía personal y la toma de sus propias decisiones. Aquí es importante preguntar siempre a la persona por las decisiones que debe de tomar. Los apoyos serán en la mayoría de los casos, dejar probar solo a la persona y si algo es difícil para él, entonces explicar las distintas opciones que hay para que la persona pueda elegir. Aquí es importante ser paciente y sólo cuando la persona lo pida decidir por él.

En esta área solemos hablar de los intereses de la persona, si quiere participar en alguna actividad no laboral, si está interesado en acudir a tiempo libre, si le gustaría el día de mañana vivir sólo sin su familia, cuáles son sus sueños, etc.

En este momento también es muy importante la colaboración con la familia, porque si por ejemplo la persona se quiere independizar y los familiares no se lo permiten es una expectativa que se tendrá que debatir para llegar a acuerdos que no limiten la voluntad de la persona. Llegados a este punto es crucial hablar con la persona usuaria de sus DERECHOS como persona privacidad y confidencialidad, respeto a la autonomía, derecho a voto, información, etc.

DIMENSIONES	Indicadores
Desarrollo laboral	• Acciones de orientación laboral • Realización de otro tipo de actividad laboral • Formación en competencias básicas laborales: notificación de ausencias, responsabilidad, derechos y obligaciones, etc. • Formación en prevención y seguridad laboral • Promoción: Paso a CEE, formación en Certificados de Profesionalidad, solicitud de cambios de sección. • Visitas a otros Talleres de empleo protegido, - visitas a



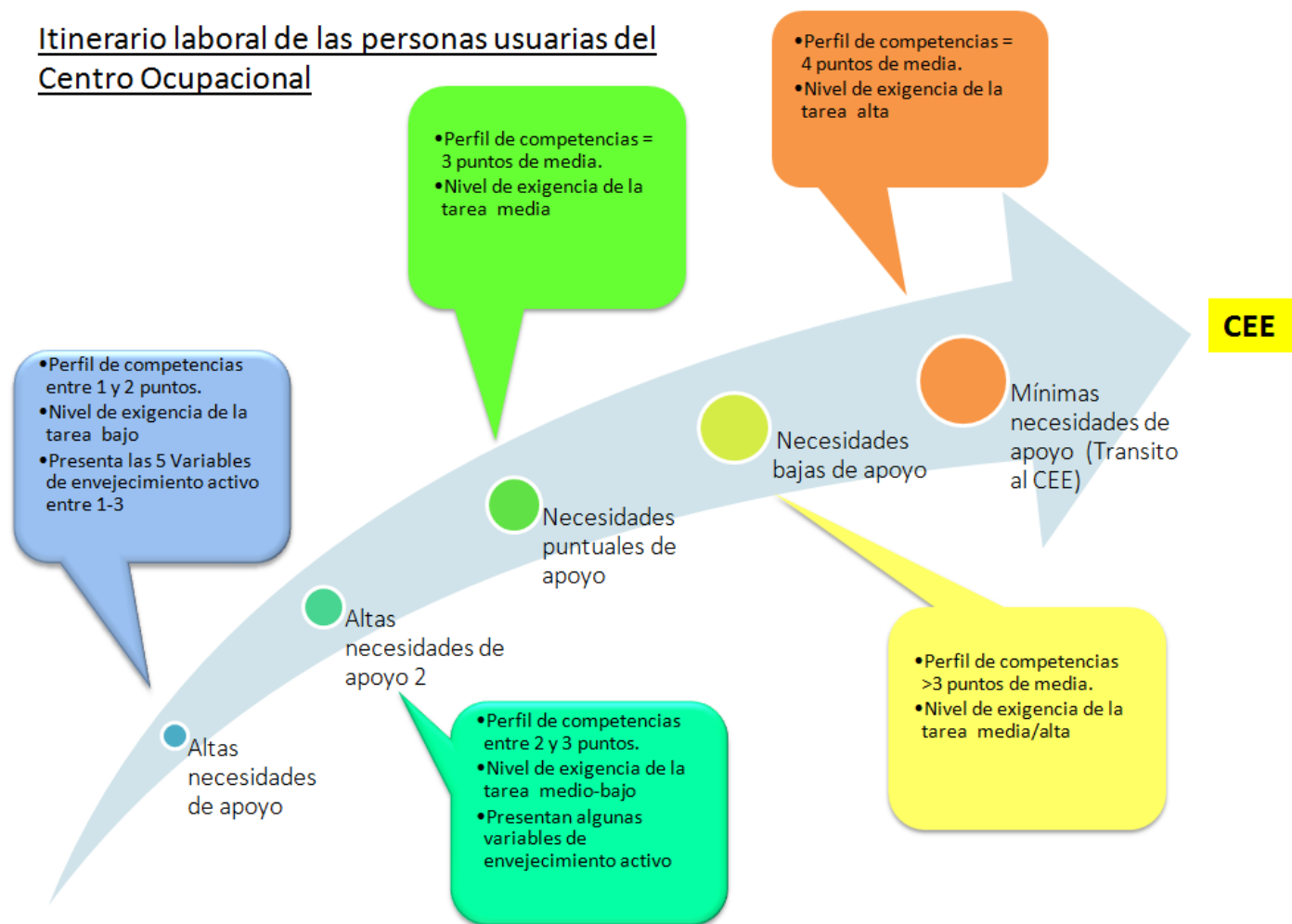
	clientes o empresas, etc
Salud física y mental	• Control de comida y alimentación • Ayuda para el traslado y la movilidad • Ayuda en el aseo y vestido • Acciones de seguimiento de la salud • Acciones para una mejor gestión y manejo del dinero • Acciones de lectura y escritura funcional y conocimiento numérico • Acciones de mantenimiento de hábitos saludables de alimentación, consumo, medio ambiente • Adaptación de jornada y horario • Adaptaciones físicas y arquitectónicas • Transporte Adaptado • Acciones para el fomento de la autoestima y la autovaloración, aceptación e inclusión en el centro • Coaching familiar
Relaciones interpersonales	• Acciones formativas para mejorar las relaciones dentro del entorno laboral. • Acciones para fomentar la participación y la comunicación: mayor implicación en los grupos que existen para actividades no laborales: reuniones, salidas, boletín Gallarretako Berriak)
Autodeterminación Derechos Participación en la Comunidad	• Formación en habilidades de autoprotección, actuación ante situaciones de abuso, etc. Protocolo de actuación =Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo. • Información y Orientación a programas de Ocio y Tiempo libre de diferentes entidades y asociaciones de Bizkaia. • Acciones para conocimiento de las normas de funcionamiento, carta de derechos y obligaciones, convenio colectivo en CEE. • Acciones de conocimiento y desenvolvimiento en los servicios y equipamientos comunitarios: tiendas, bancos, museos, centros culturales, polideportivos, servicios de acción social, etc. • Acciones para la mejora de la movilidad en la comunidad. • Acciones para el acceso y uso a las nuevas tecnologías: boletín, facebook e Instagram de Gallarreta, blogs de actividades no laborales, utilización de móviles, peligros en las redes, etc. • Fomento de la Participación en Actividades no laborales= animar a que se participe de invitado



1											PLAN DE APOYO Y MEJORA INDIVIDUALIZADO																													
2																																								
3	NOMBRE:										Fecha:																													
4	SECCION:										SEGUIMIENTO Y EVALUACION (BIEN-B, REGULAR-R, PUEDE MEJORAR-PM)																													
5	¿Que me gustaría conseguir, cuales son mis objetivos?										¿Como lo puedo conseguir?Apoyos																													
6	BIEN - 😊										REGULAR - 😐										PUEDE MEJORAR - 😞																			
7	TRABAJO										abr-21										jun-22										OBSERVACIONES									
8	SALUD (física y mental)																																							
9	COMPAÑEROS COMPAÑERAS																																							
10	TOMAR MIS PROPIAS DECISIONES																																							
11	Responsable de seguimiento:																																							
13	★										Por ej: Conseguir el 100% de mi rendimiento en mi siguiente contrato, o que me hagan contrato indefinido o subir el complemento de producción																													
14	Este es mi "Plan de apoyo" que refleja lo que quiero y los apoyos que necesito para alcanzarlo																																							
15																																								



Itinerario laboral de las personas usuarias del Centro Ocupacional



Evaluación del perfil de competencias laborales de la persona (señala con una X la opción con la que más te identificas)

Nombre de la persona:

Fecha:

		A trabajar duro	Hay que trabajar más	Trabajo adecuado	Buen trabajo	Trabajo excelente	Puntuación total
		Debe progresar	Progresando	Adecuado	Bueno	Avanzado	
							
