

CATÁLOGO EFR

2º Edición

- **Compromiso de la Dirección**
- **Bloque 1 de Medidas EFR: Calidad en el empleo.**
- **Bloque 2 de Medidas EFR: Flexibilidad temporal y espacial.**
- **Bloque 3 de Medidas EFR: Apoyo a la familia de los empleados.**
- **Bloque 4 de Medidas EFR: Desarrollo personal y profesional.**
- **Bloque 5 de Medidas EFR: Igualdad de oportunidades.**
- **Anexo 1: Permisos Belarra (Ley 5/2023).**
- **Anexo 2. Licencias y Permisos según el Convenio de aplicación.**

Las medidas incluidas en este Catálogo de Medidas EFR están disponibles para todo el personal de la Asociación Punto Omega, salvo que se especifique lo contrario.

Todas ellas estarán disponibles hasta que se publique una nueva versión de este Catálogo.

1.- Compromiso de la Dirección de la Asociación Punto Omega para la implantación del Modelo EFR:

La Dirección de la Asociación Punto Omega se compromete a implantar la Norma 1000-2 con alcance a toda la plantilla, con el objetivo de obtener la certificación EFR (Empresa Familiarmente Responsable) promovida por la Fundación Másfamilia.

En virtud del compromiso de la Entidad con las personas, la sostenibilidad y la mejora continua, “Punto Omega” integra el modelo EFR en su estrategia de gestión responsable y bienestar organizacional.

La Dirección asume los siguientes compromisos:

- Promover la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, garantizando la igualdad de oportunidades y la corresponsabilidad.
- Integrar el modelo EFR en la cultura corporativa, implicando a todos los niveles en su desarrollo y mejora.
- Fomentar la comunicación y participación del personal, asegurando la transparencia en todas las actuaciones.
- Impulsar la mejora continua, revisando periódicamente objetivos e indicadores para consolidar un entorno laboral saludable, inclusivo y flexible.
- Cumplir los requisitos de la Fundación Másfamilia, las entidades certificadoras y la normativa vigente en materia laboral, de igualdad y bienestar.

Asimismo, la Entidad se compromete a implantar políticas de conciliación con impacto real sobre la plantilla, enmarcadas en su Convenio Colectivo y agrupadas en cinco ejes: Calidad en el empleo, Flexibilidad temporal y espacial, Desarrollo personal y profesional, Apoyo a la familia e Igualdad de oportunidades.

Todas las medidas se diseñarán conforme a las necesidades y expectativas de las personas trabajadoras. Con ello, la Asociación Punto Omega reafirma su voluntad de ser una organización responsable, que apuesta por las personas, la sostenibilidad y la excelencia, mejorando el bienestar de su equipo y la competitividad institucional.

1.- Funciones del Director EFR (Alta Dirección).

El Director EFR se centra en la visión, la aprobación estratégica y el aseguramiento de los recursos para el Modelo EFR:

- Liderar el Modelo de Gestión EFR, asegurando su alineamiento con la Misión y Visión de la Entidad.
- Aprobar la Orientación Estratégica, los Objetivos EFR y los planes de acción a largo plazo.
- Garantizar la dotación de recursos económicos, materiales y humanos para la implantación efectiva del Modelo.
- Realizar la Revisión por la Dirección del Sistema EFR y evaluar el desempeño anual para la mejora continua.

2.- Funciones del Manager EFR (Gestión Operativa).

El Manager EFR se encarga de la ejecución, la comunicación y el control diario del Modelo EFR:

- Diseñar, desarrollar e implantar las medidas de conciliación incluidas en el Catálogo EFR y sus protocolos.
- Ser el canal de comunicación principal, promoviendo el conocimiento y el uso efectivo de las medidas EFR.
- Realizar el seguimiento periódico de los Indicadores EFR y gestionar los sistemas de escucha interna para la mejora.
- Actuar como enlace con la Fundación Másfamilia y la entidad auditora para coordinar los procesos de certificación y renovación.

2.- Bloque 1 de Medidas EFR: Calidad en el empleo.

