

ACTA COMISIÓN PARITARIA CONVENIO ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA

Se reúne el 30/12/17 la Comisión Paritaria del Convenio de la Asociación Punto Omega formada por David Barriopedro Ayuso, en calidad de Representante legal y Presidente de la Asociación Punto Omega y Laura Hernando Cuenca, en calidad de Representante Legal de los trabajadores y Presidenta del Comité de Empresa de la Entidad.

La Comisión Paritaria se reúne con objeto de modificar los artículos 2, 15.6, 15.9, 15.10, 21.1c), 50 E), 51 y Disposición Adicional I del Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega en los términos que se determinan a continuación y recoger en el Anexo 1 de este acta, con objeto de que sea publicado en el BOCM, el texto íntegro y actualizado según las modificaciones descritas en este acta del Convenio Colectivo que va a regular las relaciones laborales en la Asociación Punto Omega a lo largo del año 2018.

El nuevo contenido de los citados artículos que estarán en vigor durante el año 2018, se reproduce a continuación:

Artículo 2.

La vigencia de este Convenio será de cuarenta y ocho meses: desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 15. 6.

6. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no será, con carácter general, superior a doce horas diarias. La jornada máxima será de doce horas y el descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas. Sin embargo, por ser más beneficioso para el conjunto de los trabajadores y para el desarrollo de los programas y, en todo caso, respetando los descansos semanales establecidos en el ET, se establecen las siguientes excepciones:

En los Programas específicos de formación y enseñanza durante los periodos no lectivos de Navidad, Semana Santa y verano, disfrutarán de jornada continua, siempre que no se esté impartiendo ninguna actividad formativa que lo impida.

Artículo 15. 9.

9. Tendrán la consideración de **horas extraordinarias**, según establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, **aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (anual)**, fijada de acuerdo con los subapartados primero, segundo y tercero de este artículo. Las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido según establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

Artículo 15. 10.

10. Según establece el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran **horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial**, conforme a las siguientes reglas:

A. La Asociación Punto Omega solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.

B. Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.

C. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.

D. El número de horas complementarias pactadas **no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias** de trabajo objeto del contrato.

E. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que por causas de fuerza mayor haya que reducir este plazo.

F. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:

- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
- Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
- Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

G. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en los apartados anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.

H. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no constituirá conducta laboral sancionable.

I. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra D).

J. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los


limites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1. del Estatuto de los Trabajadores.

K. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.



Artículo 21. 1. C) Permisos retribuidos

1.- El trabajador tendrá derecho mediante la oportuna justificación a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:



c) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. Si la hospitalización es superior a cuatros días podrá incrementarse la licencia a discreción de la Asociación Punto Omega hasta un máximo de 2 días más. Se incluye en esta licencia el nacimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tanto por parto natural como por cesárea. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso y disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándose de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del Centro o Servicio.

Artículo 50. E)

En virtud del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores estos complementos NO tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán mientras el trabajador desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos, contemplándose para los supuestos siguientes:

.....

E) Complementos salariales funcionales Trabajo en festivos en los Programas, Centros o Servicios Residenciales. Únicamente los trabajadores de los Programas, Centros o Servicios Residenciales, según la definición hecha en el art. 12 del presente Convenio, que realicen su actividad laboral en festivos, y siendo las horas de trabajo realizadas en día festivo consideradas como horas complementarias según estable el artículo quince apartado décimo de este Convenio, debido a las especiales características de estos servicios, percibirán por cada festivo efectivamente trabajado un complemento de forma que la hora complementaria realizada en festivo sea retribuida, por encima de la ordinaria, tal y como se describe a continuación:

- Grupo 4.2.2: un complemento de 87,48 euros para una jornada de 12 horas o su parte proporcional en jornadas inferiores.
- Grupo 6: un complemento de 69.96 euros para una jornada de 12 horas o su parte proporcional para jornadas inferiores.
- Grupos 7 y 8: un complemento de 43.75 euros para una jornada de ocho horas o su parte proporcional para jornadas inferiores o superiores.

Artículo 51. Cláusula de Revisión Salarial

Anualmente se incrementarán todas las retribuciones contenidas en la tabla salarial (anexo 1) de la siguiente manera:

1. Cuando todas las Administraciones Públicas hayan regulado la subida de la dotación presupuestaria de los Centros o Servicios y se pueda calcular la media ponderada de esta subida, se procederá a aplicar ésta para ajustar los salarios con carácter retroactivo desde

el 1 de enero del año en curso.

2. En un periodo no superior a quince días después de la recepción de la documentación, la Dirección trasladará una copia a la representación legal de los trabajadores de los documentos donde las diferentes Administraciones Públicas notifican a la Asociación Punto Omega el incremento de la dotación presupuestaria anual de cada programa.

NOTA: Excepcionalmente el artículo 51 de este Convenio no se ha aplicado por acuerdo entre los partes en los años 2015, 2016, 2017 y no se aplicará en 2018. Los salarios para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 son los que aparecen en el anexo 1 de este Convenio.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I: compromiso de equiparación salarial.

A los trabajadores de los Centros de trabajo definidos en el preámbulo del artículo 12 del presente Convenio como "Programa, Centro o Servicio Residencial" se les equipará el salario con el resto de trabajadores durante la vigencia del presente Convenio en caso de que a lo largo de la vigencia de este Convenio hubiera o hubiese ingresos atípicos no previstos que así lo permitiesen.

En Móstoles a 30 de diciembre de 2017



David Barriopedro Ayuso
Representante Legal
de la Entidad



Laura Hernando Cuenca
Presidenta del Comité de Empresa
de la Entidad

ANEXO 1: texto integro y actualizado según las modificaciones descritas en este acta del Convenio Colectivo que va a regular las relaciones laborales en la Asociación Punto Omega en 2018.

ÍNDICE

CAPITULO I: ÁMBITOS

Artículo 1: Legitimación de las partes. Ámbito de aplicación, funcional y territorial

Artículo 2: Vigencia

Artículo 3: Prórroga y denuncia

Artículo 4: Absorción, compensación y condición más beneficiosa

Artículo 5: Derecho supletorio

CAPITULO II: COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6: Constitución, composición y funcionamiento

CAPITULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7: Facultad.

CAPITULO IV: CONTRATACIÓN, SISTEMAS DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 8: Ingreso y provisión de vacantes.

Artículo 9: Contratación.

Artículo 10. Período de prueba.

Artículo 11. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

CAPITULO V: GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS LABORALES

Artículo 12: Grupos y categorías profesionales.

Artículo 13. Suplencia de titulación.

CAPITULO VI: EXTINCIÓN

Artículo 14. Cese voluntario

CAPITULO VII: JORNADAS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 15. Jornadas

Artículo 16. Trabajo a turnos y nocturnidad

- Artículo 17. Descanso Semanal
- Artículo 18. Vacaciones
- Artículo 19. Reducción de jornada
- Artículo 20. Permisos no retribuidos
- Artículo 21. Permisos retribuidos
- Artículo 22. Permiso para exámenes


CAPITULO VIII: EXCEDENCIAS, JUBILACIÓN

- Artículo 23. Excedencia voluntaria
- Artículo 24. Excedencia forzosa
- Artículo 25. Suspensión
- Artículo 26. Jubilación


CAPITULO IX: DERECHOS SINDICALES

- Artículo 27. Derechos Sindicales
- Artículo 28. Horas sindicales

CAPITULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- 
- Artículo 29. Principios informadores
 - Artículo 30. Graduación de faltas
 - Artículo 31. Sanciones
 - Artículo 32. Procedimiento
 - Artículo 33. Prescripción

CAPITULO XI: FORMACIÓN

- 
- Artículo 34. Principios generales
 - Artículo 35. Procedimiento para la realización y asistencia a actividades formativas
 - Artículo 36. Certificado de asistencia

CAPITULO XII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Artículo 37. Seguridad y salud laboral
- Artículo 38. Revisión médica
- Artículo 39. Protección de la maternidad
- Artículo 40. Servicios de prevención
- Artículo 41. Formación en Salud Laboral

CAPITULO XIII: MEJORAS SOCIALES

Artículo 42. Ropa de trabajo

Artículo 43. Manutención

Artículo 44. Seguros de responsabilidad civil

Artículo 45. Protección de las víctimas de la violencia de género

Artículo 46. Complemento en situación de Incapacidad Temporal

CAPITULO XIV: DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 47. Estructura retributiva

Artículo 48. Salario base

Artículo 49. Pagas extraordinarias

Artículo 50. Complementos salariales funcionales

Artículo 51. Cláusula de Revisión Salarial

CAPITULO XV: IGUALDAD

Artículo 52. Promoción de la Igualdad

DISPOSICIÓN ADICIONAL I: compromiso de equiparación salarial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II: solución extrajudicial de conflictos.

ANEXO 1: TABLA SALARIAL

ANEXO 2: REGULACIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO DE PUNTO OMEGA.


ANEXO 3: PROTOCOLO DEL PLAN DE IGUALDAD: Protocolo de actuación para embarazadas o en periodo de lactancia.

ANEXO 4: PROTOCOLO DEL PLAN DE IGUALDAD: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

CAPITULO I: ÁMBITOS

Artículo 1: Legitimación de las partes. Ámbito de aplicación, funcional y territorial.


1. Legitimación de las partes: según establece el ET en el art. 87 en representación de los trabajadores están legitimados para negociar el presente convenio, el comité de empresa, los delegados de personal y las secciones sindicales que, en su conjunto, sumen la mayoría de los miembros del comité. En representación de los empresarios, podrá negociar el propio empresario.
2. Ámbito de aplicación: el presente Convenio tiene por objeto regular las relaciones de trabajo del personal laboral que trabaja en los diferentes centros, servicios y programas de la Asociación Punto Omega. Se entiende por personal laboral a los efectos del presente Convenio a todas las personas que mantengan relaciones contractuales con la Asociación Punto Omega, en cualquiera de las modalidades reguladas por la legislación laboral vigente.
3. Ámbito funcional: los trabajadores afectados por el presente convenio, lo son, independientemente de las funciones realizadas dentro de la Asociación Punto Omega e independientemente de su centro de trabajo.
4. Ámbito territorial: Comunidad de Madrid.



Artículo 2: Vigencia

La vigencia de este Convenio será de cuarenta y ocho meses: desde el 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.

Artículo 3: Prórroga y denuncia

- 
1. Este Convenio se considerará tácitamente prorrogado por años naturales sucesivos, si no hubiese denuncia expresa por cualquiera de las partes con un plazo de preaviso de un mes respecto de la fecha en que finaliza la vigencia del mismo.
 2. Este Convenio podrá ser denunciado total o parcialmente por cualquiera de las partes firmantes dentro de los últimos cuatro meses de su vigencia, debiéndose constituir una comisión paritaria negociadora en fecha no posterior a los quince días naturales a partir de la denuncia.

Artículo 4: Absorción, compensación y condición más beneficiosa

El presente Convenio compensa y absorbe cualesquiera mejoras que se vinieran disfrutando, bien por

normas de obligado cumplimiento, bien por decisiones unilaterales de la Entidad. Si las condiciones económicas o de cualquiera otra índole que se vinieran disfrutando en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio fueran superiores en cómputo anual a las establecidas en el mismo, se continuarán aplicando y respetando las citadas condiciones más favorables en lo que exceda a las convencionales.

Artículo 5: Derecho supletorio

Para lo no previsto en este Convenio se estará a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, Ley Orgánica de Libertad Sindical, Ley de Prevención de Riesgos Laborales y demás disposiciones de carácter general.

CAPITULO II: COMISIÓN PARITARIA

Artículo 6: Constitución, composición y funcionamiento

1. La Comisión Paritaria se constituirá al mes siguiente de la aprobación de este Convenio.

2. **Composición:** La Comisión Paritaria estará formada por dos representantes por cada una de las partes, pudiendo variar las personas que la compongan, en función del tema a tratar. Las partes pueden estar asistidas por sus respectivos asesores.

3. **Funcionamiento:** De entre las personas que componen la comisión se elegirá un presidente/a con las funciones de convocar y moderar las reuniones y un secretario/a con las funciones de levantar acta y actualizar el archivo de la Comisión. La elección se efectuará en cada reunión de la Comisión, debiendo caer de forma rotatoria entre ambas partes.

Independientemente del número de asistentes, las partes dispondrán de dos votos cada una, requiriéndose la mayoría absoluta para adoptar las decisiones.

Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del Sistema de Solución Extrajudicial de Conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al semestre de cada año natural y con carácter extraordinario a petición de la mayoría de una de las partes, en la que se indicarán los temas a tratar y se justificará brevemente la necesidad de la reunión. También se reunirá obligatoriamente en un plazo máximo de 15 días, cuando sea preciso interpretar alguna cuestión que requiere inminente solución.

Entre la convocatoria de la reunión por el/la Presidente y la fecha de celebración, deberán transcurrir al menos 5 días hábiles. La convocatoria podrá efectuarse por medios telemáticos, fax, carta o cualquier mecanismo que pueda dejar constancia de su recepción, y en la misma deberá constar el orden del día, el lugar, fecha y hora de la reunión. La omisión de estos requisitos no invalidará la reunión y sus resultados siempre que estén presentes todos los componentes y estén conformes con los puntos a tratar en la reunión.

Los acuerdos de la Comisión Paritaria vinculan a ambas partes en los mismos términos que el Convenio. Sus dictámenes y acuerdos se adosarán al mismo como anexos.

Las reuniones de la Comisión paritaria no computarán como horas de crédito sindical. Cuando las reuniones se celebren fuera del horario laboral, los representantes de los trabajadores las descontarán de su jornada de mutuo acuerdo con el director de su programa.

4. Funciones de la Comisión Paritaria:

- Interpretación del Convenio.
- Vigilancia del cumplimiento del Convenio.
- Cauce de información, evolución, nuevos Centros o Servicios, etc. que tenga previsto realizar la Asociación Punto Omega, que puedan modificar o afectar las condiciones de trabajo.
- Con carácter obligatorio, emitir informe en la imposición de conflictos colectivos sobre la materia que estos versen, tratando de llegar a un acuerdo a través de un mediador laboral, previo a la vía administrativa y/o judicial.
- Aquellas otras que determine la propia Comisión Paritaria.

CAPITULO III: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Artículo 7: Facultad.

De conformidad con la legislación vigente, la facultad y responsabilidad de la organización del trabajo, así como la evaluación y la forma de incentivar la productividad, corresponderá a la Dirección de la Asociación Punto Omega, sin merma de las atribuciones que la Ley confiere a los trabajadores y sus representantes legales.

CAPITULO IV: CONTRATACIÓN, SISTEMAS DE PROVISIÓN DE VACANTES Y PROMOCIÓN

Artículo 8: Ingreso y provisión de vacantes.

Todos los puestos vacantes y de nueva creación serán anunciados en una única convocatoria, especificando las características de cada puesto a cubrir (perfil del puesto, jornada y salario). La convocatoria se publicará por la Dirección de la Asociación enviando la convocatoria a empleados@puntomega.es y a través de la herramienta electrónica de comunicación de la Asociación. El proceso de selección no podrá ser superior a siete días hábiles.

Se exceptúan de convocatoria y en consecuencia del procedimiento de cobertura aquí regulado los nuevos puestos de trabajo necesarios para la cobertura de un nuevo Centro o Servicio cuando la propia convocatoria o los pliegos de prescripciones técnicas y administrativas establezcan plazos inferiores a siete días hábiles, que no permitan seguir este procedimiento ordinario aquí regulado.

La política de la Asociación es dar prioridad a la promoción interna sobre la candidatura externa. Ante situaciones imprevistas y de clara urgencia, como por ejemplo bajas voluntarias y/o médicas que requieran suplencia inmediata, la Dirección de la Asociación podrá proceder con la máxima rapidez, siendo el criterio de urgencia una prioridad por encima de la disponibilidad de personal interno.