COMPETENCIAS		1	2	3	4	5	
METODOLOGIA (Saber hacer)	*1- Organización en el trabajo	No organiza ni planifica, incluso cuando la persona responsable se lo recuerda. Muy desordenada o lo ordena según su criterio. Muy obsesiva.	Necesita de ayuda para organizar y ordenar su trabajo	Organiza y ordena con alguna dificultad su trabajo.	Sabe ordenar y organizar el trabajo siguiendo un criterio dado.	Organiza y ordena con eficacia su trabajo e incluso el trabajo en grupo.	
	2- Adaptabilidad : Capacidad de adaptarse a distintas o nuevas situaciones	La persona presenta graves dificultades de adaptación a distintas situaciones	Muestra escasa capacidad de adaptación ante situaciones nuevas. Requiere de apoyos individualizados	Posee capacidad de adaptación aunque en ocasiones requiere de apoyos para entenderlos	Generalmente, adapta su conducta a las diversas situaciones que se plantean, aceptando los cambios	La persona se adapta, con total autonomía, a las diversas situaciones que se plantean, aceptando los cambios e imprevistos y adecuándose a los mismos.	
	3- Aprendizaje de Tareas	Aprende tareas sencillas aunque muy lentamente, necesitando que le muestren la tarea repetidas veces	Aprende Tareas de mediana complejidad. En ocasiones comete errores	Cierta dificultad en la adquisición de tareas complejas. Necesita de apoyos para solucionar errores	Capacidad de adquirir tareas más complicadas. Autonomía y uso óptimo de maquinaria sencilla	Aprende con rapidez hasta las tareas más complejas-uso de maquinaria más compleja.	
	4-Ritmo y rendimiento	La persona es lenta y no es capaz de seguir el ritmo requerido	Presenta altibajos en su rendimiento, necesita de apoyos para adecuarse al ritmo impuesto	Es constante en el trabajo pero lenta. Le cuesta cambiar el ritmo cuando se lo exigen	Tiene un ritmo constante y adecuado a la situación	Persona con un ritmo rápido y dinámico	
	5-Iniciativa y Autonomía	Presenta dificultades para ejecutar cualquier tipo de tarea sin supervisión. Nunca toma la iniciativa	Es capaz de realizar tareas aunque requiere habitualmente de apoyo. Pocas veces hace algo sin que se lo pidan y siempre con apoyo	La persona ejecuta tareas habituales requiriendo en algunas ocasiones de supervisión. En las tareas que más conoce toma la iniciativa	La persona realiza las tareas necesitando de forma puntual algún apoyo para las nuevas tareas. Intenta estar activo	Trabaja con total independencia y participa con nuevas ideas en su rutina laboral sin necesidad de que nadie le diga lo que hay que hacer.	
	*6- Atención	Atención muy dispersa, consigue mantener la atención en un corto espacio de tiempo	Atención dispersa, consigue mantener su atención un breve espacio de tiempo	Mantiene la atención, aunque se dispersa siendo preciso centrarle en su tarea	Buen nivel de atención, si se pierde enseguida lo recupera.	Tiene una gran capacidad atencional, largos periodos concentrada en la tarea.	
	*7- Repetitividad	La persona no se adapta bien a un trabajo repetitivo	Tiene cierta capacidad para hacer tareas repetitivas	Se adapta a los trabajos repetitivos de duración media.	Capacidad para realizar tareas repetitivas durante largos periodos de tiempo	Gran capacidad de adaptación para hacer trabajos repetitivos sin límite de tiempo	
PERSONALES (Saber ser)	8- Motivación-Interés	En general no le interesa su trabajo, enseguida muestra su aburrimiento tanto en las tareas del taller como en servicios exteriores	Si se le motiva y convence trabaja de forma rutinaria pero sin preocuparse del acabado de las tareas	De vez en cuando la persona necesita ser reforzada para mantener el interés del trabajo	Generalmente, esta interesada tanto por su trabajo, como por aprender otras tareas, procurando dejarlo acabado, informándose de cómo mejorarlo	Gran interés por todo lo que concierne a su trabajo. Plantea posibles mejoras en el modo de hacerlo. Siempre está interesada en aprender.	
	*9- Resolución de conflictos	La persona precisa de apoyos continuados para resolver los problemas o dificultades	Precisa apoyos, casi siempre, a la hora de resolver problemas	En ocasiones requiere de apoyos para resolver sus problemas.	De forma puntual necesita de apoyos para solucionar sus problemas aunque suele hacerlo de forma autónoma.	Resuelve de forma autónoma cualquier tipo de problema o dificultad que se le plantea.	
	10- Responsabilidad e Implicación	No respeta los tiempos de entrada, salida y descanso y tiene escasa implicación en hacer su trabajo correctamente. Alto índice de errores	Suele faltar sin justificación más de 4 veces al mes. Necesita de apoyo para respetar los tiempos y el índice de errores es alto y no los comunica	Nivel de absentismo medio (durante el año siempre falta alguna vez, por baja u otros motivos) Los errores cometidos en la tarea son poco frecuentes aunque necesita de apoyo para resolverlos (no siempre los comunica)	Nivel de absentismo bajo, siempre justificado y avisa con antelación. Trabaja con bajo índice de errores y siempre pide ayuda	Alta puntualidad, no falta sin justificación previa y se preocupa de realizar su trabajo de forma eficiente	





	11-Higiene y Cuidado de Imagen Personal	Necesita del apoyo continuo de los responsables (o familiares) porque si estos no le dicen que lo haga no se ducha ni cuida su ropa ni su alimentación.	Se ducha pocas veces y hay que recordarle habitualmente la importancia de este autocuidado personal.	A veces la persona viene limpia pero no se cambia mucho la ropa a lo largo de la semana.	Habitualmente es una persona limpia y autónoma en su autocuidado. De vez en cuando hay que recordarle: por ejemplo lavarse las manos antes de el hamaiketako, al arreglar maquinas, etc.	Persona que pone de manifiesto en todo momento su aseo y apariencia externa. Se preocupa de su aspecto físico y cuida su imagen=salud	
	12- Comunicación	Comunicación prácticamente nula y es difícil de entender, además de no escuchar. No es nada discreto en su comunicación. No diferencia si está hablando con un amigo/compañer@ o con un responsable.	Se comunica muy poco, no es una persona clara y objetiva, además no escucha. Persona poco discreta.	Se comunica cuando es necesario, de forma clara y objetiva, aunque casi no escucha. A veces no mantiene la confidencialidad de las personas y traspasa los límites en las relaciones personales.	Se comunica diariamente profesionalmente, de forma clara y objetiva, en ambos sentidos pero NO con todas las personas. Es una persona discreta con algunas personas.	Su forma de comunicarse es diaria, clara, objetiva y utiliza un lenguaje profesional, en ambos sentidos, es decir escuchando y respondiendo a todas las personas. Es una persona discreta, consciente en todo momento de la confidencialidad de la persona con la que se relaciona.	
	13- Autoevaluación - Autocrítica	No tolera las correcciones de su responsable y pone en duda las indicaciones de las personas responsables contestando de malas maneras	Acepta con una actitud negativa las correcciones de su responsable o compañer@s	Acepta las correcciones de su responsable aunque muestra reticencias a corregirlas.	Tolera de forma correcta las correcciones de su responsable e intenta corregirlas	Reconoce sus puntos débiles, los acepta e intenta superar sus errores	
	*14- Autocontrol y gestión del estrés	El comportamiento es inadecuado. Necesita de apoyo continuo para regular su comportamiento	La conducta es poco adecuada. Precisa de apoyos frecuentes	La persona es capaz de regular su conducta. Ocasionalmente puede precisar apoyos	Es capaz de autorregular su comportamiento y en muy pocas ocasiones suele necesitar apoyos	A diario la persona muestra un comportamiento autorregulado y de confianza	
RELACIÓN SOCIAL Y CON EL ENTORNO (Saber estar)	*15- Relación Interpersonal	Tiene dificultades para trabajar tanto de forma aislada como en grupo. Le cuesta relacionarse con las personas responsables o con otros miembros del equipo	Presenta cierta capacidad para trabajar de forma aislada como cuando lo hace en grupo y también con la persona responsable	La persona es capaz de trabajar sola y en ocasiones colabora con el grupo y también con la persona responsable	En general, interactúa adecuadamente con el grupo y con las personas responsables. Tampoco le importa trabajar de forma aislada	Gran facilidad para adaptarse a tareas que requieren trabajar de forma aislada (sin presencia de responsable y también en grupo (trabajo en cadena)	
	16-Trabajo en equipo	No participa en las decisiones del equipo y reacciona de forma inadecuada con personas que no son de su agrado. No ayuda a otros miembros de su equipo	Le cuesta ayudar a los demás, necesita que su responsable se lo indique. Pocas veces participa en las decisiones de su equipo	Participa y ayuda a los demás miembros de su equipo pero a otras personas de otros equipos no le gusta ayudar. A veces aporta alguna idea a su equipo	Habitualmente participa activamente dentro de su equipo ayudando siempre a cualquier persona que se lo pide.	Gran capacidad para ayudar a los demás y prever las necesidades de los miembros de su equipo. Siempre aporta	
	17- COMPROMISO CON LA IGUALDAD	La persona hace comentarios machistas y no se implica en las acciones de igualdad: "Le parece una tontería"	Le cuesta participar en las acciones de igualdad y no comprende muy bien por qué es necesario tratar el tema de la igualdad en Gallarreta. Su conducta es poco feminista	Comprende y respeta la necesidad de tener una actitud feminista dentro de la organización aunque no siempre lo demuestra en sus comportamientos	Mantiene una actitud feminista y le agrada participar en las actividades de la organización aunque no siempre lo pone de manifiesto en otros entornos más masculinizados	Pone de manifiesto su actitud frente a la igualdad y participa activamente en las ACTIVIDADES tanto dentro como fuera de la Entidad, argumentando de forma coherente ideas feministas dentro de la organización.	
	18- COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	Falta de interés y respeto hacia las acciones de respeto y cuidado de medio ambiente	Poca sensibilización en la separación de residuos, luminarias y consumo de combustible sin responsabilidad.	A veces presenta buenas actitudes frente al cuidado del medio ambiente, sólo cuando se lo piden....(separo la basura, reutilizo, apago las luces, cierro el grifo, etc)	Buena separación de residuos que se generan dentro de taller y control de los contenedores comprobando que las personas usuarias y los trabajadores hacen un buen uso de ellos.	Alta sensibilización sobre lo importante que es tener el entorno del taller natural y cuidado.	