- La duración de la jornada ordinaria de trabajo semanal para todos los trabajadores de la Asociación Punto Omega es de 37,50 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, inferior a la establecida en el Convenio.
- La duración de la jornada ordinaria de trabajo semanal únicamente para los trabajadores de los centros de trabajo denominados “CTA de Móstoles” y “CTA de Los Mesejo” es de 35 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual, inferior a la establecida en el Convenio.
- Las nóminas se complementan hasta el cien por cien de la retribución en todos los casos de Incapacidad Temporal (IT) hasta el mes veinticuatro de la baja, momento en el cual el trabajador, o bien se incorporará a su puesto de trabajo, o bien se le otorgará desde la Administración General del Estado una incapacidad permanente.
- En 2026, todo el personal de la Asociación Punto Omega tendrá derecho a disfrutar de 24 días laborables de vacaciones por año trabajado o la parte proporcional que corresponda en función del tiempo trabajado (En 2025 eran 23 días).
- La plantilla del CTA de Móstoles puede elegir cobrar o bien doce pagas al año o bien catorce pagas al año.
- Se permite recibir paquetería personal en el puesto de trabajo en recursos no residenciales (Amazon y similar)
- Existen espacios de comedor “*ad hoc*” equipados con neveras y microondas en los centros de trabajo.
- En los centros de trabajo denominados “Residencia de Aluche” y “CES” se elabora la comida y se destina tanto para la plantilla como para los usuarios de forma gratuita.
- La plantilla del Servicio denominado “CLICK”, la cual desempeña su trabajo por todo el estado español, recibe una compensación económica en concepto de “*dietas y viajes*” tanto por kilometraje por el uso del coche propio como por alojamiento, desayuno, comida y cena.
- Se anticipa el pago de la nómina cuando el trabajador o trabajadora sufre alguna contingencia extraordinaria e imprevisible.
- Las reuniones de coordinación de la plantilla siempre se consideran tiempo de trabajo tanto si están dentro de la jornada ordinaria como si no lo están. Estas reuniones son de asistencia voluntaria en caso de que se programen fuera de la jornada laboral ordinaria.

3.- Bloque 2 de Medidas EFR: Flexibilidad Temporal y Espacial.

- Toda la plantilla tiene derecho a tres días de asuntos propios al año.
- Se puede acumular el permiso de tres días por asuntos propios y disfrutarlo junto a los días de vacaciones.
- En todos los Centros y Servicios la jornada laboral es continua y nunca partida
- Los trabajadores y las trabajadoras de Servicios Centrales, CTA de Los Mesejo, CTA Móstoles, Itinerarios de Inserción, UAD, SPANT y CLICK tienen flexibilidad con la hora de entrada y de salida diaria. Se pueden compensar los déficits de horas con los superávits de horas de distintos días.
- Los trabajadores y las trabajadoras de Servicios Centrales, CTA de Los Mesejo, CTA Móstoles, Itinerarios de Inserción, UAD, SPANT y CLICK tienen flexibilidad con la hora de desayuno, comida y de cena. En todos los centros se cuenta como tiempo de trabajo cuando coincide con el horario laboral.

4.- Bloque 3 de Medidas EFR: Apoyo a la familia.

- Se otorgan veinte días naturales de permiso retribuido por razón de matrimonio propio o bien nueva constitución y registro de pareja de hecho siempre que conste inscrita en el registro correspondiente.
- Existe un permiso retribuido por el tiempo indispensable para acudir a una tutoría al trimestre cuando el trabajador tenga hijos en edad escolar obligatoria.
- La plantilla dispone de cuatro días naturales de los cuales al menos dos serán laborables en caso de fallecimiento de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad. Cuando por estos motivos el trabajador/a necesite trasladarse a más de 200 km, el permiso será de un día más.
- La plantilla dispone de un día natural por intervención quirúrgica grave o fallecimiento de un pariente con tercer grado de consanguinidad o afinidad. No se incluye en este supuesto la cesárea.
- Se puede acumular la baja por maternidad/paternidad y el período de lactancia con las vacaciones

5.- Bloque 4 de Medidas EFR: Desarrollo personal y profesional.

- Todos los miembros de la plantilla disponen de 30 horas al año, sin menoscabo de sus retribuciones, para actividades de carácter formativo relacionadas con su desempeño profesional. La Entidad podrá proponer actividades formativas. En el caso de que estas sean declaradas de asistencia obligatoria para determinadas personas o para toda la plantilla, no se computarán dentro del crédito de horas de formación.

6.- Bloque 5 de Medidas EFR: Igualdad de oportunidades.