Una vez que sale a promoción interna un puesto vacante, si éste fuese cubierto por personal interno, será obligatorio, volver a realizar promoción interna para la cobertura del puesto que hubiese quedado vacante y así sucesivamente.

En caso de que una vacante no fuera cubierta mediante el proceso de promoción interna se llevará a cabo un proceso de promoción externa.

La cobertura de vacantes por suplencias de vacaciones o por IT, NO queda regulado por el procedimiento descrito en este artículo del Convenio.

Artículo 9: Contratación.

1. El contrato deberá formalizarse por escrito en triplicado ejemplar (copia para el trabajador, copia para la Entidad y copia para el organismo competente). Se facilitará la copia básica a la representación legal de los trabajadores. La formalización de las contrataciones se realizará por escrito y haciendo constar la titulación del trabajador, la duración del contrato y la categoría profesional.
2. Para las contrataciones, prórrogas, finalización de contratos, y las previsiones de nueva contratación se

estará a lo que disponga al respecto la legislación vigente.

3. El personal con contrato a tiempo parcial, tendrá preferencia a ampliar su jornada caso de necesitarlo la Asociación Punto Omega.

4. El contrato para obra o servicio determinado, según establece la legislación vigente, tiene por objeto la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Asociación Punto Omega. La duración de este contrato será la del tiempo exigido para la realización de la actividad profesional objeto de contratación para la obra o servicio. En el contrato de trabajo deberá especificarse, con la mayor claridad posible, a qué actividad o programa se adscribe el contrato temporal.

5. En el ámbito de este Convenio se consideran como actividades o tareas con autonomía y sustantividad propia aquellos servicios o actividades temporales que se deriven de contratos, subvenciones o acuerdos suscritos por la Asociación Punto Omega con las Administraciones Públicas en cualquiera de sus ámbitos o con cualquier entidad privada. También tendrán esta consideración aquellos servicios que se encomienden a través de centros y que sean de renovación incierta o no conocida con seguridad la duración del mismo.

6. La Representación Sindical de la Asociación Punto Omega velará por el cumplimiento del control legal establecido para la contratación.



Artículo 10. Período de prueba.

1. El período de prueba deberá ser pactado por escrito, pudiendo las partes contratantes, durante la vigencia del mismo resolver, de forma unilateral y libremente, la relación laboral sin necesidad de preaviso y sin derecho a indemnización alguna.

2. La situación de incapacidad temporal interrumpirá el período de prueba.



Artículo 11. Reserva de plazas para personas con discapacidad.

1. La Asociación Punto Omega se compromete, como mínimo, al cumplimiento estricto de las obligaciones vigentes en cada momento en materia de inserción laboral de personas con discapacidad.

2. En el último trimestre del año, la Dirección de la Asociación procederá a revisar si se cumple el porcentaje establecido por la legislación. En caso de no cubrirse, se establece la posibilidad de firmar un acuerdo con algún Centro Especial de Empleo o similar, encaminada a la provisión de diferentes suministros, tal y como establece la legislación vigente.

CAPITULO V: GRUPOS PROFESIONALES Y CATEGORÍAS LABORALES

Artículo 12: Grupos y categorías profesionales.

A efectos de este artículo y de los siguientes de este Convenio, se define "*Programa, Centro o Servicio Residencial*" a aquel Servicio prestado por la Asociación Punto Omega donde los pacientes o usuarios atendidos comen, duermen y en definitiva, "*viven*" en el Centro donde son atendidos.

En el año 2015 y sucesivos se corresponde con esta definición el Servicio de la Agencia Antidroga denominado "*Centro de Tratamiento para Drogodependientes en Estancia Prolongada (30 plazas)*" situado en el barrio madrileño de Aluche, denominado también "*Residencia de Aluche*" y gestionado por la Asociación Punto Omega desde el 1 de octubre de 2013.

1.- GRUPO PROFESIONAL 1.

Dirección General: es el responsable que planifica, organiza, dirige, coordina y controla las actividades propias de la Entidad

Establece las políticas orientadas a la eficaz utilización de los recursos humanos y materiales asumiendo la responsabilidad de alcanzar los objetivos planificados, tomando decisiones que afectan a aspectos fundamentales mediante el desempeño de puestos directivos.

Da cuentas de su gestión ante la Junta Directiva y la Asamblea de Socios. Debe cumplir y hacer cumplir los Estatutos de la Asociación Punto Omega.

La retribución del trabajador vinculado a este grupo se recoge en el anexo 1.

2.- GRUPO PROFESIONAL 2.

Se encuadran en este grupo profesionales con alto grado de autonomía, conocimientos profesionales y responsabilidades que se ejercen sobre un centro, programa y/o servicio de la Asociación Punto Omega. Parten de directrices generales que deben instrumentalizar. Son responsables de la gestión del centro, programa y/o servicio del que están al frente, teniendo capacidad para decidir o participar en la toma de decisión sobre todos los aspectos relacionados con la actividad en un plano estratégico: gestión económica, recursos humanos y decisiones técnicas de calado estratégico. Amplia iniciativa; capacidad de proponer y de generar alternativas a las situaciones problemáticas. Capacidad de relación y gestión externa con clientes y terceros. Son responsables del buen uso del Sistema General de Calidad de la Asociación en su centro, programa y/o servicio y del buen uso y mantenimiento del Sistema de Gestión de Calidad propio de su centro, programa y/o servicio.

Dan cuenta de su gestión al Director General de Punto Omega, tienen responsabilidad ante éste y ante el grupo de trabajadores que tienen a su cargo, actuando ante ellos con capacidad de dirección y liderazgo. Su puesto recibe la denominación de director/a.

Pueden ejercer funciones de representación externa de la Entidad, por delegación expresa de la Dirección General.

Este grupo se divide en dos subgrupos a efectos retributivos.

El **subgrupo 2.1** está formado por Directores de un programa, centro o servicio NO residencial.

El **subgrupo 2.2** está formado por Directores de un programa, centro o servicio residencial.

La retribución de los trabajadores vinculados a este grupo se recoge en el anexo 1.

3.- GRUPO PROFESIONAL 3

Se encuadran en este Grupo los/as trabajadores/as que ejercen labores de subdirección en los Centros y Programas que existe dicho puesto.

Dan cuenta de su gestión a las personas incluidas en el grupo 2, tienen responsabilidad ante éstas y ante el grupo de trabajadores que tienen a su cargo, actuando ante ellos con capacidad de dirección y liderazgo.

La retribución de los trabajadores vinculados a este grupo se recoge en el anexo 1.

4.- GRUPO PROFESIONAL 4

Se encuadran en este Grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas y trabajos consistentes en la ejecución de operaciones que requieren un adecuado conocimiento profesional, aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos. Este grupo se divide en tres subgrupos.

4.1.- Subgrupo 4.1.: Personal altamente especializado en un Centro, Programa o Servicio NO residencial.

Para cumplir la función técnica asignada, se requiere formación universitaria superior (licenciatura o grado con máster). La formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

Actúan de acuerdo a la planificación estratégica de la dirección y la táctica de la coordinación de programas y rinden cuentas de su trabajo a profesionales encuadrados dentro de los grupos 1, 2 y 3.

En base a su aportación técnica, deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la Entidad y de la función asignada.

Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada. La retribución de los trabajadores vinculados a este grupo se recoge en el anexo 1.

4.2.- Subgrupo 4.2: Personal técnico especializado.

Para cumplir la función técnica asignada, se requiere formación universitaria media (diplomatura o grado). La formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

Actúan de acuerdo a la planificación estratégica de la dirección y la táctica de la coordinación de programas y rinden cuentas de su trabajo a profesionales encuadrados dentro de los grupos 1, 2 y 3.

En función de su aportación técnica, deciden de manera autónoma acerca de los procesos, métodos y validez de resultados dentro de los objetivos fijados por la entidad y de la función asignada.

Requiere autonomía para realizar las tareas que acompañan a su función técnica asignada.

Este subgrupo se divide efectos retributivos en dos:

El **subgrupo 4.2.1** está formado por diplomados o graduados de un programa, centro o servicio NO residencial.

El **subgrupo 4.2.2** está formado por diplomados o graduados de un programa, centro o servicio residencial.

La retribución de los trabajadores vinculados a este grupo se recoge en el anexo 1.

4.3.- Subgrupo 4.3: Personal cualificado en un Centro, Programa o Servicio NO Residencial.

Para cumplir la función técnica asignada, se requiere Formación profesional de grado superior o medio, o bien bachillerato o bien titulación básica con formación especializada. En cualquier caso, la formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

Actúan de acuerdo a la planificación estratégica de la dirección y la táctica de la coordinación de programas y rinden cuentas de su trabajo a profesionales encuadrados dentro de los grupos 1, 2 y 3. En algunos casos, su trabajo puede ser coordinado por profesionales del grupo 4.1 y 4.2

A efectos retributivos, este subgrupo se divide en dos:

Subgrupo 4.3.1 a la que pertenecen trabajadores con Formación Profesional de Grado Superior o Formación equivalente y que se remunerará según la tabla salarial contenida en el anexo 1 de este Convenio.

Subgrupo 4.3.2 a la que pertenecen trabajadores con Formación Profesional de Grado Medio o Bachillerato LOGSE o BUP y COU, o formación reglada equivalente o titulación básica con formación especializada y que se remunerará según la tabla salarial contenida en el anexo 1 de este Convenio.

5.- GRUPO PROFESIONAL 5: Personal auxiliar en un Programa, Centro o Servicio No Residencial.

Se encuadran en este Grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y de mantenimiento, consistentes en operaciones que requieran un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos de poca complejidad. Se requiere formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral. En el caso del personal vinculado a labores de cocina y comedor se requiere estar en posesión del carné de manipulador de alimentos.

Actúan de acuerdo a la táctica de la coordinación subordinados a un técnico. Tienen autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función y grado bajo de iniciativa. Rinden cuentas de su trabajo a profesionales encuadrados dentro de los grupos 1, 2 y 3. En algunos casos, su trabajo puede ser coordinado por profesionales del grupo 4.1 y 4.2.

La retribución de los trabajadores vinculados a este grupo se recoge en el anexo 1.

6.- GRUPO PROFESIONAL 6: Técnicos en un centro, servicio o programa residencial.

Para cumplir la función técnica asignada, se requiere al menos Formación profesional de grado superior o medio, o bien bachillerato o bien titulación básica con formación especializada o bien una titulación superior equivalente. En cualquier caso, la formación adecuada será la regulada por las autoridades laborales y educativas para el desarrollo de la función técnica.

Actúan de acuerdo a la planificación estratégica de la dirección y la táctica de la coordinación de programas y rinden cuentas de su trabajo a profesionales encuadrados dentro de los grupos 1, 2 y 3. En algunos casos, su trabajo puede ser coordinado por profesionales del grupo 4.1 y 4.2.

En particular se encuadran en este grupo los Educadores, Animadores Socioculturales, Integradores Sociales, Técnicos de Laboratorio y Auxiliares de Enfermería de los Centros, Servicios o Programas

Residenciales de la Asociación Punto Omega.

La retribución de los trabajadores vinculados a este grupo se recoge en el anexo 1.

7.- GRUPO PROFESIONAL 7: Cocinero/a en un centro, servicio o programa residencial.

Se encuadran en este Grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y de mantenimiento, consistentes en operaciones que requieran un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos de poca complejidad. Se requiere formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral. En el caso del personal vinculado a labores de cocina y comedor se requiere estar en posesión del carné de manipulador de alimentos.

Actúan de acuerdo a la táctica de la coordinación subordinados a un técnico. Tienen autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función y grado bajo de iniciativa. Rinden cuentas de su trabajo a profesionales encuadrados dentro de los grupos 1, 2 y 3. En algunos casos, su trabajo puede ser coordinado por profesionales del grupo 4.1 y 4.2.

En particular se encuadran en este grupo los/las Cocineros/as de los Centros, Servicios o Programas Residenciales de la Asociación Punto Omega.

La retribución de los trabajadores vinculados a este grupo se recoge en el anexo 1.

8.- GRUPO PROFESIONAL 8: Limpiador o ayudante de cocina en un centro, servicio o programa residencial.

Se encuadran en este Grupo los/as trabajadores/as que realizan tareas y trabajos de apoyo técnico y/o logístico y de mantenimiento, consistentes en operaciones que requieran un conocimiento profesional básico y una aptitud práctica, iniciativa y manejo de instrumentos de poca complejidad. Se requiere formación profesional básica y/o reglada ocupacional y/o mínima experiencia laboral. En el caso del personal vinculado a labores de cocina y comedor se requiere estar en posesión del carné de manipulador de alimentos.

Actúan de acuerdo a la táctica de la coordinación subordinados a un técnico. Tienen autonomía para realizar las tareas intrínsecas a su función y grado bajo de iniciativa. Rinden cuentas de su trabajo a profesionales encuadrados dentro de los grupos 1, 2 y 3. En algunos casos, su trabajo puede ser coordinado por profesionales del grupo 4.1 y 4.2.

En particular se encuadran en este grupo el personal de limpieza y ayudantes de cocina de los Centros, Servicios o Programas Residenciales de la Asociación Punto Omega.

La retribución de los trabajadores vinculados a este grupo se recoge en el anexo 1.

9.- PUESTOS CUYA DENOMINACIÓN NO SE CORRESPONDE CON TITULACIÓN OFICIAL


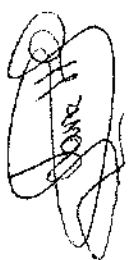
Para aquellos puestos cuya denominación no se corresponda con una titulación oficial o no esté descrita explícitamente en este artículo del Convenio, la adscripción al grupo o subgrupo de trabajo correspondiente se efectuará por la Dirección General atendiendo a la dotación presupuestaria y a las funciones efectivas que desempeñe.

Artículo 13. Suplencia de titulación.

La titulación que se requiere para el desempeño de la prestación laboral que corresponda a cada categoría profesional, **podrá ser sustituida por experiencia profesional en igual categoría, en la misma o distinta Entidad**, siempre y cuando la titulación de que se trate no sea exigible por disposición legal o por las prescripciones contenidas en los pliegos de condiciones que regulan la adjudicación del respectivo servicio, o en su caso, por decisión de los Colegios Profesionales de referencia.

CAPITULO VI: EXTINCIÓN

Artículo 14. Cese voluntario

- 
1. El personal que voluntariamente desee causar baja en la Asociación Punto Omega, deberá notificarlo a la misma por escrito con una antelación mínima de quince días para todos los grupos descritos en el artículo 12, salvo los grupos 1, 2 y 3 que deberán hacerlo con al menos treinta días respecto a la fecha de su baja definitiva.
 2. La falta de preaviso establecido facultará a la Asociación Punto Omega para deducir en el momento de la liquidación y finiquito, el equivalente diario de su retribución real por cada día de retraso respecto a la antelación establecida.
 3. La Asociación Punto Omega viene obligada a acusar recibo de la comunicación efectuada por el trabajador.
- 

CAPITULO VII: JORNADAS, VACACIONES Y PERMISOS

Artículo 15. Jornadas

1. La jornada en la Asociación Punto Omega se determina de forma anual. Como regla general, para todos los trabajadores de la Asociación Punto Omega, la duración de la jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, según establece el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

2. La jornada de todos los trabajadores de los Centros, Programas o Servicios Residenciales de la Asociación Punto Omega (según la definición establecida en el artículo 12 del presente Convenio) será la misma para todas las categorías profesionales, quedando fijada en cuarenta horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

3. La jornada del resto de trabajadores de la Asociación Punto Omega no incluidos en el apartado segundo del presente artículo y que desempeñan su actividad en Centros, Programas o Servicios NO Residenciales, será una jornada anual igual para todas las categorías profesionales, quedando fijada en 37 horas y 30 minutos semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, o bien un promedio diario equivalente de 7 horas y 30 minutos. Para el cálculo de la jornada anual se utilizará la siguiente fórmula:

fórmula:

$$(A \times B) - C = \text{Jornada Anual en horas y en sistema decimal.}$$

A = Número de días laborables del año.