COMPETENCIAS TÉCNICAS (saber)	19- Seguridad y cuidado de maquinaria, instalaciones, EPIs, etc	No es consciente de los peligros y necesita del apoyo del responsable para recordarle las medidas de seguridad en el puesto. No hay una actitud de colaboración. Descuida los EPIs	Habitualmente hay que recordarle el uso adecuado de las medidas de seguridad en el puesto, al igual que las herramientas, maquinaria. Poca colaboración en el uso y cuidado de EPIs	Toma las medidas de seguridad en el puesto aunque a veces hay que recordárselo, al igual que las herramientas, maquinaria y EPIs	Toma las medidas de seguridad en el puesto sin que haya que recordárselo habitualmente. Tiene conocimientos en el buen uso y cuidado de sus EPIs	Nivel alto. Toma las medidas de Seguridad en el puesto, comprueba que los equipos y las herramientas están en buen estado y prevé y cuida de que no se produzcan accidentes	
	20- Profesionalismo- Conocimiento técnico de su puesto	No conoce las tareas que tiene que desempeñar: por ejemplo si el encargado le ordena que haga una tarea, no es capaz por sí mismo de ponerse a hacerla. Necesita el apoyo continuo del responsable directo. Calidad muy baja	Conoce el proceso de algunas tareas pero la persona prefiere esperar a que el responsable le guíe dentro de la tarea. Calidad y gusto en el trabajo baja.	Conoce las tareas que tiene que hacer, pero de vez en cuando necesita de las explicaciones del responsable para no cometer errores y poder solucionar posibles problemas. Gusto y Calidad del trabajo media	La persona conoce su rutina laboral y demuestra profesionalidad en la ejecución. Calidad y gusto en su trabajo de nivel alto.	La persona conoce perfectamente su rutina laboral y responde profesionalmente en su día a día. Calidad y gusto en su trabajo muy alta.	
VARIABLES DE ENVEJECIMIENTO (Si la persona es mayor de 50 años u ofrece una puntuación inferior a 3 en las variables de Organización, Rendimiento, Atención, repetitividad, autocontrol, resolución de problemas y relaciones interpersonales)	Cansancio	Muestra graves signos de cansancio que le impiden desarrollar su actividad con normalidad.	Muestra, con frecuencia, signos de cansancio	En ocasiones, muestra signos de cansancio	No suele mostrar signos de cansancio.	Muestra un buen nivel de actividad.	
	Irritabilidad y cambios de humor	Presenta frecuentes y notables signos de irritabilidad y cambios de humor.	Presenta frecuentes signos de irritabilidad y cambios de humor.	Presenta en ocasiones signos de irritabilidad y cambios de humor	No suele presentar signos de irritabilidad y cambios de humor	Presenta una adecuada estabilidad emocional.	
	Aislamiento social	La persona no se relaciona.	La persona tiende a evitar el contacto o la relación con otras personas.	La persona se relaciona con un número reducido de personas y/o en pocos entornos.	Se relaciona con normalidad.	Es extrovertido y mantiene múltiples relaciones.	
	Tristeza y apatía	Presenta un estado general de tristeza y apatía	La mayor parte del tiempo presenta un estado de tristeza y apatía.	En ocasiones presenta un estado de tristeza y apatía.	Su estado emocional, en general, es alegre y optimista.	Su estado emocional es alegre y optimista.	
	Memoria	Presenta una pérdida notable de memoria, lo que le comporta graves dificultades para el desarrollo de su actividad.	Presenta pérdidas de memoria, lo que le comporta dificultades para el desarrollo de su actividad.	Presenta algunas pérdidas de memoria, que en algunas ocasiones le dificultan el normal desarrollo de su actividad.	No suele presentar pérdidas de memoria y, si las presenta, en ningún caso le dificultan el normal desarrollo de su actividad.	Mantiene una buena memoria.	
ASPECTOS POSITIVOS A RESALTAR							
ASPECTOS A MEJORAR							

PREVISION DE ESTADO DE GASTOS E INGRESOS GENERAL

EJERCICIO:

2023

ENTIDAD: Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.

PROGRAMA: Centro Ocupacional

(cifras en euros)

A) GASTOS	
1. Gastos por ayudas y otros	0,00
a) Ayudas monetarias (650)	
b) Ayudas no monetarias (651)	
c) Gastos por colaboraciones y del órgano de gobierno (653,654)	
d) Reintegro de subvenciones, donaciones y legados (658)	
2. Aprovisionamientos	5.250,00
a) Compras de bienes y aprovisionami. para la actividad (601,602)	5.000,00
b) Trabajos realizados por otras entidades para la actividad (607)	
c) Variación (+,-) existencias bienes destinados a actividad (610)	250,00
d) Deterioro mercader, mat. primas y otros aprovisio (6931,6932,6933)	
3. Gastos de personal	298.500,00
a) Sueldos, salarios y asimilados (640,641)	235.000,00
b) Cargas sociales (S.Social a cargo entidad y otros) (642,643,649)	63.500,00
c) Provisiones (644,7950)	
4. Otros gastos	70.800,00
a) Servicios exteriores (62)	70.300,00
Arrendamientos y cánones	2.500,00
Reparaciones y conservación	12.000,00
Servicios profesionales independientes	8.000,00
Transporte	
Prima de seguros	4.500,00
Servicios bancarios y similares	500,00
Publicidad, propaganda y relaciones públicas	4.000,00
Suministros agua, luz y otros	9.500,00
Otros gastos/servicios *	29.300,00
b) Tributos (631,634,636,639)	500,00
c) Pérdidas x deterioro y var. provisión x ops (655,694,695,794,795)	
d) Otros gastos de gestión corriente (650,659)	
5. Amortización de inmovilizado	20.000,00
6. Gstos financieros	250,00
TOTAL GASTOS	394.800,00
Excedente positivo del ejercicio	---

B) INGRESOS	
1. Ingresos entidad por actividad propia	391.300,00
a) Cuotas asociados y afiliados (720)	
b) Ingresos sociales (755)	6.100,00
c) Ingresos patrocinadores y colaborado (722,723)	
d) Subvenciones DFB - Mantenimiento (74)	265.298,00
Subvenciones DFB - Igualdad	2.000,00
Subvenciones Gobierno Vasco (Lanbide)	
Otras subvenciones	
e) Donaciones (747)	
f) Reintegro de ayudas y asignaciones (728)	
g) Ventas y prestaciones de servicio (702)	117.902,00
2. Otros ingresos de la actividad	2.000,00
a) Por arrendamientos (752)	
b) Por servicios diversos (759)	
c) Otros	2.000,00
3. Subvenciones, donaciones y legados capital traspasadas al excedente del ejercicio	1.500,00
a) Subvenc. capital traspasadas al excedente (745)	1.500,00
b) Donac., legados capital traspasa al exced	(747)
4. Ingresos financieros	(76)
TOTAL INGRESOS	394.800,00
Excedente negativo del ejercicio	---

(*) Explicación desglosada de los conceptos incluidos en "Otros servicios"

IMPORTE	
Actividades específicas Plan Envejecimiento Activo	25.000,00
Cuotas Asociaciones Interés Social	300,00
Excursiones / Salidas	1.000,00
Servicios y material de limpieza	750,00
Biblioteca y suscripciones + Material didáctico	650,00
Actividades Plan Igualdad	1.100,00
Otros servicios	500,00
	29.300,00



Proyecto a subvencionar

Centro Especial Empleo Bajo Rendimiento

Año 2023



Indice

1. Objeto de la subvención
2. Descripción de las acciones a desarrollar
3. Personas beneficiarias
4. Recursos humanos y materiales
5. Plazos de ejecución
6. Logros a conseguir mediante indicadores medibles previamente establecidos



1. Objeto de la subvención

El objeto de este programa es la inclusión social y adaptación al mundo laboral de las personas con discapacidad con especiales dificultades para acceder a un empleo remunerado, asegurando que cuentan con los apoyos específicos adecuados a sus necesidades para superar las barreras, obstáculos y/o dificultades que surgen en el desarrollo de una rutina laboral.