- Como medida EFR, se imparte formación en relación con la Igualdad de derechos y oportunidades.
- Como medida legal, se aplica un Plan de Igualdad en toda la Entidad desde 2015 con una serie de medidas que promueven la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres publicadas en la web de la Entidad.
- Como medida legal, se aplica un Plan LGTBI en toda la Entidad desde 2025 con una serie de medidas publicadas en la web de la Entidad que pretenden garantizar la igualdad real y la no discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral, promoviendo un entorno seguro, inclusivo y libre de acoso.

7.- Anexo 1: Permisos según la Ley Belarra (Ley 5/2023).

- Ocho semanas de licencia NO retribuida para el cuidado de hijos menores de 8 años. El permiso se puede disfrutar de forma continua o discontinua.
- Cinco días de licencia retribuida por enfermedad grave, hospitalización, cirugía sin hospitalización que necesita reposo, tanto de familiares hasta segundo grado como de convivientes. En 2024 la Audiencia Nacional estableció que este permiso es de cinco días hábiles y no naturales.
- Cuatro días al año de licencia retribuida por causa de fuerza mayor por motivos familiares urgentes. Se podrá disfrutar por horas.

8.- Anexo 2. Licencias y Permisos según el Convenio de aplicación.

- Se podrá solicitar, por interés particular, una licencia no retribuida de una duración mínima de quince días naturales y máxima de tres meses consecutivos cada dos años que la Entidad podrá conceder o no en virtud de las circunstancias.
- Licencias no retribuidas por hospitalización o enfermedad grave del cónyuge, hijos, hijas o parientes hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad. Este permiso será como máximo de ocho días naturales/año adicionales a los establecidos como licencia retribuida. La concesión de este permiso por parte de la Dirección de la Entidad estará supeditada a necesidades del servicio y a su aprobación.
- Licencia retribuida de un día laborable por traslado de domicilio habitual.
- Licencia retribuida el día de la ceremonia de matrimonio de familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para la asistencia médica del propio trabajador en los “Servicios Públicos de Salud”.
- El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el acompañamiento en la asistencia médica en los “Servicios Públicos de Salud” de hijos menores de 12 años que deberá ser justificado posteriormente a la visita médica del menor.
- El personal tendrá derecho, mediante la oportuna justificación, a ausentarse de su puesto de trabajo por el tiempo indispensable para el acompañamiento en la asistencia médica a los “Servicios Públicos de Salud” hasta el primer grado de consanguinidad o afinidad de familiar con discapacidad, edad, accidente o enfermedad que no puedan valerse por sí mismos y no desempeñen actividad retribuida, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.

8.- Anexo 2. Licencias y Permisos según el Convenio de aplicación.

- Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo, por el tiempo que duren los mismos hasta un máximo de 2 horas diarias.
- Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos hasta un máximo de dos horas diarias para atender a hijos prematuros o recién nacidos que deban permanecer hospitalizados tras el parto durante el tiempo que dure la hospitalización, siempre y cuando no se haya solicitado reducción de jornada por esta misma circunstancia.
- Los padres tendrán derecho, mediante la oportuna justificación, a permisos retribuidos hasta un máximo de 3 días laborables, para el sometimiento de técnicas de reproducción asistida previa justificación médica o clínica del tratamiento.
- Las excedencias, reducciones de jornada y adaptaciones de jornada se regulan por el Convenio de aplicación.

Primer grado: Cónyuge, padres, suegros, hijos, yerno y nuera.

Segundo grado: Abuelos, hermanos, cuñados y nietos.

Tercer grado: Tío, sobrino, bisabuelo, bisnieto, primo hermano.

9.- CANALES DE COMUNICACIÓN

Si necesitas ampliar información sobre alguna de las medidas recogidas en este documento, quieres saber cómo hacer uso de ella o tienes alguna duda, contacta con la Manager efr escribiendo a la dirección de correo electrónico efr@puntomega.es. Contacta también si quieres proponer alguna nueva medida EFR, para su estudio.

Si consideras que la ASOCIACIÓN PUNTO OMEGA no responde a tus consultas o peticiones en cuestiones relacionadas con la conciliación, puedes contactar con Fundación Másfamilia (<http://www.soyefr.org/canal>), siempre y cuando estas comunicaciones estén relacionadas con la temática EFR, sean cuestiones de ámbito colectivo y no estrictamente personales y hayan sido dirigidas previamente a la Entidad, sin que hayas obtenido respuesta en un plazo razonable.