B = Jornada diaria (7 horas y 30 minutos) = 7,50 horas.

C = Vacaciones (172 horas y 30 minutos) = 172,50 horas.

4. Se define como jornada efectiva de trabajo, aquella en la que el trabajador se encuentra en condiciones de desarrollar de forma real la actividad laboral, desde la hora de entrada a la de salida.

5. Se consideran también horas de trabajo efectivo aquellas que se dedican a la coordinación interna o externa, planificación, programación, preparación, seguimiento, evaluación, redacción de informes o memorias, reuniones, compra de materiales, vestuario o, cualquier otra tarea análoga o necesaria para el buen desarrollo de la intervención. Sin embargo, estas horas deberán ser siempre aprobadas por el inmediatamente superior y, siempre que sea posible, autorizadas previamente a su realización. También serán consideradas horas de trabajo efectivo a todos los efectos las libradas en función del artículo 22 del presente Convenio, aunque deberán tener el oportuno reflejo en la hoja de control mensual de horarios.

6. El número de horas ordinarias de trabajo efectivo no será, con carácter general, superior a doce horas diarias. La jornada máxima será de doce horas y el descanso mínimo entre jornada y jornada será de doce horas. Sin embargo, por ser más beneficioso para el conjunto de los trabajadores y para el desarrollo de los programas y, en todo caso, respetando los descansos semanales establecidos en el ET, se establecen las siguientes excepciones:

En los Programas específicos de formación y enseñanza Durante los periodos no lectivos de Navidad, Semana Santa y verano, disfrutarán de jornada continua, siempre que no se esté impartiendo ninguna actividad formativa que lo impida.

7. Anualmente, durante el último trimestre del año, La Dirección de la Asociación Punto Omega, previa consulta con la representación legal de los trabajadores, publicará el Calendario Laboral para el año siguiente. Además, para los trabajadores que no tienen una jornada regular, se entregará el turno individual, detallado día por día.

8. El cómputo anual de horas se realizará trimestralmente, a los efectos de su regulación. En aquellos casos en los que la jornada anual no coincida con la estipulada en el artículo 15 de este Convenio, se liquidará la diferencia conforme a los siguientes criterios:

a. A 31 de diciembre de cada año quedará automáticamente saldado a 0 cualquier cómputo de horas que se encuentre dentro de las siguientes circunstancias:

- Saldo negativo por causas imputables a la propia estructura de los horarios o a algún error de cálculo de la Dirección de la Entidad.
- Saldo positivo o negativo inferior a una jornada laboral.

b. A 31 de diciembre de cada año el trabajador que tenga un cómputo de horas negativo por causas imputables a sí mismo (por ejemplo, cambios de turno voluntarios) deberá devolver las horas de acuerdo con el Director del Servicio.

c. Cuando sea necesario contratar un suplente para librar el exceso de horas, dicha libranza deberá organizarse de manera continuada entre los diferentes trabajadores afectados, aprovechando, si es posible, la contratación de los suplentes de vacaciones.

d. Como norma general, no se librará el exceso de horas previsto que no se haya trabajado.

9. Tendrán la consideración de **horas extraordinarias**, según establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores, **aquellas horas de trabajo que se realicen sobre la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo (anual)**, fijada de acuerdo con los subapartados primero, segundo y tercero de este artículo. Las horas extraordinarias se compensarán por tiempos equivalentes de descanso retribuido según establece el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores. Las horas extraordinarias realizadas deberán ser compensadas mediante descanso dentro de los cuatro meses siguientes a su realización.

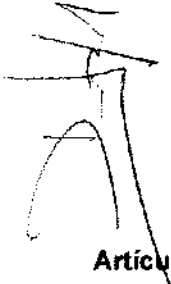
10. Según establece el artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores, se consideran **horas complementarias las realizadas como adición a las horas ordinarias pactadas en el contrato a tiempo parcial**, conforme

a las siguientes reglas:


- L. La Asociación Punto Omega solo podrá exigir la realización de horas complementarias cuando así lo hubiera pactado expresamente con el trabajador. El pacto sobre horas complementarias podrá acordarse en el momento de la celebración del contrato a tiempo parcial o con posterioridad al mismo, pero constituirá, en todo caso, un pacto específico respecto al contrato. El pacto se formalizará necesariamente por escrito.
- M. Solo se podrá formalizar un pacto de horas complementarias en el caso de contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual.
- N. El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario.
- O. El número de horas complementarias pactadas **no podrá exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias** de trabajo objeto del contrato.
- P. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que por causas de fuerza mayor haya que reducir este plazo.
- Q. El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia del trabajador, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:
- La atención de las responsabilidades familiares enunciadas en el artículo 37.6 del Estatuto de los Trabajadores.
 - Necesidades formativas, siempre que se acredite la incompatibilidad horaria.
 - Incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.
- R. El pacto de horas complementarias y las condiciones de realización de las mismas estarán sujetos a las reglas previstas en los apartados anteriores. En caso de incumplimiento de tales reglas, la negativa del trabajador a la realización de las horas complementarias, pese a haber sido pactadas, no constituirá conducta laboral sancionable.
- S. Sin perjuicio del pacto de horas complementarias, en los contratos a tiempo parcial de duración indefinida con una jornada de trabajo no inferior a diez horas semanales en cómputo anual, el empresario podrá, en cualquier momento, ofrecer al trabajador la realización de horas complementarias de aceptación voluntaria, cuyo número no podrá superar al treinta por ciento de las horas ordinarias objeto del contrato. La negativa del trabajador a la realización de estas horas no

constituirá conducta laboral sancionable.

- T. Estas horas complementarias no se computarán a efectos de los porcentajes de horas complementarias pactadas que se establecen en la letra D).
- U. La realización de horas complementarias habrá de respetar, en todo caso, los límites en materia de jornada y descansos establecidos en los artículos 34.3 y 4; 36.1 y 37.1. del Estatuto de los Trabajadores.
- V. Las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y periodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones. A tal efecto, el número y retribución de las horas complementarias realizadas se deberá recoger en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización a la Seguridad Social.



Artículo 16. Trabajo a turnos y nocturnidad

- 
1. Se entiende por trabajo a correturnos cuando se cubren sucesivamente los mismos puestos de trabajo, según un cierto ritmo discontinuo, aleatorio y caótico, implicando para el trabajador la necesidad de prestar sus servicios en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.
 2. Se entiende por trabajo a turnos rotativos aquel trabajo que se realiza alternativamente y con un ritmo continuo y ordenado pero en horas diferentes en un periodo determinado de días o de semanas.
 3. Las horas trabajadas durante el periodo comprendido entre las veintidós horas y las ocho de la mañana tendrán la consideración de jornada nocturna, no devengando el correspondiente complemento funcional en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de jornada.
 4. Para la aplicación de lo dispuesto en este Convenio para los trabajadores nocturnos, se considerará trabajador nocturno a aquel que realice normalmente en periodo nocturno una parte no inferior a tres horas de su jornada diaria de trabajo, así como a aquel que se prevea que puede realizar en tal periodo una parte no inferior a un tercio de su jornada de trabajo anual. (Art. 36.1 del Estatuto de los Trabajadores).

Artículo 17. Descanso Semanal

1. Los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un descanso mínimo semanal, acumulable por periodos de hasta catorce días, de día y medio ininterrumpido, que como regla general comprenderá el sábado y el domingo.

2. En los supuestos en los que no se pueda garantizar el descanso semanal en fin de semana, se tendrá derecho a que la libranza coincida en sábado y domingo en semanas alternas. No obstante, la semana que se trabaja en sábado y domingo, la libranza comprenderá dos días consecutivos de igual semana.
3. Esta regla general, descrita en los apartados primero y segundo del presente artículo, no será de aplicación a los trabajadores contratados para la cobertura del servicio en festivos y/o fines de semana.
4. El disfrute del descanso semanal es obligatorio.

Artículo 18. Vacaciones

1. Como regla general, para todos los trabajadores de la Asociación Punto Omega, el periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será de treinta días naturales, según establece el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores.

2. El periodo de vacaciones anuales retribuidas de todos los trabajadores de la Asociación Punto Omega será la misma para todas las categorías profesionales, quedando fijada en 23 días hábiles.

3. Para los trabajadores de la Asociación Punto Omega que desempeñan su actividad en Centros, Programas o Servicios NO Residenciales, con una jornada de trabajo definida en el artículo 15.3 del presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de 23 días hábiles de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado, calculados en jornadas de 7'5 horas (172'5 en total) o la parte proporcional en los casos que no tengan jornada completa.

4. Para los trabajadores de la Asociación Punto Omega que desempeñan su actividad en Centros, Programas o Servicios Residenciales, con una jornada de trabajo definida en el artículo 15.2 del presente convenio, tendrán derecho a disfrutar de 23 días hábiles de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado, calculados en jornadas de 8 horas (184 horas en total) o la parte proporcional en los casos que no tengan jornada completa.

5. El periodo de vacaciones anuales retribuidas es no sustituible por compensación económica. (art. 38.1 del ET).

6. El periodo o periodos de disfrute se fijará de común acuerdo entre la Dirección de la Entidad y el trabajador, de conformidad con lo establecido en este Convenio Colectivo. En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción competente fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente ((Arts. 2º a), 125 y 126 de la LPL, texto del RDL 2/1995 de 7 de abril, BOE de 11 de abril y Art. 38.2 del Estatuto de los Trabajadores)).

7. El trabajador conocerá las fechas que le corresponden de vacaciones dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute (Art. 38.3 del Estatuto de los trabajadores).

8. **El periodo vacacional anual podrá disfrutarse hasta en dos periodos a elección del trabajador/a**, pudiendo optarse por el fraccionamiento en tres periodos sólo en los supuestos en que se cuente con autorización expresa del Director del Centro o Servicio, previo conocimiento del Director General. Además, cuando no sea precisa la contratación de suplentes y de mutuo acuerdo con el Director del Centro o Servicio, se podrán usar hasta tres días del periodo vacacional para librar, al menos, un "puente". En cualquier caso, la autorización del disfrute de vacaciones deberá ser acorde a las necesidades de personal exigidas por la Entidad Financiadora.

9. **En los Servicios específicos de formación y enseñanza**, las vacaciones se ajustarán inexcusablemente a las condiciones especiales del periodo en que se han de prestar los servicios.

10. **En los Servicios en los que es preciso contratar suplentes**, si se planifican las vacaciones en dos periodos, cada uno de ellos deberá ser ininterrumpido, de modo que la contratación de los suplentes también lo sea. En cualquier caso, no se podrán disfrutar vacaciones más allá del 12 de diciembre, a no ser que los días posteriores al doce de diciembre estén integrados en uno de los periodos anteriormente citados.

11. **En los Servicios donde haya que sustituir al Director/a**, no podrán disfrutar de vacaciones al mismo tiempo este trabajador/a y el que le vaya a sustituir. En el caso de que exista Subdirector/a, ambos trabajadores/as tampoco podrán disfrutar de vacaciones a la vez.

12. **En Servicios Centrales**, deberá quedar garantizado el cumplimiento de los plazos marcados por la Administración, para la presentación de datos y documentos.

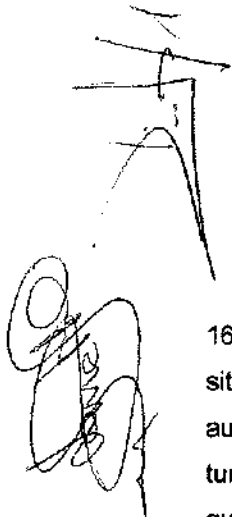
13. Las vacaciones se computarán a todos los efectos por año natural, salvo los supuestos de contrataciones efectuadas para "curso escolar" en cuyo caso el cómputo se realizará de 1 de Septiembre a 31 de Agosto.

14. La propuesta de vacaciones de los diferentes equipos deberá quedar cerrada durante el primer trimestre del año y, una vez firmada por el Director del Centro o Servicio, deberá ser entregada a la

representación legal de los trabajadores. Los cambios posteriores a esta fecha se podrán realizar siempre y cuando haya acuerdo entre los compañeros afectados, el Director del Centro o Servicio y se respeten las contrataciones de los suplentes, si es el caso.

15. Las vacaciones se disfrutarán atendiendo a los siguientes criterios:

- Todo el personal podrá disfrutar de, al menos, 12 días hábiles ininterrumpidos entre los meses de junio y septiembre (ambos inclusive).
- Las vacaciones deberán ser disfrutadas antes del 16 de enero del año siguiente al de su devengo. No se podrán acumular todo o parte de las vacaciones de un año con las del siguiente, salvo en casos excepcionales por acuerdo entre la Entidad y el trabajador/a. De esta regla general quedan excepcionados quienes con arreglo al punto 3 de este artículo están sujetos al cómputo de curso escolar.
- En los supuestos de discrepancia en la ordenación de las vacaciones se utilizará un sistema de rotación, que asigne a cada trabajador/a un orden de prioridad con el que accederá a la elección de su turno de vacaciones. Para los supuestos en que la rotación se efectúe por primera vez al establecer el orden de prioridad inicial, se utilizará los criterios de mayor antigüedad y/o de tener personas dependientes a su cargo. Los trabajadores y trabajadoras con hijos con edades comprendidas entre los 0 y los 16 años tendrán preferencia a que sus vacaciones coincidan con el periodo vacacional escolar, estableciéndose turnos rotativos en igualdad de condiciones, siendo la antigüedad en la Asociación Punto Omega el criterio a seguir. En los casos en los que no sea posible llegar a un acuerdo ni siquiera con la aplicación de los criterios anteriores, se procederá al sorteo.



16. Si con anterioridad al disfrute del periodo vacacional ya concedido el trabajador incurriera en situación de IT, las vacaciones se trasladarán a la fecha de su incorporación no operando de forma automática, sino condicionándose éstas a la correspondiente autorización en función del resto de turnos concedidos; y que en virtud del art. 38.3 del ET, cuando las vacaciones coincidan con una IT que imposibilite al trabajador disfrutarlas total o parcialmente, durante el año natural al que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado. Cuando el periodo de vacaciones fijado coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad o paternidad se tendrá derecho a disfrutar de las vacaciones en fecha distinta aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

17. El salario a percibir durante las vacaciones será el correspondiente al salario base y los complementos salariales funcionales que se vinieran percibiendo. El disfrute de las vacaciones no

podrá ser sustituido por compensación económica, salvo en los supuestos de extinción o suspensión de la relación laboral.

Artículo 19. Reducción de jornada

El trabajador que, por razón de guarda legal, tenga a su cuidado directo un menor estudiando la Educación Primaria Obligatoria, o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe otra actividad retribuida, tiene derecho a una reducción de su jornada diaria de trabajo. La reducción podrá extenderse entre un octavo, como mínimo, y la mitad de la duración de la jornada, como máximo. El salario será objeto de una reducción proporcional. La reducción de jornada puede hacerse efectiva hasta la fecha en que el menor termine dicho ciclo. (Art. 37.5 del E.T.)

Tendrán el mismo derecho quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad, no pudiera valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida. (Art. 37.5 del E.T.)

Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Entidad podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento. La concreción horaria y la determinación del periodo de disfrute de la reducción de jornada corresponderán al trabajador/a, dentro de su jornada diaria ordinaria. El trabajador/a deberá preavisar por escrito, con quince días de antelación, la fecha en que se reincorporará a su jornada ordinaria.