2. Descripción de las acciones a desarrollar

El programa de CEE – Bajo Rendimiento se dirige a aquellas personas con discapacidad intelectual, que si bien pueden realizar una actividad laboral dentro del ámbito del empleo protegido, precisan de una mayor intensidad de apoyos debido a sus características particulares.

Puesto que esta necesidad de apoyos trasciende muchas veces del ámbito laboral, siendo este un elemento más para la consecución de una mayor calidad de vida, el programa se diseña trabajando las siguientes dimensiones de forma transversal:

- 1) Aprendizaje y desarrollo personal: generar oportunidades que permitan a la persona de mejorar sus competencias personales, sociales y laborales a través de un plan de formación específica y adaptada.
- 2) Integración en la comunidad: conocimiento y utilización de los recursos comunitarios y participación en actividades significativas para la persona, que incluye la formación en aspectos no laborales.



- 3) Relaciones interpersonales: favorecer y canalizar las relaciones entre las diferentes personas que conforman la organización
- 4) Bienestar físico y material: recoge todos aquellos aspectos relacionados con la salud y la seguridad; la prevención de situaciones de riesgo y la promoción general de la salud y el bienestar físico.
- 5) Autodeterminación: ofrecer canales para que la persona pueda decidir por sí misma dentro de la organización para mejorar su adaptación al puesto y mejorar los niveles de autonomía
- 6) Derechos: conocimiento tanto los derechos humanos como los derechos legales: dignidad, privacidad y confidencialidad, respeto a la autonomía, información, prestaciones recibidas, conocimiento y defensa de derechos.
- 7) Bienestar emocional: Este concepto hace referencia a sentirse bien, a experimentar una sensación personal de felicidad o bienestar general. Puede incluir aspectos como: satisfacción, seguridad personal/emocional, autoconcepto, autoestima y tiene una relación directa con el resto de dimensiones.

En base a esto, Gallarreta ha definido un programa específico denominado **"Programa de Empoderamiento a la Diversidad Funcional"** en el que se enmarcan una serie de talleres y actividades complementarias a la actividad laboral que pretenden potenciar, estimular y mejorar las capacidades de las personas empleadas en el programa de Bajo Rendimiento así como aumentar su protagonismo, ejerciendo su derecho a decidir en igualdad de condiciones dentro de la Organización.

Todas las actividades programadas se diseñan y evalúan en el marco un *Plan centrado en la persona (PAI)* que establece los objetivos y metas individuales de cada persona.



OBJETIVOS GENERALES	○ Potenciar y fortalecer las capacidades intrínsecas de cada persona o grupo para la toma de sus propias decisiones y asumir el control de sus vidas, es decir, conquistar derechos y fuerza dentro de la organización. ○ Ofrecer un servicio de apoyo continuo e individualizado para que las personas con discapacidad desarrollen habilidades y valores que mejoren su calidad de vida. ○ -Priorizar objetivos en función de los intereses y aptitudes individuales.
OBJETIVOS ESPECIFICOS	○ Apreciar el valor de estar organizado en la gestión del trabajo. ○ Activar y ampliar la capacidad de desarrollo y crecimiento personal. ○ Aprender a valorar habilidades personales para la auto-promoción dentro del lugar de trabajo. ○ Posibilitar el aprendizaje, capacitación y desarrollo de competencias relacionadas con el ámbito del trabajo que les proporcionen nuevos intereses, recursos y oportunidades de encuentro y realización personal. ○ Favorecer oportunidades de desarrollo de una vida participativa y segura.

ACTIVIDADES A DESARROLLAR

- Programa de Empoderamiento a la Diversidad Funcional: A través de diferentes espacios y colaboraciones con distintas Entidades de Formación creamos dinámicas/cursos que pretenden mejorar tanto las habilidades de comunicación como las competencias específicas al puesto de trabajo. Está dirigido a activar las relaciones positivas en el trabajo y comprender la existencia de diferentes maneras de relacionarse entre sí. También diseñamos



herramientas visuales adaptadas que nos ayudan en nuestra organización diaria.

- Programa de *Empresa Saludable*: Teniendo en cuenta las necesidades del personal (edad y deterioro físico), Gallarreta quiere contrarrestar y cuidar de la salud de sus trabajadores/as, por lo que consideramos fundamental poder ofrecerles un Taller de Salud, con propuestas de reeducación postural, donde puedan realizar estiramientos y puedan tratar temas relacionados con cuestiones de salud, potenciando una alimentación adecuada y una activación de actividades externas que busquen un estilo de vida saludable. Este taller se desarrolla en la Sala Multisensorial

En cada plan individual se registran las metas/objetivos e intereses de cada uno, concretando los recursos que se van a utilizar: del propio Taller, del municipio, familiar o personal.

Este plan ha de realizarse desde la participación de las personas y debe contemplar los siguientes cuatro pasos:

1. Elaboración y puesta en marcha: entrevista con las personas con discapacidad
2. Desarrollo del plan; planificación y ejecución de apoyos y actividades necesarias para conseguir las metas, deseos o aspiraciones que las personas plantearon en la entrevista.
3. Entrevista con los familiares: Se comparte el plan de apoyo con los familiares a objeto de que estos también puedan aportar nuevos datos, participar y observar la evolución de su familiar.
4. Evaluación del plan: una vez al año las personas de apoyo de la Organización junto con la persona usuaria evalúan las metas y en función del resultado rediseñaremos las acciones y los apoyos.



NOMBRE:		Fecha:								
SECCION:		SEGUIMIENTO Y EVALUACION (BIEN-B, REGULAR-R, PUEDE MEJORAR-PM)								
¿Que me gustaria conseguir, cuales son mis objetivos?		¿Como lo puedo conseguir?Apoyos		abr-23			jun-24			OBSERVACIONES
BIEN - 😊	REGULAR - 😐	PUEDE MEJORAR - 😞	😊	😐	😞	😊	😐	😞		
TRABAJO										
COMPANEROS COMPANERAS SALUD (fisica y mental)										
TOMAR MIS PROPIAS DECISIONES EN (participación, motivación e intereses)										
Responsable de seguimiento:										
 Por ej: Conseguir el 100% de mi rendimiento en mi siguiente contrato, o que me hagan contrato indefinido o subir el complemento de producción										
Este es mi "Plan de apoyo" que refleja lo que quiero y los apoyos que necesito para alcanzarlo										





AREAS DE EMPODERAMIENTO	ACCIONES	OBJETIVOS OPERATIVOS
Empoderamiento Profesional Orientación y desarrollo de competencias sociolaborales para mejorar su desarrollo profesional 	○ Curso de Capacitación Profesional de Jardinería. ○ Curso de Capacitación Profesional de Limpieza ○ Información y orientación en los procesos de OPE ofertados en Bizkaia para personas con discapacidad ○ Formación en derechos laborales; sesiones de lectura del convenio laboral y del protocolo de acoso sexual y sexista en el trabajo.	○ Dotar a los/as jóvenes del certificado de profesionalidad de nivel 1 que les permita acceder en mejores condiciones al mercado laboral ordinario con una titulación mínima. ○ Continuar la formación en niveles superiores de certificación profesional.

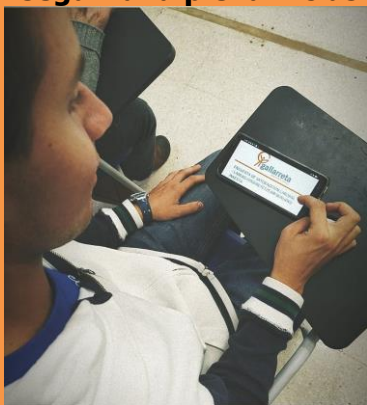
Empoderamiento Personal y Social



- Formación en cursos de relaciones positivas y convivencia en el trabajo
- -Formación en Igualdad de género.

- Apreciar el valor de estar organizado en la gestión del trabajo.
- Activar y ampliar la capacidad de desarrollo y crecimiento persona
- Fomentar relaciones igualitarias, lejos de estereotipos de genero

Empoderamiento tecnológico para conseguir una plena inclusión



Acercamiento a las nuevas tecnologías llevando a cabo formaciones sobre el uso responsable de las Redes sociales; blogs, facebook, twiter, linkedin, infojobs, instagram y WhatsApp.

- Ser conscientes de los peligros que supone un mal uso de las redes sociales.
- Favorecer oportunidades de desarrollo de una vida participativa y segura.





PROGRAMA EMPRESA SALUDABLE	ACCIONES	OBJETIVOS OPERATIVOS
Taller de Salud 	○ Actividad de estiramientos y educación postural. ○ Relajación y técnicas de respiración. ○ Acciones para promover una alimentación saludable y una vida más activa: Hamiketakos saludables y charlas de entidades deportivas	○ Mejorar la salud, bienestar y seguridad de la plantilla de una manera sostenible. ○ Reducir la accidentabilidad y las enfermedades profesionales. ○ Reducir la ansiedad y el estrés del trabajo diario
Programa de motivación: 	Salidas y visitas a museos, empresas, periódicos, etc. Como reconocimiento al esfuerzo dos personas de CEE participan una vez al trimestre de la actividad organizada para el Servicio Ocupacional.	○ Aumentar la motivación de los y las trabajadoras. ○ Mejorar la imagen de empresa. ○ Conocimiento del entorno más cercano, generando nuevas competencias personales y sociales.
Accesibilidad Cognitiva 	Adaptaciones al formato Lectura fácil y comprensible de la documentación dirigida a las personal con diversidad funcional.	○ Aumentar la participación del personal con discapacidad en la organización del taller. ○ Ampliar el acceso a la información de la Entidad.

Además de lo anterior y para que las personas que participan en el programa puedan desarrollar competencias específicas laborales se establece un *itinerario profesional* con evaluaciones periódicas para mejorar y ampliar dichas competencias.



Las actividades laborales en las que las personas de CEE – Bajo Rendimiento desarrollan su perfil laboral son las siguientes, mediante la metodología **learning by doing**:



En el año 2022 las personas empleadas en el servicio de CEE – Bajo Rendimiento fueron doce (2 mujeres y 10 hombres), con una edad media de 35 años. La previsión para el año 2023 es mantener once empleos (2 mujeres y 9 hombres).

Las plazas financiadas en el marco del convenio de colaboración con la Diputación Foral de Bizkaia para la prestación de este servicio son once.

Estas personas presentan las siguientes características:

- Tienen una edad media de 35 años.
- El 95% de estas personas poseen una discapacidad intelectual o enfermedad mental, que oscila entre el 34% y el 70%.
- Son personas autónomas en lo referente a las habilidades básicas; aseo personal, conocimiento de su comunidad, etc.
- Poseen habilidades motrices de tipo medio.
- Su nivel cognitivo es medio y ligero.
- Presentan ciertas dificultades en el área del lenguaje, expresión y comprensión de órdenes verbales.
- Déficits de un nivel alto en las competencias sociales; toma de decisiones, empatía, comunicación, etc.
- Necesitan de una supervisión continua, apoyo y seguimiento a la hora de desempeñar su actividad laboral.

Por todo lo anterior y para alcanzar el objetivo que para los Centros Especiales de Empleo indica la LGD, en su artículo 43, Gallarreta, procurará asegurar un empleo remunerado realizando una *"actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado,* y ofrecerá su apoyo a través de su Servicio de Ajuste Personal y Social *"para superar las barreras, obstáculos o dificultades que sus trabajadores con discapacidad tengan en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como en la permanencia y progresión en el mismo.*



Igualmente se encontrarán comprendidos aquellos dirigidos a la inclusión social, cultural y deportiva”

Gallarreta, dentro del marco proporcionado por las *Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional*, marca objetivos enfocados a la capacitación profesional de su personal haciendo uso de los medios mencionados: la realización de trabajos en un régimen lo más normalizado posible y el apoyo y orientación de sus necesidades tanto a nivel personal como social.

4. Recursos humanos y materiales

Gallarreta cuenta con unos 1.774 m² de instalaciones distribuidas en tres plantas destinadas a dar cobertura tanto a los servicios y actividades desarrolladas, como las personas trabajadoras y beneficiarias de los programas desarrollados.

Además, cuenta con un amplio parque de maquinaria y utillajes para la realización de todas las actividades desarrolladas en el Taller, equipos y aplicaciones informáticas y una flota de doce vehículos.

De cara al desarrollo específico de las actividades complementarias, Gallarreta cuenta con una sala de formación e informática, la biblioteca, la sala de Snoezelen y por último un huerto y un jardín sensorial incorporados en el año 2019, gracias a la colaboración de la Fundación Repsol, para incluir elementos como la ecología y la interacción con el medio ambiente en el quehacer diario.

El Personal de Apoyo dirigido a la atención del CEE – Bajo Rendimiento está integrado por dos Técnicos de Grado Superior cuyas funciones se



orientan al desarrollo social y laboral de las personas beneficiarias, y otras dos personas que dan apoyo a las necesidades que surgen en el desarrollo de la actividad laboral.

Tanto los técnicos como personal de apoyo trabajan en estrecha colaboración, porque, para la consecución de los objetivos planteados y la correcta atención a las personas y sus potencialidades, la comunicación continua sobre el estado y la evolución del personal con discapacidad es fundamental.



5. Plazos de ejecución

El presente proyecto y sus actividades se desarrollarán entre el uno de enero y el 31 de diciembre de 2023.

En dicho período el CEE – Bajo Rendimiento permanece abierto durante todo el año a excepción de sábados, domingos y los festivos indicados por el calendario laboral fijado por el Gobierno Vasco y la Diputación Foral de Bizkaia, lo que supone un total de 246 días de apertura en 2023.



6. Logros a conseguir mediante indicadores medibles previamente establecidos

Para que la persona con discapacidad desarrolle las competencias necesarias y pueda así realizar una actividad laboral con la mayor autonomía posible, en Gallarreta elaboramos un plan de apoyo individualizado (PAI) que tiene como punto de partida la evaluación del perfil de competencias.

Para la elaboración del PAI hemos nos basamos en las dimensiones de calidad de vida definidas por Shalock y Verdugo (2002) y a través de una serie de preguntas ayudamos a la persona a identificar cuáles son sus metas o deseos personales.

1. Trabajo o Desarrollo laboral

Aquí recogemos los aspectos relacionados con la mejora de capacidades y competencias para desenvolverse mejor en el entorno laboral. Esta dimensión se concreta en la realización de tareas laborales significativas, la formación laboral, el aprendizaje de tareas y el desarrollo de los itinerarios laborales.

Se trata de buscar que competencias puede mejorar el trabajador dentro de su sección. ¿Qué podemos mejorar en nuestro trabajo? ¿qué actividades me gustaría hacer?

Esta dimensión está relacionada con el desarrollo personal de la persona usuaria dentro de su trabajo habitual. Aquí es importante tener claras las competencias de la persona para poder potenciar sus habilidades al máximo.



2. Salud Física y Mental:

En esta área prestamos especial atención al bienestar emocional de la persona, partiendo de su estado físico y material (agilidad, movilidad, obesidad, alimentación, ejercicio físico, desplazamiento al centro) y relacionándolo directamente con su estado anímico (autoestima, tristeza, alegría, alteraciones de conducta, depresión, euforia, dependencia emocional, etc.)

A este nivel es importante definir los apoyos dentro de la familia o con su entorno. Su colaboración es fundamental para la mejora de la persona. Por ejemplo, si una persona se plantea mejorar su alimentación para disminuir de peso y como apoyo se define el reducir el consumo de snacks de la máquina del taller, la familia tendrá que hablar en los mismos términos que se hacen desde el taller.

3. Relaciones Interpersonales: Compañeros y Compañeras.

Tratamos de buscar apoyos para mejorar sus relaciones con los demás. En este momento solemos tratar su competencia social, tanto la calidad como la cantidad de relaciones tanto dentro de Gallarreta como fuera de él. En este momento aprovechamos a hablar sobre el tema del ocio y tiempo libre y le ofrecemos la oportunidad de participar en los Clubs de tiempo libre que ofrecen en Bizkaia.