Artículo 20. Permisos no retribuidos

El personal con antigüedad superior a un año tendrá derecho, por motivos de conciliación de vida laboral y familiar, a una licencia no retribuida de una duración anual máxima de 15 días naturales consecutivos.

La solicitud de la licencia deberá efectuarse con, al menos, 15 días de antelación. En el supuesto que la licencia se pida entre los meses de junio a septiembre, dicha licencia deberá solicitarse en el mismo plazo que las vacaciones.

Sólo podrán disfrutar de esta licencia en el mismo periodo de tiempo un trabajador o trabajadora por Programa, Centro o Servicio. En el caso de que lo soliciten más de uno a la vez, entre ellos deberán acordar los periodos y, en caso de desacuerdo, se procederá a sorteo.

Artículo 21. Permisos retribuidos

1.- El trabajador tendrá derecho mediante la oportuna justificación a permisos retribuidos por los tiempos y causas siguientes:

- a) Veinte días naturales en caso de matrimonio.
- b) Siete días naturales en el caso de nacimiento o adopción de un hijo en la misma provincia de residencia más dos días si es fuera de la provincia.
- c) Dos días naturales por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento fuera de la Comunidad de Madrid al efecto, el plazo será de cuatro días naturales. Si la hospitalización es superior a cuatro días podrá incrementarse la licencia a discreción de la Asociación Punto Omega hasta un máximo de 2 días más. Se incluye en esta licencia el nacimiento de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad tanto por parto natural como por cesárea. En los casos de hospitalización, intervención, enfermedad grave o accidente, se permitirá el fraccionamiento del permiso y disfrutar del mismo de manera discontinua mientras dure esta situación y hasta ocho días después del alta hospitalaria o diez días naturales contados a partir del día en que se produzca el hecho causante inclusive. Podrán ampliarse estos días descontándose de las vacaciones, previa solicitud del trabajador o trabajadora y siempre que lo permita la adecuada organización y buen funcionamiento del Centro o Servicio.
- d) Un día natural por intervención quirúrgica de parientes hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad. Si es fuera de la provincia dos días más. No se incluye en este supuesto la cesárea.
- e) Siete días naturales por fallecimiento de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia o nueve naturales si es fuera de la misma.
- f) Un día natural por fallecimiento de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad si se produce en la misma provincia de residencia y dos días más si es fuera de la misma.
- g) Un día natural al año por traslado de domicilio habitual.
- h) Un día natural por matrimonio de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad.

Estos permisos se disfrutarán siempre en días consecutivos coincidiendo con los supuestos aquí contemplados y que dan derecho a ellos, sin que puedan desplazarse, cambiarse o trasladarse a otras

fechas distintas, salvo en el supuesto descrito en el apartado c).

2.- Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a 1 hora de ausencia de su puesto de trabajo dentro de la jornada diaria que podrán dividir, a su elección en dos fracciones de 30 minutos. Así mismo, la hora podrá ser utilizada como reducción al inicio o final de la jornada. Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente o simultaneado por mitades, por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

La concreción horaria de este derecho corresponderá al trabajador dentro de su jornada diaria, quien deberá notificarlo en el momento de acogerse a dicho permiso.

Esta reducción de la jornada podrá conmutarse a voluntad de la trabajadora por dos semanas más de baja maternal.

3.- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal comprendiendo el ejercicio de derecho de sufragio activo, sin que reciba el trabajador retribución o indemnización alguna y sin que pueda superarse por este concepto la quinta parte de las horas laborales en cómputo trimestral. En el supuesto de que el trabajador perciba retribución o indemnización por el cumplimiento del deber o desempeño del cargo se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho. Se consideran comprendidas en este permiso las citaciones judiciales, así como la obtención y renovación del DNI y pasaporte y una tutoría al trimestre cuando el trabajador tenga hijos en edad escolar obligatoria.

4.- Por el tiempo indispensable para acudir a consulta médica de especialista para el propio trabajador o para sus familiares hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad. La asistencia al médico de atención primaria se realizará fuera de la jornada laboral siempre que sea posible; en el caso de no ser así, se dispondrá de un máximo de 16 horas anuales. Si dos personas generan el mismo derecho respecto a familiares, sólo una de ellas podrá disfrutarlo.

5.- Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deben realizarse dentro de la jornada de trabajo. Este derecho podrá ser disfrutado por ambos progenitores.

A los efectos de permisos, se equipararán las uniones de hecho inscritas en el Registro correspondiente con la figura jurídica del matrimonio.

A los efectos de este artículo, el parentesco de consanguinidad o afinidad comprende:

a) Primer grado: cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

- b) Segundo grado: abuelos, hermanos, cuñados y nietos.
- c) Tercer grado: bisabuelos, tíos, sobrinos y biznietos.

Artículo 22. Permiso para exámenes

Para poder acceder a este permiso, el trabajador deberá haber solicitado previamente la autorización de un permiso individual de formación (PIF, según el artículo 25 de la orden TAS 2307/2007), siguiendo el procedimiento establecido por Recursos Humanos.

Los trabajadores y trabajadoras que hayan solicitado dicho permiso y deban presentarse a exámenes finales, liberatorios y demás pruebas de aptitud y evaluación, como consecuencia de estar matriculados en centros oficiales de formación, tendrán derecho a permiso retribuido. Este permiso abarcará el tiempo necesario para la celebración de exámenes cuando éstos coincidan con la jornada de trabajo mediando la oportuna comunicación previa y justificación, sin que excedan en su conjunto de doce permisos al año.

En este apartado se incluyen las pruebas necesarias para obtener el permiso de conducir.

CAPITULO VIII: EXCEDENCIAS, JUBILACIÓN

Artículo 23. Excedencia voluntaria

1.- La excedencia voluntaria podrá ser solicitada por los trabajadores con al menos seis meses de antigüedad en la Entidad. La duración de esta situación no podrá ser inferior a cuatro meses ni superior a cinco años, y el derecho a esta situación sólo podrá ser ejercido otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde su reincorporación al trabajo activo al final de la anterior excedencia voluntaria.

La solicitud de excedencia deberá efectuarse mediante escrito con un mínimo de treinta días naturales de antelación a la fecha en que se pretenda iniciar. La empresa deberá responder a la solicitud en los diez días naturales siguientes a su recepción.

La excedencia se concederá siempre por un plazo determinado. Un mes antes de finalizar este plazo, el trabajador excedente deberá solicitar por escrito su reincorporación, o bien prorrogar su situación de excedencia por un nuevo período determinado sin que pueda exceder de cinco años en cómputo total.

El trabajador excedente sólo conserva un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran, en la Entidad para la que presta servicios.

2.- No obstante lo dispuesto en el apartado anterior, los trabajadores tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a tres años, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, a partir de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad, o discapacidad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida.

La excedencia contemplada en el presente apartado, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres, que podrá disfrutarse de forma fraccionada. Si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, las Entidad podrán limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la Asociación.

El periodo en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este apartado será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya realización deberá ser convocado por la Entidad para la que presta servicios.

Durante el primer año del periodo de excedencia regulada en este apartado, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

3.- La voluntad de iniciar una excedencia de las reguladas en este apartado deberá ser comunicada con al menos treinta días de antelación al inicio de la misma.

Artículo 24. Excedencia forzosa

La excedencia forzosa se concederá por la designación o elección para un cargo público que imposibilite la asistencia al trabajo y dará derecho a la conservación del puesto y al cómputo de la antigüedad, siempre que el reintegro se efectúe en el plazo máximo de un mes a contar desde el cese en el cargo público.

Artículo 25. Suspensión


Se tendrá derecho a la suspensión de su contrato en los casos y en las condiciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 26. Jubilación

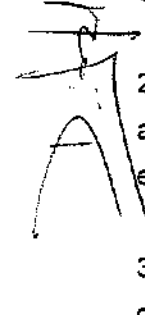
Se aplicará en la Asociación Punto Omega lo establecido en la legislación laboral vigente.

CAPITULO IX: DERECHOS SINDICALES

Artículo 27. Derechos Sindicales



La representación sindical tendrá en el marco de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y de lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, las funciones y derechos allí reconocidos, sin perjuicio de que se acuerda citar y desarrollar los siguientes:

- 
1. Ser informado previamente y por escrito de todas las sanciones impuestas en la Entidad por la aplicación del Régimen Sancionador, por las faltas graves o muy graves.
 2. Conocer al menos trimestralmente las estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, y sus consecuencias, los índices de siniestros, los estudios periódicos o puntuales del medioambiente laboral y los mecanismos de prevención que utilizan.
 3. De vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de Seguridad Social, ocupación y también en el resto de los pactos, condiciones y usos en vigor en la Entidad, formulando si es necesario las acciones legales pertinentes ante la misma y los organismos o tribunales competentes.
 4. De vigilancia y control de las condiciones de seguridad y salud laboral en el ejercicio del trabajo en la Entidad, con las particularidades que prevé el Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las competencias que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales reconoce específicamente a los delegados de prevención.
 5. Se dispondrá en todos los centros de trabajo de tableros de anuncios sindicales, de dimensiones suficientes y colocados en sitios visibles, para la información de la Representación Legal de los Trabajadores. Su instalación será llevada a cabo por la Entidad, de acuerdo con la representación sindical.

Será responsabilidad de los representantes sindicales la colocación en los tabloneros de anuncios de aquellos avisos y comunicaciones que haya de efectuar y se crean pertinentes. Además, La representación sindical dispondrá de una dirección de correo electrónico corporativa de la Entidad.

6. La Asociación Punto Omega facilitará a la Representación Legal de los Trabajadores un armario con llave para poder desarrollar sus actividades sindicales y, de manera coordinada con las otras actividades de la Entidad, la utilización de una sala para reunirse.

7. La Asociación Punto Omega deberá facilitar a la Representación Legal de los Trabajadores la auditoria de las cuentas anuales inmediatamente después de que éstas sean aprobadas por la Asamblea de Socios de Punto Omega. La Representación Sindical deberá mantener sigilo profesional al respecto.

8. La Asociación Punto Omega deberá facilitar a las Delegadas Sindicales copia de los Pliegos de Condiciones Técnicas, de Cláusulas Administrativas y de cualquier otra documentación relevante de las adjudicaciones de los concursos públicos en un plazo no superior a una semana después de darle registro de entrada en la Asociación. La Representación Sindical deberá mantener sigilo profesional sobre toda la documentación que no tenga carácter público.

Artículo 28. Horas sindicales

Cada miembro de la Representación Legal de los Trabajadores dispondrá del número de horas sindicales que establece el Estatuto de los Trabajadores. y, como norma general, en las condiciones allí señaladas.

Se podrán acumular los créditos horarios mensuales de uno o varios representantes de los trabajadores en otro u otros, siempre que no se supere el doble de la cantidad de horas mensuales asignadas a cada uno de ellos por el Estatuto de los Trabajadores.

Excepcionalmente se podrá superar este límite previo acuerdo con la Dirección General de la Asociación Punto Omega.

CAPITULO X: RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 29. Principios informadores

Los preceptos sobre régimen disciplinario tienen como finalidad garantizar la normal convivencia y clima laboral, así como la ordenación técnica y la organización de la Entidad, preservando las facultades disciplinarias de la dirección en relación con el personal asalariado.

Para la aplicación de las sanciones establecidas en el presente Convenio, en desarrollo del ejercicio del poder disciplinario, se habrán de tener en cuenta las circunstancias concurrentes en el supuesto sancionado, así como el tipo de conducta negligente o intencional, mantenida o esporádica, reincidente o no del trabajador afectado.

La actividad sancionadora deberá evitar las formas de aplicación sorpresiva del ejercicio del poder disciplinario, el cual se desarrollará respetando los principios de igualdad de trato, proporcionalidad, ponderación y ecuanimidad.

Artículo 30. Graduación de faltas

Toda falta cometida por los trabajadores y que sea constitutiva de un incumplimiento contractual culpable podrá ser sancionada por la dirección de la empresa, debiendo ser clasificada cada falta como leve, grave o muy grave.

1. FALTAS LEVES:

- (a) El retraso, negligencia o descuido excusables en el cumplimiento de sus funciones, así como la indebida utilización de los locales, materiales o documentos de la entidad (propios o en uso).
- (b) La no comunicación al superior, con la debida antelación, de la falta de asistencia al trabajo por causa justificada, salvo que se pruebe imposibilidad de hacerlo. Se entiende por "debida antelación" la comunicación con al menos 24 horas de antelación, salvo que se pruebe la imposibilidad de hacerlo.
- (c) La falta de asistencia al trabajo, de uno o dos días al mes, sin causa justificada.
- (d) La modificación, no autorizada por el superior o no justificada, de los tiempos asignados a cada tipo de trabajo.
- (e) La acumulación de entre 3 y 5 faltas de puntualidad sin causa justificada en el plazo de 30 días.
- (f) La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de una jornada.
- (g) No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo leve para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.
- (h) La desatención y falta de corrección en el trato con los usuarios y con los compañeros.

(i) Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales leves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

(j) La ejecución deficiente de los trabajos encomendados de forma reiterada, siempre que de ello no se derivase perjuicio grave para los trabajadores, los usuarios, para la propia entidad o las administraciones públicas con las que se colabore.

(k) El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve espacio de tiempo, sin el debido permiso o causa justificada. En el caso del trabajo a turnos, el abandono del puesto de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, sin haber avisado al responsable o director correspondiente que el relevo no se ha incorporado.

2. FALTAS GRAVES:

a) La indisciplina o la desobediencia en cualquier materia de trabajo.

b) La falta de puntualidad en el trabajo de entre 6 y 8 días en el periodo de 30 días.

c) El trato vejatorio a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.

d) Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la intervención.

e) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 3 días o más y menos de 5 en el plazo de un mes.

f) La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo en el transcurso de dos jornadas en el periodo de un mes.

g) No respetar, por negligencia, descuido o voluntad propia, las medidas y normas de seguridad para la prevención de riesgos laborales, cuando de ello pueda derivarse riesgo grave para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.

h) La comisión de hasta 3 faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza en el plazo de cuatro meses y siempre que se hubiera sancionado con anterioridad.

i) El abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en

horario normal, por breve espacio de tiempo, sin el debido permiso o causa justificada, durante más de tres días al mes, o la reiteración en al menos 5 días durante el año natural. En el caso de trabajo a turnos, el abandono, durante 2 días al mes o cuatro en el año natural, del puesto de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, sin haber avisado al responsable o director correspondiente de que el relevo no se ha incorporado.

j) La resistencia a utilizar la documentación generada por el Sistema de Gestión de Calidad; el uso indebido de la documentación sometida a la legislación de protección de datos de carácter personal; sacar del centro de trabajo sin autorización expresa documentación relacionada con las cuestiones anteriores o con el Proyecto Técnico; y la no cumplimentación dolosa de la documentación requerida por la Asociación Punto Omega a los efectos de cumplir los compromisos con las administraciones y entidades colaboradoras, siempre que ninguna de estas circunstancias suponga perjuicio para la Asociación Punto Omega y/o los usuarios de sus programas.

k) El uso indebido de la información confidencial de la que se tenga conocimiento por motivo del puesto que se ocupa; la realización de declaraciones a los medios de comunicación sobre los programas o los usuarios; y la publicación de artículos, libros o la participación como ponente en cualquier evento sobre cuestiones relacionadas con los programas o los usuarios, en ambos casos, sin la autorización expresa y por escrito de la Dirección de la Asociación Punto Omega y/o de la administración financiadora correspondiente.

l) Acudir al trabajo bajo síntomas de consumo de alcohol o de otras sustancias psicoactivas y/o negarse a someterse a las pruebas para objetivar dichos síntomas.