Aquí los apoyos para algunas personas van a suponer ofrecerle herramientas o recursos para afrontar o solucionar sus posibles incidentes. De hecho, un apoyo en este área sería si la persona usuaria no tolera a otro compañero, la pauta sería que el responsable evitará ponerle en la línea de montaje con él para evitar posibles conflictos.



4. Tomar mis propias decisiones-Autodeterminación-Derechos-Participación en la Comunidad:

Aquí tratamos de fortalecer la capacidad de autonomía personal y la toma de sus propias decisiones. Aquí es importante preguntar siempre a la persona por las decisiones que debe de tomar. Los apoyos serán en la mayoría de los casos, dejar probar solo a la persona y si algo es difícil para él, entonces explicar las distintas opciones que hay para que la persona pueda elegir. Aquí es importante ser paciente y sólo cuando la persona lo pida decidir por él.

En este área solemos hablar de los intereses de la persona, si quiere participar en alguna actividad no laboral, si está interesado en acudir a tiempo libre, si le gustaría el día de mañana vivir sólo sin su familia, cuáles son sus sueños, etc.

También es muy importante en este momento la colaboración con la familia, porque si por ejemplo la persona se quiere independizar y los familiares no se lo permiten es una expectativa que se tendrá que debatir para llegar a acuerdos que no limiten la voluntad de la persona. Llegados a este punto es crucial hablar con la persona usuaria de sus DERECHOS como persona privacidad y confidencialidad, respeto a la autonomía, derecho a voto, información, etc.

DIMENSIONES	Indicadores
Desarrollo laboral	• Acciones de orientación laboral • Realización de otro tipo de actividad laboral • Formación en competencias básicas laborales: notificación de ausencias, responsabilidad, derechos y obligaciones, etc. • Formación en prevención y seguridad laboral • Promoción: Paso a CEE, formación en Certificados de Profesionalidad, solicitud de cambios de sección. • Visitas a otros Talleres de empleo protegido, - visitas a clientes o empresas, etc



Salud física y mental

- Control de comida y alimentación
- Ayuda para el traslado y la movilidad
- Ayuda en el aseo y vestido
- Acciones de seguimiento de la salud
- Acciones para una mejor gestión y manejo del dinero
- Acciones de lectura y escritura funcional y conocimiento numérico
- Acciones de mantenimiento de hábitos saludables de alimentación, consumo, medio ambiente
- Adaptación de jornada y horario
- Adaptaciones físicas y arquitectónicas
- Transporte Adaptado
- Acciones para el fomento de la autoestima y la autovaloración, aceptación e inclusión en el centro
- Coaching familiar

Relaciones interpersonales

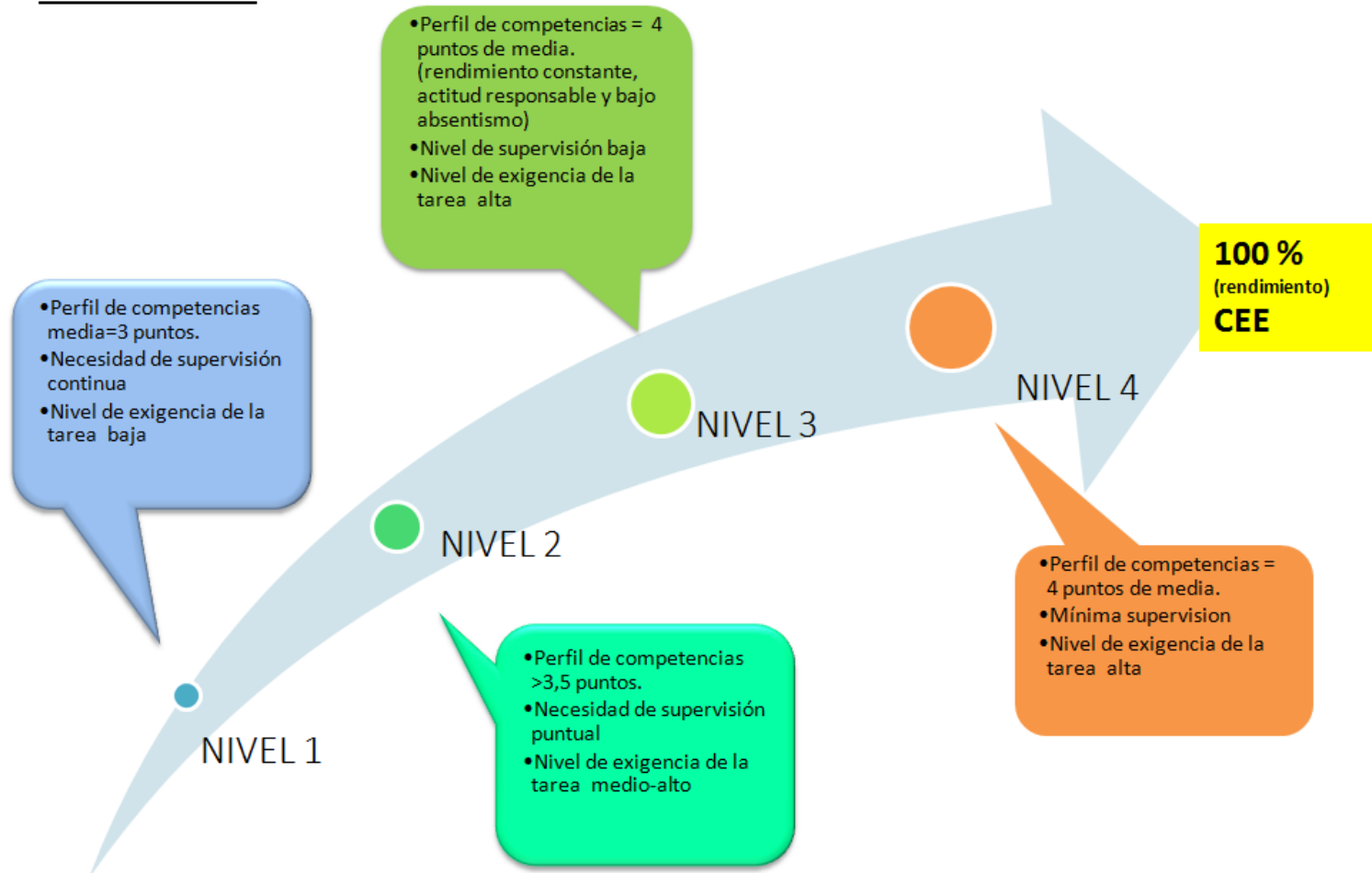
- Acciones formativas para mejorar las relaciones dentro del entorno laboral.
- Acciones para fomentar la participación y la comunicación: mayor implicación en los grupos que existen para actividades no laborales: reuniones, salidas, boletín Gallarretako Berriak)

Autodeterminación Derechos Participación en la Comunidad

- Formación en habilidades de autoprotección, actuación ante situaciones de abuso, etc. Protocolo de actuación =Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- Información y Orientación a programas de Ocio y Tiempo libre de diferentes entidades y asociaciones de Bizkaia.
- Acciones para conocimiento de las normas de funcionamiento, carta de derechos y obligaciones, convenio colectivo en CEE.
- Acciones de conocimiento y desenvolvimiento en los servicios y equipamientos comunitarios: tiendas, bancos, museos, centros culturales, polideportivos, servicios de acción social, etc.
- Acciones para la mejora de la movilidad en la comunidad.
- Acciones para el acceso y uso a las nuevas tecnologías: boletín, facebook e Instagram de Gallarreta, blogs de actividades no laborales, utilización de móviles, peligros en las redes, etc.
- Fomento de la Participación en Actividades no laborales= animar a que se participe de invitado



Itinerario laboral del PERSONAL BAJO RENDIMIENTO



Evaluación del perfil de competencias laborales de la persona (señala con una X la opción con la que más te identificas)

Nombre de la persona:

Fecha:

		A trabajar duro Debe progresar	Hay que trabajar más Progresando	Trabajo adecuado Adecuado	Buen trabajo Bueno	Trabajo excelente Avanzado	Puntuación total
							
COMPETENCIAS		1	2	3	4	5	
METODOLOGIA (Saber hacer)	*1- Organización en el trabajo	No organiza ni planifica, incluso cuando la persona responsable se lo recuerda. Muy desordenada o lo ordena según su criterio. Muy obsesiva.	Necesita de ayuda para organizar y ordenar su trabajo	Organiza y ordena con alguna dificultad su trabajo.	Sabe ordenar y organizar el trabajo siguiendo un criterio dado.	Organiza y ordena con eficacia su trabajo e incluso el trabajo en grupo.	
	2- Adaptabilidad : Capacidad de adaptarse a distintas o nuevas situaciones	La persona presenta graves dificultades de adaptación a distintas situaciones	Muestra escasa capacidad de adaptación ante situaciones nuevas. Requiere de apoyos individualizados	Posee capacidad de adaptación aunque en ocasiones requiere de apoyos para entenderlos	Generalmente, adapta su conducta a las diversas situaciones que se plantean, aceptando los cambios	La persona se adapta, con total autonomía, a las diversas situaciones que se plantean, aceptando los cambios e imprevistos y adecuándose a los mismos.	
	3- Aprendizaje de Tareas	Aprende tareas sencillas aunque muy lentamente, necesitando que le muestren la tarea repetidas veces	Aprende Tareas de mediana complejidad. En ocasiones comete errores	Cierta dificultad en la adquisición de tareas complejas. Necesita de apoyos para solucionar errores	Capacidad de adquirir tareas más complicadas. Autonomía y uso óptimo de maquinaria sencilla	Aprende con rapidez hasta las tareas más complejas-uso de maquinaria más compleja.	
	4-Ritmo y rendimiento	La persona es lenta y no es capaz de seguir el ritmo requerido	Presenta altibajos en su rendimiento, necesita de apoyos para adecuarse al ritmo impuesto	Es constante en el trabajo pero lenta. Le cuesta cambiar el ritmo cuando se lo exigen	Tiene un ritmo constante y adecuado a la situación	Persona con un ritmo rápido y dinámico	
	5-Iniciativa y Autonomía	Presenta dificultades para ejecutar cualquier tipo de tarea sin supervisión. Nunca toma la iniciativa	Es capaz de realizar tareas aunque requiere habitualmente de apoyo. Pocas veces hace algo sin que se lo pidan y siempre con apoyo	La persona ejecuta tareas habituales requiriendo en algunas ocasiones de supervisión. En las tareas que más conoce toma la iniciativa	La persona realiza las tareas necesitando de forma puntual algún apoyo para las nuevas tareas. Intenta estar activo	Trabaja con total independencia y participa con nuevas ideas en su rutina laboral sin necesidad de que nadie le diga lo que hay que hacer.	
	*6- Atención	Atención muy dispersa, consigue mantener la atención en un corto espacio de tiempo	Atención dispersa, consigue mantener su atención un breve espacio de tiempo	Mantiene la atención, aunque se dispersa siendo preciso centrarle en su tarea	Buen nivel de atención, si se pierde enseguida lo recupera.	Tiene una gran capacidad atencional, largos periodos concentrada en la tarea.	
	*7- Repetitividad	La persona no se adapta bien a un trabajo repetitivo	Tiene cierta capacidad para hacer tareas repetitivas	Se adapta a los trabajos repetitivos de duración media.	Capacidad para realizar tareas repetitivas durante largos periodos de tiempo	Gran capacidad de adaptación para hacer trabajos repetitivos sin límite de tiempo	
PERSONALES (Saber ser)	8- Motivación-Interés	En general no le interesa su trabajo, enseguida muestra su aburrimiento tanto en las tareas del taller como en servicios exteriores	Si se le motiva y convence trabaja de forma rutinaria pero sin preocuparse del acabado de las tareas	De vez en cuando la persona necesita ser reforzada para mantener el interés del trabajo	Generalmente, esta interesada tanto por su trabajo, como por aprender otras tareas, procurando dejarlo acabado, informándose de cómo mejorarlo	Gran interés por todo lo que concierne a su trabajo. Plantea posibles mejoras en el modo de hacerlo. Siempre está interesada en aprender.	
	*9- Resolución de conflictos	La persona precisa de apoyos continuados para resolver los problemas o dificultades	Precisa apoyos, casi siempre, a la hora de resolver problemas	En ocasiones requiere de apoyos para resolver sus problemas.	De forma puntual necesita de apoyos para solucionar sus problemas aunque suele hacerlo de forma autónoma.	Resuelve de forma autónoma cualquier tipo de problema o dificultad que se le plantea.	
	10- Responsabilidad e Implicación	No respeta los tiempos de entrada, salida y descanso y tiene escasa implicación en hacer su trabajo correctamente. Alto índice de errores	Suele faltar sin justificación más de 4 veces al mes. Necesita de apoyo para respetar los tiempos y el índice de errores es alto y no los comunica	Nivel de absentismo medio (durante el año siempre falta alguna vez, por baja u otros motivos) Los errores cometidos en la tarea son poco frecuentes aunque necesita de apoyo para resolverlos (no siempre los comunica)	Nivel de absentismo bajo, siempre justificado y avisa con antelación. Trabaja con bajo índice de errores y siempre pide ayuda	Alta puntualidad, no falta sin justificación previa y se preocupa de realizar su trabajo de forma eficiente	





RELACIÓN SOCIAL Y CON EL ENTORNO (Saber estar)	11-Higiene y Cuidado de Imagen Personal	Necesita del apoyo continuo de los responsables (o familiares) porque si estos no le dicen que lo haga no se ducha ni cuida su ropa ni su alimentación.	Se ducha pocas veces y hay que recordarle habitualmente la importancia de este autocuidado personal.	A veces la persona viene limpia pero no se cambia mucho la ropa a lo largo de la semana.	Habitualmente es una persona limpia y autónoma en su autocuidado. De vez en cuando hay que recordarle: por ejemplo lavarse las manos antes de el hamaiketako, al arreglar máquinas, etc.	Persona que pone de manifiesto en todo momento su aseo y apariencia externa. Se preocupa de su aspecto físico y cuida su imagen=salud	
	12- Comunicación	Comunicación prácticamente nula y es difícil de entender, además de no escuchar. No es nada discreto en su comunicación. No diferencia si está hablando con un amig@/compañer@ o con un responsable.	Se comunica muy poco, no es una persona clara y objetiva, además no escucha. Persona poco discreta.	Se comunica cuando es necesario, de forma clara y objetiva, aunque casi no escucha. A veces no mantiene la confidencialidad de las personas y traspasa los límites en las relaciones personales.	Se comunica diariamente profesionalmente, de forma clara y objetiva, en ambos sentidos pero NO con todas las personas. Es una persona discreta con algunas personas.	Su forma de comunicarse es diaria, clara, objetiva y utiliza un lenguaje profesional, en ambos sentidos, es decir escuchando y respondiendo a todas las personas. Es una persona discreta, consciente en todo momento de la confidencialidad de la persona con la que se relaciona.	
	13- Autoevaluación - Autocrítica	No tolera las correcciones de su responsable y pone en duda las indicaciones de las personas responsables contestando de malas maneras	Acepta con una actitud negativa las correcciones de su responsable o compañer@s	Acepta las correcciones de su responsable aunque muestra reticencias a corregirlas.	Tolera de forma correcta las correcciones de su responsable e intenta corregirlas	Reconoce sus puntos débiles, los acepta e intenta superar sus errores	
	*14- Autocontrol y gestión del estrés	El comportamiento es inadecuado. Necesita de apoyo continuo para regular su comportamiento	La conducta es poco adecuada. Precisa de apoyos frecuentes	La persona es capaz de regular su conducta. Ocasionalmente puede precisar apoyos	Es capaz de autorregular su comportamiento y en muy pocas ocasiones suele necesitar apoyos	A diario la persona muestra un comportamiento autorregulado y de confianza	
RELACIÓN SOCIAL Y CON EL ENTORNO (Saber estar)	*15- Relación Interpersonal	Tiene dificultades para trabajar tanto de forma aislada como en grupo. Le cuesta relacionarse con las personas responsables o con otros miembros del equipo	Presenta cierta capacidad para trabajar de forma aislada como cuando lo hace en grupo y también con la persona responsable	La persona es capaz de trabajar sola y en ocasiones colabora con el grupo y también con la persona responsable	En general, interactúa adecuadamente con el grupo y con las personas responsables. Tampoco le importa trabajar de forma aislada	Gran facilidad para adaptarse a tareas que requieren trabajar de forma aislada (sin presencia de responsable y también en grupo (trabajo en cadena)	
	16-Trabajo en equipo	No participa en las decisiones del equipo y reacciona de forma inadecuada con personas que no son de su agrado. No ayuda a otros miembros de su equipo	Le cuesta ayudar a los demás, necesita que su responsable se lo indique. Pocas veces participa en las decisiones de su equipo	Participa y ayuda a los demás miembros de su equipo pero a otras personas de otros equipos no le gusta ayudar. A veces aporta alguna idea a su equipo	Habitualmente participa activamente dentro de su equipo ayudando siempre a cualquier persona que se lo pide.	Gran capacidad para ayudar a los demás y prever las necesidades de los miembros de su equipo. Siempre aporta	
	17- COMPROMISO CON LA IGUALDAD	La persona hace comentarios machistas y no se implica en las acciones de igualdad: "Le parece una tontería"	Le cuesta participar en las acciones de igualdad y no comprende muy bien por qué es necesario tratar el tema de la igualdad en Gallarreta. Su conducta es poco feminista	Comprende y respeta la necesidad de tener una actitud feminista dentro de la organización aunque no siempre lo demuestra en sus comportamientos	Mantiene una actitud feminista y le agrada participar en las actividades de la organización aunque no siempre lo pone de manifiesto en otros entornos más masculinizados	Pone de manifiesto su actitud frente a la igualdad y participa activamente en las ACTIVIDADES tanto dentro como fuera de la Entidad, argumentando de forma coherente ideas feministas dentro de la organización.	
	18- COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	Falta de interés y respeto hacia las acciones de respeto y cuidado de medio ambiente	Poca sensibilización en la separación de residuos, luminarias y consumo de combustible sin responsabilidad.	A veces presenta buenas actitudes frente al cuidado del medio ambiente, sólo cuando se lo piden....(separo la basura, reutilizo, apago las luces, cierro el grifo, etc)	Buena separación de residuos que se generan dentro de taller y control de los contenedores comprobando que las personas usuarias y los trabajadores hacen un buen uso de ellos.	Alta sensibilización sobre lo importante que es tener el entorno del taller natural y cuidado.	