3. FALTAS MUY GRAVES:

a) La vulneración del deber de guardar secreto respecto a los datos de carácter personal que se conozcan en razón de las actividades que se realizan. Así como el quebrantamiento o violación de secretos de obligada reserva que produzca grave perjuicio.

b) La dejación de las funciones propias de la categoría profesional o del puesto de trabajo, siempre y cuando exista reiteración y haya habido amonestación previa.

c) La simulación de enfermedad o accidente.

d) La falsedad o la ocultación de la información transmitida a los superiores respecto a las actividades realmente desarrolladas.

e) Las ofensas o malos tratos físicos, psíquicos o morales muy graves a los destinatarios del servicio o sus familiares, a compañeros, así como a profesionales de otras entidades con los que se colabore en la

intervención.

f) El trato vejatorio de forma reiterada a los destinatarios del trabajo, a compañeros de trabajo o a profesionales de otras entidades o de las administraciones públicas con las que se colabore.

g) La apropiación de bienes materiales, documentales, económicos, etc. de los usuarios, de la entidad o de otros trabajadores.

h) El fraude, la deslealtad y el abuso de confianza, así como cualquier conducta constitutiva de delito doloso.

i) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de 5 días en el plazo de un mes.

j) La indisciplina o la desobediencia reiterada en cualquier materia de trabajo, sin necesidad de sanción previa.

k) La infracción de las normas de seguridad y salud laboral, y medio ambiente en el trabajo, cuando de ello pueda derivarse riesgo muy grave para la salud propia, de otros trabajadores o de los usuarios.

l) El acoso sexual definido en el Art. 184 de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

m) El acoso laboral.

n) La reincidencia en faltas graves, o muy graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro de un período de un año, cuando hayan mediado sanciones

o) La obstaculización en el ejercicio de las libertades públicas y de los derechos sindicales.

p) La falta de asistencia al trabajo, sin causa justificada, de tres días consecutivos al mes, o la reiteración de, al menos, 4 días al año; la reiterada ausencia injustificada del puesto de trabajo que conlleve la no realización de una actividad programada para los usuarios y/o las funciones correspondientes; el abandono del puesto de trabajo o la salida antes de la finalización de la jornada laboral, en horario normal, por breve tiempo, sin el debido permiso o causa justificada, durante más de 4 días al mes, o la reiteración de, al menos, 6 días al año. En el caso del trabajo a turnos, el abandono del puesto de trabajo, una vez finalizada la jornada laboral, sin haber avisado al responsable o director correspondiente que el relevo no se ha incorporado, durante más de 3 días al mes, o la reiteración de, al menos, 5 días al año.

q) Fotocopiar o copiar en soporte informático sin permiso expreso de la Dirección de Punto Omega los Proyectos Técnicos que se ejecutan, la documentación del Sistema General de Calidad y/o la

documentación sometida a la legislación de protección de datos de carácter personal.

r) El alcoholismo y/o adicción a sustancias psicoactivas, siempre que el afectado se haya negado a ponerse en tratamiento.

Además, los directores, responsables de Centros o Servicios que toleren o encubran las faltas de sus subordinados incurrirán en responsabilidad y sufrirán la corrección o sanción que se estime procedente, habida cuenta de la que se imponga al autor y de la intencionalidad, perturbación para el servicio, atentado a la dignidad de la Asociación y reiteración o reincidencia a dicha tolerancia o encubrimiento.

Artículo 31. Sanciones

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes:

1. Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

2. Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.

3. Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso al grupo superior.
- Traslado a otro puesto de trabajo por un plazo no superior a un año.
- Despido.

Artículo 32: Procedimiento

1.- Potestad sancionadora:

Será potestad de la Asociación Punto Omega la imposición de las oportunas sanciones con arreglo a lo preceptuado en el presente procedimiento.

2.- Faltas leves:

Las sanciones por faltas leves serán impuestas por la Dirección General sin que sea preceptiva la instrucción de expediente disciplinario, salvo el trámite de audiencia al inculpado, que deberá efectuarse en todo caso. Las notificaciones de faltas leves serán puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores.

3.- Faltas graves y muy graves:

Para la sanción de las faltas graves o muy graves en que un trabajador haya podido incurrir será preceptiva la instrucción de expediente por parte de la dirección del Director General.

El expediente sancionador se regirá por el principio de imparcialidad y garantizará los derechos de audiencia al interesado, defensa y prueba contradictoria.

4.-Procedimiento de instrucción:

1. Cuando el director o responsable de algún centro o servicio de la Entidad tenga conocimiento de la posible comisión de una falta cometida por algún trabajador a su cargo, deberá comunicarlo por escrito a la Dirección General, debiendo detallarse en dicha comunicación los hechos con toda la precisión que sea posible y dentro de las 48 horas siguientes a la comisión de la falta.

2. Del mismo modo, todo trabajador podrá dar cuenta por escrito, por sí o a través de sus representantes, de los actos que supongan faltas de respeto a su intimidad o a la consideración debida a su dignidad personal o profesional. Dicha denuncia dará lugar a la correspondiente apertura de expediente disciplinario contra aquel o aquellos que resulten presuntamente implicados.

3. Si la Dirección General valora la posible comisión de una falta leve, procederá de acuerdo al apartado segundo de este artículo.

4. Si la Dirección General valora la posible comisión de una falta grave o muy grave, dispone de un plazo de cinco días hábiles para notificar el pliego de cargos al imputado y a la Representación Sindical, en el que deberán constar con precisión los hechos imputados.

5. Una vez recibido el pliego de cargos, el imputado dispondrá de tres días hábiles para alegar por escrito o mediante comparecencia ante la Dirección General cuanto a su derecho convenga en su descargo y proponga la prueba de que intente valerse.

6. Pasados cuatro días hábiles como máximo desde la entrega del pliego de descargo, la Dirección de la Asociación Punto Omega dictará la propuesta de resolución de forma fehaciente al representante de los trabajadores y al trabajador imputado en el día siguiente de la resolución definitiva.

7. Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.

8. A todos los efectos, para este procedimiento se consideran días hábiles de lunes a viernes.

Artículo 33. Prescripción

1. Las faltas leves prescribirán a los diez días, las graves a los veinte días y las muy graves a los sesenta días a partir de la fecha en que la Entidad tenga conocimiento de su comisión y, en todo caso, a los seis meses de haberse cometido.

2. Dichos plazos quedarán interrumpidos por cualquier acto propio del expediente disciplinario, siempre que la duración de éste, en su conjunto, no supere el plazo de tres meses, a partir de la incoación del pliego de cargos, sin mediar culpa del trabajador expedientado.

CAPITULO XI: FORMACIÓN

Artículo 34. Principios generales

De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, y para facilitar su formación y promoción profesional, los afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a ver facilitada la realización de estudios para la obtención de títulos académicos o profesionales reconocidos oficialmente, a la realización de cursos de perfeccionamiento profesionales organizados por la propia Entidad u otros organismos, siempre que dicha formación tenga relación directa con el ámbito de actuación de la Asociación Punto Omega.

La Asociación Punto Omega y la representación legal de los trabajadores reconocen como derecho derivado de la relación laboral, el de la formación y promoción en el trabajo, salvando en cualquier caso las necesidades de organización y buen funcionamiento de la Entidad.

La formación y capacitación de quien preste sus servicios en la Asociación Punto Omega, y de acuerdo con las necesidades de la misma, está abierta, sin discriminación de ningún tipo y con las únicas limitaciones que puedan provenir de los conocimientos previstos que deberán ser acreditados individualmente.

La Asociación Punto Omega quiere tener una apuesta clara por la formación. Por eso, la Dirección de la Entidad promoverá y fomentará, en la medida de sus posibilidades, el derecho a la formación profesional y perfeccionamiento de sus trabajadores, considerando que ésta es un factor básico para incrementar la

motivación y la integración de los trabajadores/as, crear un mecanismo válido para articular la promoción y como proceso de mejora continua en la calidad de los servicios. Consecuentemente, la formación habrá de pasar a un primer plano en la preocupación de la Asociación Punto Omega, por lo que ésta se compromete a vincular la formación a los distintos procesos de carrera del personal y a la promoción.

La formación profesional en la Asociación se orientará hacia los siguientes objetivos:

- a) Adaptación al puesto de trabajo y a las modificaciones del mismo.
- b) Actualización y puesta al día de los conocimientos profesionales exigibles en la categoría y puesto de trabajo.
- c) Especialización en sus diversos grados, en algún sector o materia propia del trabajo.
- d) Facilitar y promover la adquisición por los trabajadores/as de títulos académicos y profesionales, relacionados con el ámbito de actuación de la Entidad, así como la ampliación de los conocimientos que les permitan aspirar a promociones profesionales.
- e) Conocer las condiciones laborales de su puesto de trabajo en evitación de los riesgos laborales.
- f) Cualquier otro objetivo que beneficie a la atención efectiva de los usuarios y pacientes, al trabajador y a la dinámica de la Entidad.

Artículo 35. Procedimiento para la realización y asistencia a actividades formativas

1. Anualmente, la Dirección de la Asociación Punto Omega elaborará el Plan de Formación para la Asociación Punto Omega, que será consensuado con la representación sindical, previo a su aprobación.
2. Tendrán preferencia en la asistencia a cursos los no cualificados, así como los que hayan participado en menos ocasiones en acciones formativas y aquellos otros que estén desempeñando puestos de trabajo relacionados directamente con la materia objeto del curso, o vayan a desarrollarlas en un futuro próximo, según la decisión organizativa de la Asociación Punto Omega. Se valorará, en su caso, como preferencia la condición de personal temporal.
3. Los trabajadores acogidos al presente Convenio, podrán asistir a cursos de formación profesional organizados por la propia Asociación Punto Omega o por otras entidades.
4. Cada trabajador podrá disponer de 50 horas al año, sin menoscabo de sus retribuciones, para actividades de carácter formativo, de acuerdo a las siguientes condiciones:
 - a) La formación deberá estar directamente relacionada con el puesto de trabajo que se desempeña.
 - b) Deben quedar garantizadas las necesidades del Servicio.

c) En el caso de que varios trabajadores quieran asistir a una misma actividad formativa y las características concretas del Servicio no lo permitan, tendrá preferencia quien haya realizado menos actividades formativas durante el año. En caso de igualdad, se procederá a sorteo.


d) Las horas no utilizadas a lo largo del año no serán acumulables para año siguiente.

e) En el caso de que el trabajador tenga un saldo de horas negativo no imputable a la Entidad, las horas dedicadas a formación fuera del horario laboral se computarán a ese saldo.


f) El tiempo empleado en viajes no computará dentro de las 50 horas, ni será recuperable a efectos de jornada laboral.

g) Los permisos para acudir a las actividades formativas se deberán solicitar conforme establece el Sistema General de Calidad al Director del Programa con copia al Director General.

5. La Asociación Punto Omega podrá proponer actividades formativas. En el caso de que estas sean declaradas de asistencia obligatoria para determinados trabajadores o para toda la plantilla, no se computarán dentro de las 50 horas de formación. Además, en la medida de lo posible, se impartirán preferentemente en horario laboral. En caso de que no pudiese ser de esta forma, se entenderá que el tiempo destinado a formación, computa como trabajo efectivamente realizado. Aquellas horas de formación obligatoria que se impartan fuera del horario laboral, serán devueltas al trabajador/a de la siguiente forma:



a. En los programas donde no se requiere la contratación de un suplente, de acuerdo con el Director del Centro o Servicio, debiendo quedar garantizadas las exigencias de personal de la Entidad Financiadora.



b. En los programas donde se requiere la contratación de un suplente, de acuerdo con el Director del Centro o Servicio. Si se ha contratado un suplente para que pudiese realizar dicha actividad, inmediatamente después de la actividad formativa, para aprovechar la contratación. Si no se ha contratado suplente para la actividad formativa, unido al periodo de vacaciones o unido a la contratación de un suplente por otros motivos.

6. De conformidad con lo establecido en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores y para facilitar la formación y promoción profesional en el trabajo, los trabajadores/as afectados por el presente Convenio, tendrán derecho a la adaptación de la jornada ordinaria de trabajo para la asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento profesional con reserva del puesto de trabajo.

7. En el caso de que el trabajador/a realice una especialización profesional con cargo a la Asociación Punto Omega para poner en marcha Centros o Servicios determinados o realizar un trabajo específico, se establecerá un periodo mínimo de permanencia en la misma mediante pacto individual y por escrito. Si el

trabajador/a abandonase la Asociación Punto Omega antes de la finalización del plazo pactado, se estará a lo previsto en el punto 4 del artículo 24 del Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 36. Certificado de asistencia

Los certificados de asistencia y aprovechamiento, así como las valoraciones y calificaciones obtenidas en dichos cursos, se harán constar en los expedientes de quienes los realicen, y tendrán relevancia en su promoción profesional.

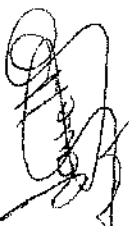
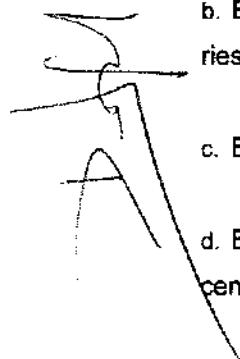
Es obligatorio entregar al Director del Centro o Servicio una copia del certificado de asistencia y aprovechamiento de las actividades formativas a las que se asista.

CAPITULO XII: SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Artículo 37. Seguridad y salud laboral

Los centros y el personal de la Entidad cumplirán las disposiciones sobre Seguridad y Salud Laboral contenidas en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla. Para ello deberán nombrarse los delegados de prevención y el comité de seguridad y salud en los ámbitos en que la ley establece. Respecto a la designación, nombramiento, funciones y garantías de los Delegados de Prevención, se estará a lo previsto en la legislación vigente.

El crédito horario de los Delegados de Prevención será el que corresponda como representantes de los trabajadores en esta materia específica, de conformidad con lo previsto en el Art. 68 del Estatuto de los Trabajadores y servirá para el desarrollo de los siguientes cometidos:

- 
- a. El correspondiente a las reuniones del Comité de Seguridad y Salud.
 - b. El correspondiente a reuniones convocadas por el empresario en materia de prevención de riesgos.
 - c. El destinado para acompañar a los técnicos en las evaluaciones de carácter preventivo.
 - d. El destinado para acompañar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en las visitas al centro de trabajo.
 - e. El derivado de la visita al centro de trabajo para conocer las circunstancias que han dado lugar a
- 

un daño en la salud de los trabajadores/as.

Artículo 38. Revisión médica

La Entidad garantizará a los/as trabajadores/as la vigilancia anual de su estado de salud en función de los riesgos inherentes al trabajo que realicen con los protocolos necesarios establecidos por los servicios de prevención.

Esta vigilancia sólo podrá llevarse a cabo cuando el/la trabajador/a preste su consentimiento.

El acceso a la información médica de carácter personal se limitará al personal médico y a las autoridades sanitarias. Los resultados de la vigilancia de la salud serán comunicados, no pudiendo ser usados con fines discriminatorios.

Artículo 39. Protección de la maternidad

En caso de embarazo, en el supuesto de que en el desempeño del trabajo habitual exista riesgo para la trabajadora o el feto, según informe médico, la Entidad procederá a adoptar las medidas necesarias para evitar la exposición de la trabajadora y/o el feto a dicho riesgo, facilitando (si esto fuera posible) el cambio a otro puesto de trabajo dentro de su categoría profesional y jornada habitual, en todo caso, se aplicará el protocolo recogido en el anexo tres de este Convenio.