COMPETENCIAS TÉCNICAS (saber)	19- Seguridad y cuidado de maquinaria, instalaciones, EPIs, etc	No es consciente de los peligros y necesita del apoyo del responsable para recordarle las medidas de seguridad en el puesto. No hay una actitud de colaboración. Descuida los EPIs	Habitualmente hay que recordarle el uso adecuado de las medidas de seguridad en el puesto, al igual que las herramientas, maquinaria. Poca colaboración en el uso y cuidado de EPIs	Toma las medidas de seguridad en el puesto aunque a veces hay que recordárselo, al igual que las herramientas, maquinaria y EPIs	Toma las medidas de seguridad en el puesto sin que haya que recordárselo habitualmente. Tiene conocimientos en el buen uso y cuidado de sus EPIs	Nivel alto. Toma las medidas de Seguridad en el puesto, comprueba que los equipos y las herramientas están en buen estado y prevé y cuida de que no se produzcan accidentes	
	20- Profesionalismo- Conocimiento técnico de su puesto	No conoce las tareas que tiene que desempeñar: por ejemplo si el encargado le ordena que haga una tarea, no es capaz por sí mismo de ponerse a hacerla. Necesita el apoyo continuo del responsable directo. Calidad muy baja	Conoce el proceso de algunas tareas pero la persona prefiere esperar a que el responsable le guíe dentro de la tarea. Calidad y gusto en el trabajo baja.	Conoce las tareas que tiene que hacer, pero de vez en cuando necesita de las explicaciones del responsable para no cometer errores y poder solucionar posibles problemas. Gusto y Calidad del trabajo media	La persona conoce su rutina laboral y demuestra profesionalidad en la ejecución. Calidad y gusto en su trabajo de nivel alto.	La persona conoce perfectamente su rutina laboral y responde profesionalmente en su día a día. Calidad y gusto en su trabajo muy alta.	
VARIABLES DE ENVEJECIMIENTO (si la persona es mayor de 50 años u ofrece una puntuación inferior a 3 en las variables de Organización, Rendimiento, Atención, repetitividad, autocontrol, resolución de problemas y relaciones interpersonales)	Cansancio	Muestra graves signos de cansancio que le impiden desarrollar su actividad con normalidad.	Muestra, con frecuencia, signos de cansancio	En ocasiones, muestra signos de cansancio	No suele mostrar signos de cansancio.	Muestra un buen nivel de actividad.	
	Irritabilidad y cambios de humor	Presenta frecuentes y notables signos de irritabilidad y cambios de humor.	Presenta frecuentes signos de irritabilidad y cambios de humor.	Presenta en ocasiones signos de irritabilidad y cambios de humor	No suele presentar signos de irritabilidad y cambios de humor	Presenta una adecuada estabilidad emocional.	
	Aislamiento social	La persona no se relaciona.	La persona tiende a evitar el contacto o la relación con otras personas.	La persona se relaciona con un número reducido de personas y/o en pocos entornos.	Se relaciona con normalidad.	Es extrovertido y mantiene múltiples relaciones.	
	Tristeza y apatía	Presenta un estado general de tristeza y apatía	La mayor parte del tiempo presenta un estado de tristeza y apatía.	En ocasiones presenta un estado de tristeza y apatía.	Su estado emocional, en general, es alegre y optimista.	Su estado emocional es alegre y optimista.	
	Memoria	Presenta una pérdida notable de memoria, lo que le comporta graves dificultades para el desarrollo de su actividad.	Presenta pérdidas de memoria, lo que le comporta dificultades para el desarrollo de su actividad.	Presenta algunas pérdidas de memoria, que en algunas ocasiones le dificultan el normal desarrollo de su actividad.	No suele presentar pérdidas de memoria y, si las presenta, en ningún caso le dificultan el normal desarrollo de su actividad.	Mantiene una buena memoria.	
ASPECTOS POSITIVOS A RESALTAR							
ASPECTOS A MEJORAR							

PREVISION DE ESTADO DE GASTOS E INGRESOS GENERAL

EJERCICIO:

2023

ENTIDAD: Talleres Gallarreta Lantegiak, S.L.

PROGRAMA: Centro Especial de Empleo - Bajo Rendimiento

(cifras en euros)

A) GASTOS		B) INGRESOS	
1. Gastos por ayudas y otros	0,00	1. Ingresos entidad por actividad propia	320.050,00
a) Ayudas monetarias (650)		a) Cuotas asociados y afiliados (720)	
b) Ayudas no monetarias (651)		b) Ingresos sociales (755)	
c) Gastos por colaboraciones y del órgano de gobierno (653,654)		c) Ingresos patrocinadores y colaboradores (722, 723) (722,723)	
d) Reintegro de subvenciones, donaciones y legados (658)		d) Subvenciones DFB - Mantenimiento (74)	49.202,00
		Subvenciones DFB - Igualdad	1.000,00
		Subvenciones Gobierno Vasco (Lanbide)	83.307,00
		Otras subvenciones	
2. Aprovisionamientos	8.250,00	e) Donaciones (747)	
a) Compras de bienes y aprovisionami. para la actividad (601,602)	8.000,00	f) Reintegro de ayudas y asignaciones (728)	
b) Trabajos realizados por otras entidades para la actividad (607)	250,00	g) Ventas y prestaciones de servicio (702)	186.541,00
c) Variación (+,-) existencias bienes destinados a actividad (610)			
d) Deterioro mercader, mat. primas y otros aprovisio (6931,6932,6933)		2. Otros ingresos de la actividad	0,00
3. Gastos de personal	264.500,00	a) Por arrendamientos (752)	
a) Sueldos, salarios y asimilados (640,641)	230.000,00	b) Por servicios diversos (759)	
b) Cargas sociales (S.Social a cargo entidad y otros) (642,643,649)	34.500,00	c) Otros	1.000,00
c) Provisiones (644,7950)		3. Subvenciones, donaciones y legados capital traspasadas al excedente del ejercicio	150,00
4. Otros gastos	35.200,00	a) Subvenc. capital traspasadas al excedente (745)	150,00
a) Servicios exteriores (62)	31.500,00	b) Donac., legados capital traspasa al exced (747)	
Arrendamientos y cánones	2.500,00		
Reparaciones y conservación	8.000,00		
Servicios profesionales independientes	5.000,00		
Transporte			
Prima de seguros	3.000,00		
Servicios bancarios y similares	150,00		
Publicidad, propaganda y relaciones públicas	1.500,00		
Suministros agua, luz y otros	10.000,00		
(*) Otros gastos/servicios *	1.350,00		
b) Tributos (631,634,636,639)	200,00		
c) Pérdidas x deterioro y var. provisión x ops (655,694,695,794,795)			
d) Otros gastos de gestión corriente (650,659)	3.500,00		
5. Amortización de inmovilizado (68)	12.000,00	4. Ingresos financieros	(76)
6. Gastos financieros (66)	250,00		
TOTAL GASTOS	320.200,00	TOTAL INGRESOS	320.200,00
Excedente positivo del ejercicio	---	Excedente negativo del ejercicio	---

(*) Explicación desglosada de los conceptos incluidos en "Otros servicios"

IMPORTE	
Servicios y material de limpieza	250,00
Cuotas Asociaciones Interés Social	200,00
Biblioteca y suscripciones + Material didáctico	150,00
Actividades Plan Igualdad	500,00
Otros sevicios	250,00
	1.350,00