Artículo 40. Servicios de prevención

Las Asociación Punto Omega deberá contar con un servicio de prevención propio o concertado, encargado de la asistencia técnica preventiva. Su función fundamental será diseñar y aplicar el plan de prevención, que incluirá al menos:

- Evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la salud e integridad de los trabajadores y trabajadoras.
- Determinación de las prioridades en la adopción de medidas preventivas adecuadas y la vigilancia de su eficacia.
- Información y formación de los trabajadores y trabajadoras sobre la prevención de riesgos y
- Protección de la salud en los puestos de trabajo.
- Asegurar la prestación correcta de los primeros auxilios y planes de emergencia.
- Vigilancia de la salud respecto de los riesgos derivados del trabajo.

La Dirección de la Asociación Punto Omega deberá informar, con carácter previo, la contratación de los Servicios de Prevención.

Asimismo, la Entidad informará a los representantes de los trabajadores/as y a éstos de las consecuencias sobre la salud que se derivan del trabajo realizado mediante la Evaluación de Riesgos y que puedan influir negativamente en el desarrollo del Art. 26 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 41. Formación en Salud Laboral

Dentro de los planes formativos que la Asociación diseñe anualmente y de conformidad con el Art. 19 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se impartirá a los trabajadores y trabajadoras una formación teórica y práctica. Esta formación, tal y como establece el Art. 19.2 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se impartirá tanto en el momento de su contratación, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo, y deberá impartirse siempre que sea posible dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

CAPITULO XIII: MEJORAS SOCIALES

Artículo 42. Ropa de trabajo

La Entidad proporcionará, cuando así lo establezcan las condiciones de contratación con la administración financiadora, el equipamiento en ropa y calzado acorde con el desarrollo del trabajo, reponiendo dicho equipamiento cuando ello sea necesario y en todo caso, una vez al año. En los casos que no venga recogido en las condiciones de contratación con la administración, se requerirá dictamen del Comité de Salud y Seguridad. El uso de este equipamiento será obligatorio.

Artículo 43. Manutención

El personal que atienda a los servicios de comedor y cocina tendrá derecho a manutención los días que ejerza su actividad laboral y coincida el horario de comidas con su jornada diaria. Este derecho será extensivo a aquellos trabajadores de dichos servicios que se encuentren en el Centro en el horario de las comidas y deban continuar con su jornada habitual, una vez finalizada la manutención.

Artículo 44. Seguros de responsabilidad civil

La Asociación Punto Omega deberá contar con una póliza de seguros que garanticen la cobertura de responsabilidad civil del personal regulado por este Convenio Colectivo.

Se cubrirán los riesgos en que puedan incurrir los asegurados o aseguradas con motivo de sus actuaciones exclusivamente profesionales, con inclusión de fianza y defensa en el ámbito penal. Se excluirán los riesgos que puedan ser asegurados por el ramo de automóviles y cualquier daño inmaterial que no sea consecuencia directa de los daños materiales y/o corporales garantizados por esta póliza.

De dicha póliza será contratante, tomadora y depositaria la entidad y podrá tomar como referencia para establecer su importe, aquellas indicaciones marcadas en los contratos y pliegos de condiciones de los que la entidad sea adjudicataria.

Artículo 45. Protección de las víctimas de la violencia de género

Según lo dispuesto en la Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género:

1. La trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho, en los términos previstos en el Estatuto de los Trabajadores, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la extinción del contrato de trabajo.

2. Cuando se produzca la reincorporación de la trabajadora a aquellas empresas que hubiesen formalizado contratos de interinidad para sustituir a trabajadoras víctimas de violencia de género que hayan suspendido su contrato de trabajo, ésta se realizará en las mismas condiciones existentes en el momento de la suspensión del contrato de trabajo.

3. Las ausencias o faltas de puntualidad al trabajo motivadas por la situación física o psicológica de la violencia de género se considerarán justificadas, cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o servicios de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad.

Artículo 46. Complemento en situación de Incapacidad Temporal

Los trabajadores y trabajadoras en situación de incapacidad temporal (IT), tendrán derecho a que la Entidad les complemente la prestación económica que pueda corresponderles, desde el primer día de incapacidad temporal, hasta el 100 por 100 de su base de cotización.

CAPITULO XIV: DE LAS RETRIBUCIONES

Artículo 47. Estructura retributiva

1. La estructura retributiva está constituida por:

- a) Salario base.
- b) Complementos salariales.

2. A su vez, los complementos salariales se clasifican en:

- a) Funcionales.
- b) De vencimiento periódico superior al mes.
- c) Otros complementos.

3. Todas las retribuciones, para los trabajadores con jornada inferior a la jornada ordinaria prevista en el artículo quince de este Convenio, serán reducidas proporcionalmente y de manera lineal a las fijadas para un trabajador de igual categoría profesional que preste servicios a tiempo completo.

Artículo 48. Salario base

1. Es la parte de la retribución del trabajador por unidad de tiempo, en función de su categoría profesional, con independencia de los complementos que en su caso correspondan por el desempeño de un puesto de trabajo específico.

2. Cada trabajador tendrá derecho al salario base que le corresponda, en función del contenido organizativo de la categoría que desempeñe, y conforme a los niveles previstos en la Tabla Salarial que se detalla en el Anexo 1 de este Convenio y que tendrá efectos de la fecha siguiente a la firma de este Convenio.

3. La revisión salarial se ajustará en su caso, a lo establecido en el artículo 51.

Artículo 49. Pagas extraordinarias

1. Se percibirán dos pagas extraordinarias al año, en cómputo semestral, que se abonarán prorrateadas en las 12 nóminas del año.

2. Las pagas extraordinarias se devengarán en cada uno de los dos semestres naturales, en proporción al tiempo de trabajo prestado, e incluirán exclusivamente el salario base y el complemento por antigüedad.

Artículo 50. Complementos salariales funcionales

En virtud del artículo 26.3 del Estatuto de los Trabajadores estos complementos NO tienen carácter consolidable, y sólo se percibirán mientras el trabajador desarrolle efectivamente la actividad que da derecho a ellos, contemplándose para los supuestos siguientes:

A. Superior categoría.- Cuando un trabajador sea designado para realizar trabajos de superior categoría, se le abonará la diferencia de sueldo entre la categoría que ostenta y la que ejerza desde el primer día de la realización de los trabajos.

B. Trabajo nocturno.- Los trabajadores que realicen su actividad en horario de noche, conforme lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio, percibirán un plus del 25% sobre el precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente desarrolla. No devengando este complemento funcional en los supuestos de contrataciones específicas para esta modalidad de jornada.

C. Trabajo a turnos.- Por el trabajo realizado en turnos alternos o rotatorios o bien en forma de corretornos, según lo establecido en el artículo 16 del presente Convenio, se tendrá derecho a un complemento de 150 euros/mes.

D. Trabajo en domingos y/o festivos en el programa denominado "CES".- Conforme a lo dispuesto en el artículo 17, únicamente los trabajadores de los Programas de la Asociación Punto Omega denominados "Centro de Emergencia Social" (CES) y "Programa de Atención Sociosanitaria de Calle" que realicen su actividad en domingos y/o festivos, debido a las especiales características de estos servicios, percibirán un complemento por cada hora trabajada equivalente al 25% del precio de la hora ordinaria, calculada sobre el salario base de la categoría que efectivamente se desarrolla. El complemento del 25 % siempre se sustituirá por una compensación en tiempo libre en la misma proporción.

E. Trabajo en festivos en los Programas, Centros o Servicios Residenciales. Únicamente los trabajadores de los Programas, Centros o Servicios Residenciales, según la definición hecha en el art. 12 del presente Convenio, que realicen su actividad laboral en festivos, y siendo las horas de trabajo realizadas en día festivo consideradas como horas complementarias según establece el artículo quince apartado décimo de este Convenio, debido a las especiales características de estos servicios, percibirán por cada festivo efectivamente trabajado un complemento de forma que la hora complementaria realizada en festivo sea retribuida, por encima de la ordinaria, tal y como se describe a continuación:

- Grupo 4.2.2: un complemento de 87,48 euros para una jornada de 12 horas o su parte proporcional en jornadas inferiores.
- Grupo 6: un complemento de 69.96 euros para una jornada de 12 horas o su parte proporcional

para jornadas inferiores.

- Grupos 7 y 8: un complemento de 43.75 euros para una jornada de ocho horas o su parte proporcional para jornadas inferiores o superiores.

Artículo 51. Cláusula de Revisión Salarial

Anualmente se incrementarán todas las retribuciones contenidas en la tabla salarial (anexo 1) de la siguiente manera:

3. Cuando todas las Administraciones Públicas hayan regulado la subida de la dotación presupuestaria de los Centros o Servicios y se pueda calcular la media ponderada de esta subida, se procederá a aplicar ésta para ajustar los salarios con carácter retroactivo desde el 1 de enero del año en curso.

4. En un periodo no superior a quince días después de la recepción de la documentación, la Dirección trasladará una copia a la representación legal de los trabajadores de los documentos donde las diferentes Administraciones Públicas notifican a la Asociación Punto Omega el incremento de la dotación presupuestaria anual de cada programa.

NOTA: Excepcionalmente el artículo 51 de este Convenio no se ha aplicado por acuerdo entre las partes en los años 2015, 2016, 2017 y no se aplicará en 2018. Los salarios para los años 2015, 2016, 2017 y 2018 son los que aparecen en el anexo 1 de este Convenio.

CAPITULO XV: IGUALDAD

Artículo 52. Promoción de la Igualdad

1. Según establece el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la Asociación Punto Omega está obligada a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberá adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberá negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral.

2. En el caso de que la Asociación Punto Omega supere la cifra de doscientos cincuenta trabajadores, las medidas de igualdad a que se refiere el apartado anterior deberán dirigirse a la elaboración y aplicación de un plan de igualdad, con el alcance y contenido establecidos en la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, que deberá ser asimismo objeto de negociación en la forma que se determine en la legislación laboral.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, la Asociación Punto Omega deberá elaborar y

aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

4. La Asociación Punto Omega también elaborará y aplicará un plan de igualdad, previa negociación o consulta, en su caso, con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, cuando la autoridad laboral hubiera acordado en un procedimiento sancionador la sustitución de las sanciones accesorias por la elaboración y aplicación de dicho plan, en los términos que se fijen en el indicado acuerdo.

5. En cualquier otro caso, la elaboración e implantación de planes de igualdad será voluntaria, previa consulta con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.

DISPOSICIÓN ADICIONAL I: compromiso de equiparación salarial.

A los trabajadores de los Centros de trabajo definidos en el preámbulo del artículo 12 del presente Convenio como "Programa, Centro o Servicio Residencial" se les equipará el salario con el resto de trabajadores durante la vigencia del presente Convenio en caso de que a lo largo de la vigencia de este Convenio hubiera o hubiese ingresos atípicos no previstos que así lo permitiesen.

DISPOSICIÓN ADICIONAL II: solución extrajudicial de conflictos.

Las discrepancias producidas en el seno de la Comisión Paritaria se solventarán de acuerdo con los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución extrajudicial de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

La solución de los conflictos que afecten a los trabajadores y empresarios incluidos en su ámbito de aplicación, se efectuará conforme a los procedimientos regulados en el Acuerdo Interprofesional sobre la creación del sistema de solución de conflictos y del Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid y en su reglamento.

ANEXO 1: TABLA SALARIAL

Grupo	SUBGRUPO	Descripción	Salario Base Mensual	Salario Base Anual
1	Director /a General	1.- Dirección de la Entidad	2.000,00 €	28.000,00 €
2	Director /a	2.1.- Director/a de un Centro o Servicio no residencial	1.700,00 €	23.800,00 €
		2.2.- Director/a de un Centro o Servicio residencial	1.300,00 €	18.200,00 €
3	Subdirector /a	3.- Subdirección de un Centro o Servicio no residencial	1.560,00 €	21.840,00 €
4	4.1 Personal Altamente especializado en un programa no residencial	4.1.-Licenciados o Graduado con máster en un Centro o servicio no residencial	1.425,00 €	19.950,00 €
	4.2 Personal Técnico especializado	4.2.1.- Diplomados o Graduado en un Centro o servicio no residencial	1.245,00 €	17.430,00 €
		4.2.2.- Diplomados o Graduado en un Centro o servicio residencial	1.000,00 €	14.000,00 €
	4.3. Técnicos en un programa no residencial	4.3.1 Técnicos de Grado Superior en un Centro o servicio no residencial	1.100,00 €	15.400,00 €
		4.3.2 Técnicos de Grado Medio en un Centro o servicio no residencial	1.050,00 €	14.700,00 €
5	Auxiliar en un programa no residencial	5.- Personal Auxiliar y de Servicios; conserjería, conducción, limpieza, cocina, auxiliar administrativo en un Centro o servicio no residencial	845,00 €	11.830,00 €
6	Técnicos en un programa residencial	6.- Integrador Social o equivalente y Auxiliar de Enfermería en un Servicio o Centro Residencial	800,00 €	11.200,00 €
7	Cocinero/ a (Programa Residencial)	7.- Cocinero en un Centro o servicio residencial	750,00 €	10.500,00 €
8	Limpiador /a Auxiliar de cocina (Programa Residencial)	8.- Limpiador o ayudante de cocina en un Centro o servicio residencial	750,00 €	10.500,00 €

(*) El personal asalariado contratado por la Asociación Punto Omega que desempeñe su trabajo en un Centro que se acomode a la definición hecha en el artículo 12 del Presente Convenio como "Centro, Programa o Servicio Residencial" recibirá su remuneración según establece la tabla salarial de este anexo 1 en los grupos y/o subgrupos 2.2, 4.2.2, 6, 7 y 8.

ANEXO 2: REGULACIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO DE PUNTO OMEGA.

La bolsa de empleo de la Asociación Punto Omega queda suprimida a partir del 31 de diciembre de 2014 por aplicación del acuerdo firmado en el expediente de regulación de empleo acontecido en diciembre de 2011. Este acuerdo fue suscrito por la representación legal de los trabajadores y los representantes de la Entidad.

ANEXO 3: PROTOCOLO DEL PLAN DE IGUALDAD: Protocolo de actuación para embarazadas o en periodo de lactancia.

El presente protocolo se anexó a este Convenio Colectivo por decisión de la Comisión Paritaria y al amparo del Plan de Igualdad implantado en la Asociación Punto Omega durante el año 2015. Fue publicado en el BOCM el 5 de diciembre de 2015. El presente Protocolo fue una de las mejoras recogidas en el citado Plan de Igualdad.

ÍNDICE

1.- INTRODUCCIÓN.

2.- CONCEPTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL.

3.- PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE PARA GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

3.1.- Reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural

3.1.1. Solicitud de la certificación médica sobre la existencia de riesgo.

3.1.2. Descripción de las actividades y condiciones del puesto de trabajo

3.1.3. Evaluación del servicio de prevención

3.1.4. Reconocimiento o denegación de la existencia de riesgo por parte de "La Mutua".

3.2. Reconocimiento del subsidio.

3.2.1. Solicitud de la prestación económica

3.2.2. Reconocimiento del derecho a la prestación económica

3.2.3. Régimen económico que corresponde a la trabajadora como consecuencia del reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

1.- INTRODUCCIÓN.

La Comisión Permanente de Igualdad ha elaborado el presente documento con la finalidad de facilitar a las trabajadoras de la Asociación Punto Omega un protocolo de actuación en caso de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural. En este protocolo se describen:

- Concepto de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Procedimiento que debe seguirse para garantizar la protección de la maternidad.
- Formularios correspondientes y su cumplimentación en las diferentes fases del protocolo.

2.- CONCEPTO DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y LA LACTANCIA NATURAL: Hace referencia a la situación protegida en la que se encuentra la trabajadora cuando, debiendo cambiar de puesto por otro compatible con su estado al influir negativamente en su salud, la del feto o en el supuesto de lactancia del hijo menor de 9 meses, dicho cambio de puesto de trabajo no sea técnica u objetivamente posible o no

pueda razonablemente exigirse por motivos justificados.

El Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, incluye dos Anexos con el objeto de facilitar la identificación de los agentes, procedimientos y condiciones de trabajo que puedan influir negativamente o suponen riesgo de exposición para la salud de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia natural, del feto o del hijo lactante.

No se considerará como tal situación, la derivada de riesgos o patologías que puedan influir negativamente en la salud de la trabajadora, la del feto o de su hijo lactante, cuando no esté relacionada con agentes, procedimientos o condiciones de trabajo del puesto desempeñado. En este caso, será tratada como contingencia común.

Hay que distinguir dos procedimientos:

- Reconocimiento de la existencia de riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.
- Reconocimiento del subsidio/licencia por riesgo durante el embarazo y la lactancia natural.

3.- PROCEDIMIENTO QUE DEBE SEGUIRSE PARA GARANTIZAR LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD: Una vez que la trabajadora tenga conocimiento de que está embarazada, deberá comunicárselo a la "Dirección de su Centro o Servicio", y ésta a su vez lo notificará inmediatamente al Departamento de Recursos Humanos, el cual activará el protocolo que se describe a continuación:

3.1.- Reconocimiento de la situación de riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

3.1.1.- SOLICITUD DE LA CERTIFICACIÓN MÉDICA SOBRE LA EXISTENCIA DE RIESGO: La trabajadora, cuando considere objetiva y previsiblemente que existen riesgos en el desempeño de su puesto de trabajo que pueden afectar negativamente a su estado de salud, a la del feto o a la del hijo menor de 9 meses, deberá

- Primero, obtener el "**Informe del facultativo del Servicio Público de Salud**" (es decir, el médico de atención primaria, ginecólogo,... de la trabajadora embarazada) que le asista facultativamente a ella o al lactante, en las que se diagnostique su situación de embarazo y la fecha probable del parto o la situación de lactancia natural.

- Segundo, deberá cumplimentar el documento de "**Solicitud de certificado médico sobre la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural**" (ANEXO 1) y presentarlo en la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades correspondiente (FREMAP a fecha de hoy, abril de 2015, en adelante "La Mutua"), utilizando un medio de registro por el que quede constancia fehaciente de la fecha de presentación (la trabajadora deberá llevar tres copias que deben ser selladas en la Mutua, quedándose una

en la Mutua, otra la trabajadora y otra el Departamento de RRHH).

3.1.2.- DESCRIPCIÓN DE LAS ACTIVIDADES Y CONDICIONES DEL PUESTO: La Mutua, una vez recibida la solicitud, solicitará un "Informe del Departamento de RRHH" de la Asociación Punto Omega, en el que describa la actividad desarrollada por la trabajadora, las condiciones del puesto de trabajo que desempeña y su categoría profesional.

El Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega cumplimentará el informe de la actividad desarrollada y condiciones del puesto de trabajo y lo remitirá a La Mutua, en el periodo de tiempo más breve posible.

La Mutua, una vez recibido el informe del Departamento de RRHH, deberá cumplimentar la parte que le corresponde del "certificado de empresa" sobre la actividad desarrollada y las condiciones de trabajo y remitirá toda la documentación al Servicio de Prevención correspondiente (Prevención FREMAP a fecha de hoy, abril de 2015, en adelante "Servicio de Prevención").

3.1.3.- EVALUACIÓN DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN: En primer lugar, el "Servicio de Prevención", citará a la trabajadora para la realización de una valoración. Una vez que el "Servicio de Prevención" ha recibido el "certificado de empresa" que cumplimentó "La Mutua", cumplimentará la parte que le corresponde del mismo, acompañado de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo ocupado por la trabajadora y lo remitirá a la "La Mutua" y ésta al Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega quien, si existe riesgo, deberá adoptar las medidas que se describen en el siguiente orden secuencial:

A) Medidas posibles para adaptar el puesto o modificación temporal de sus características.

"La Mutua" remitirá al Departamento de RRHH el resultado de la evaluación de los riesgos por el "Servicio de Prevención", solicitándole que lleve a cabo las adaptaciones previstas en la misma.

El Departamento de RRHH, informará a "La Mutua" de la posibilidad o no de adoptar en el centro las medidas propuestas por el "Servicio de Prevención".

Si es posible la adaptación del puesto, "La Mutua" cumplimentará la parte correspondiente del "certificado de empresa" y comunicará al Servicio de Prevención las medidas que han sido adoptadas. Si no es posible la adaptación al puesto, se describirán detalladamente las razones cumplimentando la parte correspondiente del mismo.

B) Medidas para el cambio de funciones o tareas disponibles por imposibilidad de adaptación del puesto.

Cuando la adaptación del puesto no sea posible o, siendo posible, se mantenga el riesgo, el Departamento

de RRHH remitirá a "La Mutua" el "informe de la existencia o ausencia de funciones o tareas disponibles" en La Asociación Punto Omega. Esta última lo comunicará al Servicio de Prevención, a la mayor brevedad posible, para que informe si están o no exentas de riesgo.


Si no existieran otras funciones o tareas disponibles, "La Mutua" cumplimentará la declaración sobre la inexistencia de puesto de trabajo o funciones compatibles, en función del informe del Departamento de RRHH, y lo notificará al "Servicio de Prevención".

Cambio a otras tareas o funciones disponibles exentas de riesgo para la trabajadora.


Si el "Servicio de Prevención" informa que las nuevas funciones o tareas están exentas de riesgo, "La Mutua" se lo notificará al Departamento de RRHH y a la interesada para que el cambio se produzca, a la mayor brevedad posible.

Imposibilidad de cambio a otras tareas o funciones disponibles exentas de riesgo para la trabajadora.

Si no ha sido posible la adopción de las medidas previstas anteriormente, "La Mutua" deberá gestionar el reconocimiento o denegación de la existencia de riesgo.

 **3.1.4.- RECONOCIMIENTO O DENEGACIÓN DE LA EXISTENCIA DE RIESGO POR PARTE DE "LA MUTUA":** La Mutua a la vista de la documentación aportada por el "Servicio de Prevención" y el "Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega" determinará:

- La existencia de riesgo durante el embarazo y lactancia natural.
- La inexistencia de riesgo durante el embarazo y lactancia natural.

 Si se ha reconocido la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, la Mutua proporcionará a la trabajadora "el certificado de riesgo y la solicitud de prestación económica de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural", para iniciar el procedimiento que se recoge a continuación.

Si se ha denegado la existencia de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural, la Mutua comunicará a la trabajadora y al Departamento de RRHH la denegación de la expedición de la certificación médica.

3.2 RECONOCIMIENTO DEL SUBSIDIO.

La Mutua es el órgano competente para la gestión y pago de la prestación, cuando haya quedado acreditado que existe el riesgo durante el embarazo o la lactancia natural para el personal perteneciente al Régimen General de la Seguridad Social.

3.2.1.- SOLICITUD DE LA PRESTACIÓN ECONÓMICA.

La trabajadora cumplimentará "el impreso de solicitud de prestación económica de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural" y deberá presentarlo ante La Mutua junto con la "certificación de riesgo", utilizando un medio de registro por el que quede constancia fehaciente de la fecha de presentación.

El Departamento de RRHH facilitará a La Mutua "el certificado de cotizaciones de la empresa para la solicitud de las prestaciones económicas de riesgo durante el embarazo o la lactancia natural", en el que conste la cuantía de la base de cotización de la empleada por contingencias profesionales correspondientes al mes anterior al del inicio de la suspensión del contrato de trabajo.

3.2.2.- RECONOCIMIENTO DEL DERECHO A LA PRESTACIÓN ECONÓMICA.

La Mutua a la vista de la documentación presentada y comprobados todos los requisitos, dictará resolución expresa en el plazo de días legalmente establecido, contados desde la recepción de la solicitud de la interesada, a efectos del reconocimiento o no del derecho a la prestación económica por riesgo durante el embarazo o la lactancia natural.

Cuando no se reconozca, inicialmente, el derecho a la prestación económica, por no concurrir la situación protegida, se indicará a la interesada, si procede, la fecha a partir de la cual podrá reconocerse la prestación, teniendo en cuenta la certificación médica sobre la existencia de riesgo y la evaluación en el estado de gestación en relación con el riesgo específico derivado del puesto de trabajo. En estos casos, no será necesaria una nueva solicitud, tan sólo la aportación de la documentación correspondiente.

3.2.3.- RÉGIMEN ECONÓMICO QUE CORRESPONDE A LA TRABAJADORA COMO CONSECUENCIA DEL RECONOCIMIENTO DE LA SITUACIÓN DE RIESGO DURANTE EL EMBARAZO Y RIESGO DURANTE LA LACTANCIA NATURAL.

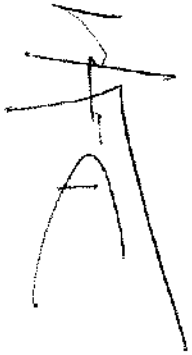
Un subsidio equivalente al 100% de la base reguladora.

Celeridad de las actuaciones: Los Directores o Directoras de cada Centro o Servicio de la Asociación Punto Omega, el Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega, el "Servicio de Prevención" y "La Mutua" realizarán sus actuaciones con la mayor celeridad posible, al objeto de que la resolución de los procedimientos se ajuste a los plazos compatibles con la adecuada protección de la situación de embarazo y lactancia.

TELÉFONOS DE INFORMACIÓN:

- Departamento de RRHH de la Asociación Punto Omega: 91.613.23.36
- "La Mutua", a fecha de abril de 2015 es "Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades FREMAP" (o bien PREMAP):

- Urgencias 24 horas: 900.610.061
- Otras gestiones: 900.610.061
- Centro Admvo y Asistencial de Móstoles, sito en Pol Ind Arroyomolinos, Calle E, nº5, 28938 (Móstoles): 91.685.23.70
- Otro teléfono de la oficina de Móstoles: 916.852.377
- "Servicio de Prevención", a fecha de abril de 2015 es "Prevención FREMAP":
- Teléfono general de Prevención FREMAP: 902.166.161
- Oficina de Móstoles sita en Calle Tulipán, 3 y 7. 28933 Móstoles (Madrid): 91.617.26.36.

A handwritten signature in black ink, consisting of several vertical and horizontal strokes, appearing to be a stylized name.A handwritten signature in black ink, featuring a large circular loop at the top and several sweeping lines below, possibly representing a name like 'F. J. ...'.

ANEXO 4: PROTOCOLO DEL PLAN DE IGUALDAD: Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

El presente protocolo se anexó a este Convenio Colectivo por decisión de la Comisión Paritaria y al amparo del Plan de Igualdad implantado en la Asociación Punto Omega durante el año 2015. Fue publicado en el BOCM el 5 de diciembre de 2015. El presente Protocolo fue una de las mejoras recogidas en el citado Plan de Igualdad.

INDICE

- 1.-INTRODUCCIÓN
 - 2.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS
 - 3.-NORMATIVA DE REFERENCIA
 - 4.-ÁMBITO DE APLICACIÓN
 - 5.-OBJETIVO
 - 6.-DEFINICIONES
 - ACOSO SEXUAL
 - ACOSO POR RAZÓN DE SEXO
 - 7.-COMISIÓN INSTRUCTORA EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL
 - 8.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN
 - NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA
 - Presentación de denuncia
 - Fase Informal
 - Fase Formal
 - 9.-TIPIFICACIÓN DE FALTAS
 - 10.-REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA
 - Pautas para el/la denunciante
 - Pautas en caso de ser denunciado/a por acoso
 - 11.-SANCIONES
 - 12.-DIVULGACIÓN
- ANEXO I: FORMULARIO DE DENUNCIA**

1.-INTRODUCCIÓN: Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto a su dignidad y derechos fundamentales. Este principio esencial en un Estado Social y democrático de Derecho exige que las instituciones garanticen la efectividad de tales derechos y reaccionen ante sus vulneraciones. Ello obliga, entre otras cuestiones, a consolidar un entorno en el que nadie sufra atentados contra su dignidad y en el que no se admita ninguna práctica que implique discriminación por razón de cualquier circunstancia personal o social.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituye una discriminación que se manifiesta a través de la

sexualidad y que, si bien puede tener tanto a hombres como mujeres como eventuales sujetos pasivos, es padecido fundamentalmente por las mujeres en función de las desequilibradas relaciones de poder que el género produce en nuestra sociedad.

El acoso sexual y el acoso por razón de sexo constituyen actos de coacción que ignoran la voluntad de la víctima, atentan contra su dignidad, niegan el respeto a su integridad física y psíquica y convierten el sexo o la orientación sexual en objeto de hostilidad. Todo ello, además, provoca una serie de consecuencias negativas en el contexto laboral y relacional de la víctima.

2.-DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Comisión Permanente de Igualdad ha elaborado el presente documento con la finalidad de salvaguardar la dignidad de quienes integran la Asociación Punto Omega, comprometiéndose a crear y mantener un entorno laboral respetuoso con la dignidad y la libertad personal.

Para ello manifiesta que no se tolerarán situaciones de acoso, tanto sexual como por razón de sexo, y se compromete a consolidar un entorno laboral en el que las personas puedan trabajar en un ámbito libre de acoso de cualquier tipo. Es responsabilidad de cada miembro de la Asociación asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos del resto de miembros que la integran.

La Asociación Punto Omega, dentro del ámbito del Plan de Igualdad y de la Prevención de Riesgos Laborales, a través de la Comisión Permanente de Igualdad desarrolla el presente Protocolo que incluye medidas preventivas y el procedimiento a seguir en caso de que cualquier persona quiera denunciar un posible caso de acoso. El objetivo de este Protocolo consiste en definir las pautas que nos permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo u orientación sexual, con el fin de solventar una situación discriminatoria, procurando la garantía sobre los derechos de las víctimas.

La Asociación Punto Omega se compromete a eliminar cualquier situación de este tipo en las relaciones laborales mediante un procedimiento que permita dar solución a las reclamaciones con las debidas garantías, basándose en la normativa legal vigente.

La Asociación Punto Omega asegura un tratamiento absolutamente confidencial de los casos que se pudieran producir, así como la protección de cualquiera de las partes implicadas.

3.-NORMATIVA DE REFERENCIA

Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Art. 14. Derecho a la protección frente a los riesgos laborales.

La Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de

empleo y ocupación define el acoso y el acoso sexual. Establece que dichas situaciones se considerarán discriminatorias y, por tanto, se prohibirán y sancionarán de forma adecuada, proporcional y disuasoria.

El Código Comunitario de Conducta para combatir el acoso sexual de 27 de noviembre de 1991 constituye la norma europea de desarrollo en materia preventiva de esta norma comunitaria.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La Ley de Infracciones y sanciones en el orden social en su Art. 8.13 considera una infracción muy grave del ordenamiento social al acoso sexual, cuando se produzca dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo de la misma. Asimismo, en el artículo 13 bis, se dice literalmente que "el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad y orientación sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se produzcan dentro del ámbito a que alcanzan las facultades de dirección empresarial, cualquiera que sea el sujeto activo del mismo, siempre que, conocido por el empresario, éste no hubiera adoptado las medidas necesarias para impedirlo".

El Criterio Técnico de la Inspección de Trabajo Nº/69/2009 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de acoso y violencia en el trabajo considera infracción en materia de prevención la ausencia de evaluación y de adopción de medidas preventivas de la violencia de género en el ámbito laboral.



4.-ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Protocolo se aplicará a cualquier miembro de la Entidad, sin que el tipo de relación existente con la Asociación Punto Omega (trabajadores, trabajadoras, voluntarios y voluntarias etc.) suponga distinción a tal efecto .



5.-OBJETIVO

El objetivo del presente Protocolo es definir las pautas que permitan identificar una situación de acoso, ya sea sexual, por razón de sexo u orientación sexual con el fin de solventar una situación discriminatoria y minimizar las consecuencias, garantizando en todo momento los derechos de todas las personas implicadas.

El presente Protocolo se basa en tres principios irrenunciables para todas las personas trabajadoras y voluntarias:

El derecho de toda persona a recibir un trato cortés, respetuoso y digno. El derecho a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo.

El derecho a la salud en el trabajo.

La Comisión Permanente de Igualdad a través del protocolo instrumentaliza las actuaciones necesarias para la investigación y análisis, facilitando al personal un procedimiento objetivo que garantice la prevención y la resolución de este tipo de casos.

6.-DEFINICIONES

ACOSO SEXUAL: El acoso sexual se define como "toda conducta de naturaleza sexual, desarrollada en el ámbito de organización y dirección de un empresario o empresaria o en relación o como consecuencia de una relación de trabajo o de otro tipo, respecto de la que la posición de la víctima determina una decisión que afecta al empleo o a las condiciones de trabajo de ésta o que, en todo caso, tiene como objetivo o como consecuencia, crearle un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante, poniendo en peligro su empleo".

A modo de ejemplo, pueden constituir acoso sexual los siguientes comportamientos:

- a) observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- b) invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- c) uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo;
- d) gestos obscenos;
- e) contacto físico innecesario, rozamientos;
- f) observación clandestina de personas en lugares reservados, como los servicios o vestuarios;
- g) demandas de favores sexuales acompañados o no de promesas explícitas o implícitas de trato preferencial o de amenazas en caso de no acceder a dicho requerimiento (chantaje sexual, quid pro quo o de intercambio);
- h) agresiones físicas

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO: Constituye acoso por razón de sexo (o acoso sexista) "toda conducta gestual, verbal, comportamiento o actitud, realizada tanto por superiores jerárquicos, como por compañeros o compañeras o inferiores jerárquicos, que tiene relación o como causa los estereotipos de género, que atenta por su repetición o sistematización contra la dignidad y la integridad física o psíquica de una persona, que se produce en el marco de organización y dirección empresarial, degradando las condiciones de trabajo de la víctima y pudiendo poner en peligro su empleo, en especial, cuando estas actuaciones se encuentren relacionadas con las situaciones de maternidad, paternidad o de asunción de otros cuidados familiares".

Entre otros comportamientos, pueden constituir conductas acosadoras:

- a) las descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- b) los comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;

- c) impartir órdenes contradictorias y por tanto imposibles de cumplir simultáneamente;
- d) impartir órdenes vejatorias;
- e) las actitudes que comporten vigilancia extrema y continua;
- f) la orden de aislar e incomunicar a una persona;
- g) la agresión física.

7.-COMISIÓN INSTRUCTORA EN SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL.

Es aquella comisión constituida para llevar a cabo la investigación de las denuncias siguiendo las pautas establecidas en el presente Protocolo. La Comisión Instructora estará integrada por:

- La Defensora de Igualdad de Oportunidades
- El/la Director/a de RRHH.
- Un delegado o una delegada sindical.

Los miembros integrantes de la Comisión Instructora podrán ser sustituidos por otros miembros de la Institución que realice funciones iguales o similares si se dan alguna de las siguientes incompatibilidades en relación a la persona denunciante o denunciada: en el supuesto de que los/las componentes de esta Comisión estuvieran implicados en la denuncia, relación de parentesco por consanguinidad o afinidad, relación de amistad o enemistad manifiesta con los mismos y/o relación laboral por adscripción al mismo Proyecto, Programa o Departamento.

Quienes integren las Comisiones Instructoras se comprometen a mantener secreto profesional, imparcialidad y respeto a todos los casos que traten en el seno de la Comisión Instructora. Los trabajos de la Comisión Instructora deberán garantizar siempre la intimidad y la dignidad de las personas involucradas.

8.-PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente protocolo deberán respetar la dignidad de las personas evitando cometer conductas constitutivas de acoso sexual o acoso sexista.

En el caso que un miembro de la Entidad sienta que está siendo objeto de acoso, o que lo sospeche sobre un/a compañero/a, y con el fin de garantizar sus derechos a la queja y a la confidencialidad, se establece el siguiente Procedimiento de Actuación.

La utilización del Protocolo no impide la utilización paralela o posterior de vías administrativas o judiciales. En todo caso, se estará a lo establecido en el Capítulo X del Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega: Régimen Disciplinario.

NORMAS BÁSICAS DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN INSTRUCTORA

En caso de incluir declaraciones o testimonios éstos habrán de estar suscritos por quienes las hubieran realizado.

Los documentos que compongan la instrucción deben preservar la intimidad de las personas involucradas.

La custodia de la documentación generada durante el proceso será responsabilidad de la Defensora de Igualdad de Oportunidades.

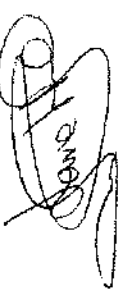
Todas las actuaciones de la Comisión Instructora se documentarán por escrito, levantando acta de todas las reuniones de la Comisión.

Si la Comisión Instructora determina que se abra la fase formal, con la intención de garantizar la defensa de la persona denunciada, se le hará entrega de la denuncia a la persona denunciada. Asimismo, para asegurar la confidencialidad del proceso y garantizar la correcta instrucción del expediente y la declaración independiente de los testigos, de la documentación a entregar por la comisión instructora se omitirán los datos de carácter personal, así como datos de testigos propuestos por la Comisión instructora o por la persona denunciante. También se entregará en ese momento de la Instrucción copia del informe de conclusiones de la fase preliminar tanto a la persona denunciante como a la persona denunciada.



Presentación de denuncia:

La persona demandante debe dirigirse a la Defensora de la Igualdad de Oportunidades mediante un escrito (ver anexo) en el que se detallen los datos de quien denuncia (la denuncia no puede ser anónima), la o las personas denunciadas y una descripción de la situación de acoso. Según el Art. 13 de la Ley Orgánica 3/2007 y el Art. 19 de la Directiva 2006/54/CE, quien presenta la denuncia sólo deberá aportar indicios basados en actuaciones discriminatorias y la persona acusada de acoso deberá probar que no ha existido tal discriminación.



La Defensora de Igualdad de Oportunidades convocará a la Comisión Instructora para el estudio de la denuncia recibida, siguiendo las pautas y las fases recogidas en el presente Protocolo.

Fase Informal:

El objetivo de esta fase es resolver el problema de forma rápida y eficaz. En ocasiones, el hecho de manifestar al presunto/a agresor/a las consecuencias ofensivas e intimidatorias que se generan de su comportamiento, es suficiente para dar solución al problema. La mediación entre las partes podría ser también una herramienta eficaz para solucionar la situación denunciada.

Una vez recibida la denuncia, la Comisión Instructora se entrevistará con las partes implicadas. En los casos

que la Comisión considere oportuno se podrá reunir con ambas partes, con la finalidad de alcanzar una solución aceptada por las mismas.

En el plazo de 48 horas la Comisión Instructora elaborará un informe con el resultado de la instrucción y con las actuaciones que se consideren convenientes, cerrando el proceso o dando paso a la fase formal. El proceso se cierra bien porque se haya conseguido la mediación entre las partes, bien por considerar que no existe acoso en el entorno laboral.

Fase Formal:

Cuando la Comisión Instructora considera que la denuncia en estudio es susceptible de ser un caso de acoso en el entorno laboral se procede a continuar en la fase formal.

En este momento, la Comisión Instructora decidirá la práctica de cuantas pruebas y actuaciones estime convenientes para el esclarecimiento de los hechos denunciados, dando audiencia a todas las partes, testigos y otras personas que considere, debiendo ser advertidos todos ellos sobre el deber de guardar confidencialidad sobre su intervención y sobre el procedimiento que se está desarrollando.

Cuando la gravedad de las acusaciones o la complejidad del caso así lo requieran, únicamente la Comisión Instructora, de manera facultativa, podrá solicitar la ayuda de un/a experto/a.

La instrucción concluirá con un informe, elaborado en el plazo máximo de cinco días hábiles. Solamente en casos excepcionales cuando así lo exija la correcta instrucción del expediente por el número de personas afectadas, personal implicado, localización de pruebas, confección de informes periciales, o supuestos análogos se podrá ampliar el plazo por el tiempo necesario para concluir la instrucción.

Si la Comisión valora la posible comisión de una falta grave o muy grave, dispone de un plazo de 5 días hábiles para notificar el pliego de cargos al imputado, en el que deberán constar con precisión los hechos.

Una vez recibido el pliego de cargos, el imputado dispondrá de 3 días hábiles para alegar por escrito o mediante comparecencia ante la Comisión cuanto a su derecho convenga en su descargo y proponga la prueba de que intente valerse.

Pasados cuatro días hábiles como máximo desde la entrega del pliego de descargo, la Comisión dictará la propuesta de resolución, comunicando la misma de forma fehaciente al trabajador imputado en el día siguiente de la resolución definitiva.

Frente a la sanción que le sea impuesta, el expedientado podrá interponer las acciones que procedan al amparo de la legislación vigente.

A todos los efectos, para este procedimiento se consideran días hábiles de lunes a viernes.


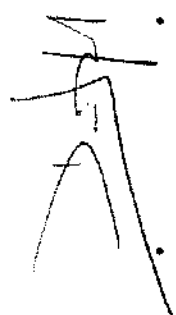
Si no se constatan situaciones de acoso, o no ha sido posible la verificación de los hechos, se archivará el expediente.

Las denuncias, alegaciones o declaraciones que se demuestren como intencionadamente no honestas o dolosas, y realizadas con el objetivo de causar un mal injustificado a la persona denunciada, podrán ser constitutivas igualmente de actuación disciplinaria según establece el Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega.

La resolución podrá recoger medidas dirigidas a la protección de la víctima del acoso, así como mecanismos de apoyo y acompañamiento a estas personas.

9.-TIPIFICACIÓN DE FALTAS

Serán consideradas como MUY GRAVES las siguientes FALTAS:

- 
- El chantaje sexual, es decir, el condicionamiento del acceso al empleo, de una condición de empleo o del mantenimiento del empleo, a la aceptación, por la víctima de un favor de contenido sexual, aunque la amenaza explícita o implícita en ese condicionamiento no se llegue a cumplir de forma efectiva.
 - El acoso ambiental y el acoso sexista, es decir, la creación de un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante de contenido sexual o de contenido sexista, cuando, por la gravedad del hecho y demás circunstancias concurrentes merezca, en atención al principio de proporcionalidad, la consideración de incumplimiento muy grave. Se considerará en todo caso muy grave la agresión física.
 - La adopción de represalias contra las personas que denuncien, atestigüen, ayuden o participen en investigaciones de acoso, al igual que sobre las personas que se opongan a cualquier conducta de este tipo, ya sea sobre sí mismas o frente a terceras personas.
 - Los hechos constitutivos de delito después de dictarse sentencia judicial condenatoria de la persona denunciada.
- 

Se considerarán como GRAVES las siguientes FALTAS:

- invitaciones impúdicas o comprometedoras;
- gestos obscenos dirigidos a compañeros o compañeras;
- contacto físico innecesario, rozamientos;
- observación clandestina de personas en lugares reservados, como servicios o vestuarios;
- realización de descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona y su trabajo;
- comentarios continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual;

- la impartición de órdenes vejatorias;
- cualquier otra del mismo grado de gravedad.

Se considerarán LEVES las siguientes FALTAS:

- observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso;
- uso de imágenes o pósters pornográficos en los lugares y herramientas de trabajo siempre que no se consideren faltas graves.

Se considerará en todo caso condición agravante, el abuso de situación de superioridad jerárquica, así como la reiteración de las conductas ofensivas después de que la víctima hubiera utilizado los procedimientos de solución. También se considera agravante la alevosía (esto es, empleo de medios, modos o formas en la ejecución que tiendan directamente a asegurar la indemnidad del sujeto activo).

Son circunstancias atenuantes:

- No tener anotada sanción alguna en su expediente;
- Haber procedido, por impulsos de arrepentimiento espontáneo a reparar o disminuir los efectos de la falta, dar satisfacción a la persona ofendida, o a confesar el hecho.

10.-REQUISITOS PARA LA PRESENTACIÓN DE LA DENUNCIA

Pautas para el/la denunciante

- Entrega de formulario de denuncia a la Defensora de Igualdad de Oportunidades, la cual entregará copia fechada, sellada y firmada de manera que quede constancia de la recepción de dicha denuncia.
- Aportar en la denuncia la documentación y los testimonios que se consideran oportunos para apoyar su denuncia.
- La Comisión Instructora se reunirá para estudiar el caso. Si considera oportuno su investigación se pondrán en contacto con la persona denunciante y la persona denunciada, reuniéndose por separado las veces que se considere necesario. Se realizaran actas de todas las reuniones de la comisión.
- En caso de no considerarse la situación denunciada como acoso en el entorno laboral, la persona denunciante puede recurrir a los órganos legales que estime.

- Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega del informe de conclusiones.
- En la fase formal puede ser necesario volver a reunir a las partes implicadas por separado, así como a testigos aportados por la persona denunciante.
- Durante el proceso se puede llegar a considerar la aplicación de medidas cautelares para separar a la víctima y al presunto acosador o acosadora.
- Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
- En todo momento se garantizará la confidencialidad de la denuncia.
- Pautas en caso de ser denunciado/a por acoso
- En caso de recibir la Defensora de Igualdad de Oportunidades una denuncia por acoso contra su persona, éste/a se pondrá en contacto con la persona denunciada.
- La Comisión Instructora, si estima oportuno el estudio del caso, se reunirá con las partes por separado, cuantas veces sea necesario, levantando acta de las declaraciones (que se entregarán a las personas implicadas).
- Si se considera que puede existir una situación de acoso, pasando a fase formal, se le hará entrega del informe de conclusiones así como la copia de la denuncia. La copia de la denuncia no podrá contener los datos de testigos ni ningún otro dato de carácter personal.
- Tras el estudio de la denuncia se volverá a emitir informe de conclusiones, del que recibirá copia.
- En todo momento se ha de garantizar la confidencialidad del proceso.

11.-SANCIONES

Si se determina que existe acoso se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas que marque el régimen disciplinario del Convenio Colectivo de la Asociación Punto Omega.

Las sanciones que podrán imponerse en función de la calificación de las faltas serán las siguientes: Por faltas leves:

- Amonestación verbal.
- Amonestación por escrito.
- Suspensión de empleo y sueldo de hasta 2 días.

Por faltas graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 3 a 14 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a un año, para el ascenso al grupo superior.

Por faltas muy graves:

- Suspensión de empleo y sueldo de 15 a 30 días.
- Inhabilitación, por plazo no superior a dos años, para el ascenso al grupo superior.
- Traslado a otro puesto de trabajo por un plazo no superior a un año.
- Despido.

En el caso que se tratará de una falta muy grave, el artículo 54 g) del Estatuto de los Trabajadores, modificado por la disposición adicional décimo primera de la Ley 3/2007, incluye el acoso sexual y el acoso por razón de sexo como causa de despido.

12.-DIVULGACIÓN

Se creó una carpeta denominada "Igualdad" en el repositorio de la herramienta de archivos de la Intranet de Punto Omega con toda la documentación y es de libre acceso para toda la plantilla de la Entidad. Se accede a estos contenidos a través de <https://intranet.puntomega.es/>, a través de la ruta:

Carpeta Actual: **Documents/ADMINISTRACION/06.-RECURSOS/HUMANOS/IGUALDAD**

La Defensora de la Igualdad de Oportunidades gestiona la cuenta de correo creada el 21 de enero de 2015 denominada "igualdad@puntomega.es" con objeto de que la plantilla de trabajadores pueda ponerse en contacto.

La representación sindical gestiona la cuenta de correo "comite@puntomega.es".

Móstoles, 30 de Diciembre de 2017.

Firman

Representante de la Asociación Punto Omega:

Representación legal de los trabajadores:

