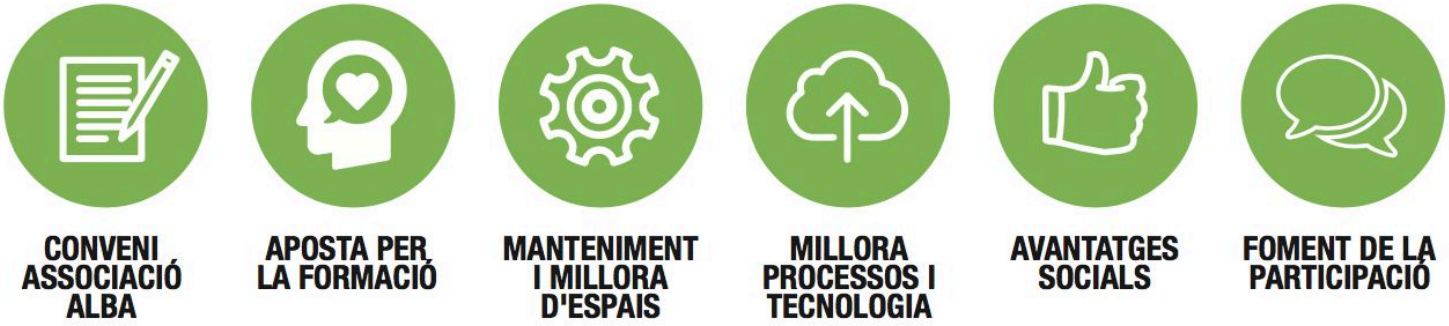
MAIG 2024

CONVENI LABORAL GRUP ALBA 2021 - 2025

grup alba
entitats d'economia social

Un dels eixos del nou Marc Estratègic **"Transformar per Avançar" Alba 2030** és ser una **Organització Saludable, Innovadora i Sostenible** en aquest eix posem el focus en el benestar i cures de les persones treballadores perquè volem ser una organització on es treballi a gust i amb motivació.



UN CONVENI PROPI PER ALBA

L'any 2016 l'Associació Alba va aprovar la creació d'un conveni propi que recull totes les necessitats dels diferents serveis incorporant avantatges i millores que es proposen des de les àrees dels propis professionals. El conveni ha permès millorar la flexibilitat entre professionals i la polivalència entre serveis i àrees, ja que fins llavors es regulava per 9 convenis diferents i provocava desigualtats entre els professionals i poca adaptabilitat a les necessitats de l'entitat.

El nou conveni s'adapta a la situació i visió actual d'algunes de les entitats del Grup Alba: Associació Alba, Fundació Alba Futur, Empresa d'Inserció i Club Alba.

*Es regularà mitjançant els estatuts i el reglament de règim intern segons les particularitats de l'activitat cooperativa.

- **Abans del 2016 s'aplicaven 9 convenis laborals diferents que en una organització tan flexible i transversal com la nostra provocava algunes desigualtats entre professionals.**
- **La creació d'un conveni d'Alba propi ha permès unificar criteris i facilitar la mobilitat entre els professionals als diferents serveis i coherència de Grup.**

Així és com queda actualment la distribució dels diferents professionals d'Alba segons els diversos convenis.

CONVENI LABORAL GRUP ALBA 2021- 2025

ANTECEDENTS RESPECTE EL CONVENI ANTERIOR

CONVENI 2021- 2025

CANVIS I MILLORES DESTACADES RESPECTE EL CONVENI ANTERIOR

Incorporació del Reglament de Règim Intern elaborat amb la participació dels professionals d'Alba

Durant el període de temps del primer Conveni Associació Alba, anys 2017-2020 s'ha regulat de forma participativa el Reglament del Règim Intern incorporat al Nou Conveni Laboral.

- Normes bàsiques laborals del Grup Alba
- Permisos retribuïts
- Normes i recomanacions de transport
- Plus de lleure
- Manutenció i dietes
- Regulació sobre la formació
- Telefonia mòbil
- Funcionament del Fons Social

Nou conveni : noves categories amb Grups i Subgrups

Aquest nou **Conveni GRUP ALBA** pretén recollir el detall de totes les categories professionals que s'emmarquen dins de les activitats de les entitats del GRUP ALBA. Diferenciant el Grup i els subgrups dins de cada categoria. Amb una voluntat de tendir a una equitat salarial entre les funcions professionals, les responsabilitat, l'expertesa i formació de tots els professionals del Grup Alba.

Reducció de l'Índex banda salarial

Des de l'inici del nou conveni s'ha aconseguit una reducció de l'índex de banda salarial, és a dir la diferència entre els salaris més baixos i els salaris més alts, sent al 2016 d'un índex de 3,1, actualment amb un 2,11 i amb l'objectiu a 2025 d'assolir un índex del 2. És a dir que el salari més alt és 2 vegades el salari més baix.

6 CATEGORIES PROFESSIONALS
amb els respectius subgrups

2
ÍNDEX DE LA BANDA SALARIAL
Objectiu 2025

CONVENI 2021- 2025

CANVIS I MILLORES DESTACADES RESPECTE EL CONVENI ANTERIOR

Millores salarials

L'Associació Alba, ha fet un gran esforç en els darrers anys per aplicar el màxim dels beneficis generats a les millores salarials que ens havíem marcat, ha suposat aplicar el **70% dels augments salarials al SMI** i el 30% a la resta de categories no de forma homogènia, si no per aquelles categories que estaven en situacions més allunyades de l'objectiu 2020 marcat.

2017-2020	Millores CET SMI	Millores salarials	TOTAL augments
TOTAL	390.509	167.965	558.474

***Mitjana anual de 112.000€ en millores salarials**

De cara al **nou conveni Grup Alba**, s'ha proposat un increment d'**entre un 10% i un 16%** pels propers 5 anys 2021-2025 sempre i quan es pugui garantir la sostenibilitat econòmica del Grup Alba.

Mantenim els llocs de treball , increments de plantilla

Un gran repte del Grup Alba ha estat la creació de **150 llocs de treball** en els darrers 3 anys, a una mitjana de **50 llocs de treball per any,** amb les diferents entitats del Grup Alba , consolidant un projecte generador de llocs de treball i d'oportunitats per col·lectius amb dificultats d'inserció.

Mantenim un alt nivell de Benestar Laboral avaluat pel balanç social XES

Hem estat participant a l'**Enquesta Balanç Social XES** que ens avaluen a través de 23 preguntes aspectes relacionats amb el benestar laboral, democràcia interna, condicions laborals, etc.

La **valoració rebuda** dels darrers 4 anys amb **una mitja que supera el 8**.

CONVENI 2021- 2025

CANVIS I MILLORES DESTACADES RESPECTE EL CONVENI ANTERIOR

Formació

L'aposta per la formació del Grup Alba ha sigut molt importat en aquets darrers anys amb l'àrea de formació i inserció ENFOC que coordina els plans de formació de totes les àrees i entitats del Grup Alba. Les hores de formació dels professional s'ha mantingut inclòs ha augmentat any rere any

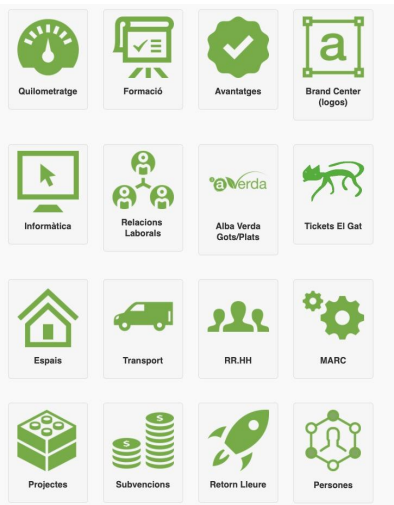
A part de la partida de la Fundació Estatal per la Formació en el Treball- Fundae d'aprox 15.000€ any, l'Associació Alba destina una partida anual de 20.000€ a la formació i a les despeses de quilometratge per poder assistir a jornades, xerrades, cursos de formació, visites a centres o altres experiències, sessions de planificació, viatges formatius, que es proposen des de cada servei o àrea.

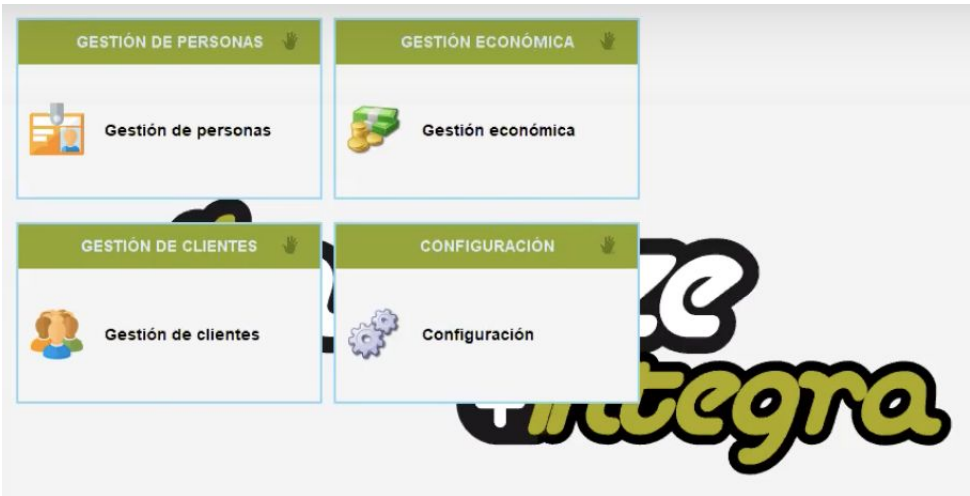
Millora espais - inversions

Cada any els serveis amb la figura del gestor fan una planificació de les inversions necessàries en els seus serveis per tal de millorar l'atenció a les persones i la eficiència del seu servei: accions d'adaptació i accessibilitat, accions de millora del parc informàtic i tecnologia, mobiliari d'oficina.

Eines i processos

Valorem que és important disposar d'unes bones eines per millorar la gestió del dia a dia . Des de l'any 2016 es va començar a implantar la **intranet del Grup Alba** i poc a poc ja s'ha consolidat com una eina molt útil tant per consultes: laborals, conveni, com per la gestió de molts temes que fan més eficient la nostra tasca: despeses de quilometratge, tenir accés a la programació de cada servei seguint el Marc Estratègic.





NOVA EINA PEL 2021 → **+ INTEGRA** ajudarà en la **planificació centrada amb la persona pcp,** i en la millora de la gestió de les dades i treballar de forma més eficient i coordinada per la millora de qualitat de vida de les persones i amb el compliment de la llei de protecció de dades LOPD.

CONVENI LABORAL GRUP ALBA 2021- 2025

RESUM DELS PUNTS DESTACATS DEL NOU CONVENI

RESUM DELS PUNTS DESTACATS DEL CONVENI

CALENDARI LABORAL

- **La jornada completa és a 1.704h**
- Es vetllarà perquè tothom disposi d'un calendari individual acordat amb el gestor abans del 31 de desembre.
- No s'abonaran les hores extres realitzades sinó que es compensaran en hores o dies personals
- S'hauran de registrar les hores treballades mitjançant les eines o mitjans ofertes per les responsables de cadascun dels serveis. Es vetllarà perquè tothom conegui l'estat actual del teu calendari laboral en el moment que la professional ho sol·liciti al seu gestor.

TEMPS DE DESCANS

- **Tothom que treballa a jornada completa té 20 minuts de descans.**
- Les persones amb **categoria F compten amb 10 minuts afegits** (equivalent a 40 hores anuals). En cas necessari s'aprofiten per a donar informacions generals de l'entitat. També es contemplen **40 hores anuals** per la realització de **seguiment** amb equip tècnic, orientació, etc. A més, aquelles **persones de més de 60 anys s'afegeixen 2 dies o 16 hores personals** anuals.

- Es contempla que **entre la finalització d'una jornada laboral i l'inici de la següent** han de passar **un mínim de 12 hores**.

- En quant a **descans setmanal**, es remarca que hi ha d'haver un descans d'un mínim de **36 hores seguides** a la setmana.

  *el temps de descans és proporcional a la jornada en els casos que siguin parcials.

VACANCES

- **30 dies naturals (22 laborables)** - en un mínim de 5 dies seguits-
- Es poden fer fins el 15 de gener de l'any posterior (previ acord amb el gestor)
- No s'abonaran les vacances no gaudides, sinó que s'hauran de compensar abans del 15 de gener de l'any següent.

PAGUES EXTRES

- Dues pagues extres al llarg de l'any que s'abonaran els mesos juny i desembre.
- Possibilitat de prorratejar - dividir les pagues extres- entre els dotze mesos a l'any sol·licitant-ho a la teu gestor/a.

RESUM DELS PUNTS CLAUS DEL CONVENI

CONTRACTACIÓ EVENTUAL

Pot fer-se fins a un màxim de 12 mesos.

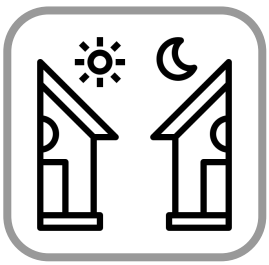
La resta de contractes es regiran per la seva normativa específica i/o segons l'article 15 de l'estatut dels treballadors.

PERÍODE DE PROVA

- Un mes en contractes eventuals.
- Sis mesos per a tècniques titulades.
- Dos mesos en contractes indefinits d'altres professionals.

ALTRES TEMES

Al conveni hi trobareu detallats altres temes com: classificació professional, excedències i plusos que dependran de cada servei.



COMPLEMENT DE NOCTURNITAT

S'abonarà el complement de nocturnitat en professionals contractades per treballar en aquesta franja horària en el cas de treball de **més de dues nits seguides i que no estiguin contemplades en el seu calendari de treball**

FORMACIÓ

Es proposa la cobertura del **100% del cost de la formació proposada per la persona treballadora** en cas que aquesta sigui valorada positivament per a l'execució i la millora del seu lloc de treball.
En qualsevol altre cas, es valorarà i s'informarà al sol·licitant de la part del cost i les hores que se li comptabilitzaran un cop fet el retorn de la formació.

BAIXES PER ACCIDENT LABORAL

Es complementarà el cost de la baixa per accident laboral **fins al 85% del salari total meritat** sempre i quant l'accident **no** sigui **in itinere o in mission** i **no** hi hagi **negligència per part de la treballadora.**

PERMISOS RETRIBUÏTS

Des de l'aplicació de la nova llei s'atorga el mateix dret als dos progenitors de fer 16 setmanes de baixa de maternitat/paternitat en cas de naixement, acollida/adopció i les **6 primeres setmanes són d'aplicació obligatòria.**

EL FONS SOCIAL D'ALBA

És una retenció de diners que aplica el Grup Alba a la nòmina dels professionals. L'objectiu es tenir un fons de diners que permeti a Alba garantir el sou dels professionals en el cas de retards o retallades en els pagaments de l'Administració.

Aportació per part de tots els treballadors de l'Associació Alba, Fundació Alba Futur, Club Alba, Empresa Inserció mensualment un 2% o un 1% de l'import meritat de la nòmina.

Excepcions: **No hi haurà retenció a nòmina al Fons social** les següents persones:

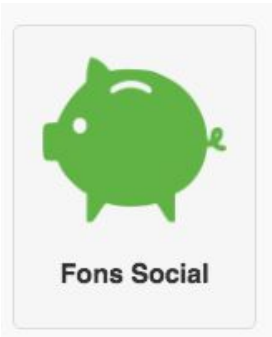
- Treballadors amb una jornada inferior a 5 hores per setmana.
- Contractes temporals inferiors a un mes

Tots el personal contractat amb altres entitats del Grup Alba també s'aplicarà el 2% de retenció al fons social de l'entitat. Les aportacions de les persones sòcies de les cooperatives del Grup Alba aportaran al fons un cop s'hagi equiparat l'import tenint en compte la seva aportació a Capital social.

Devolucions: A part de les persones que finalitzen la relació amb l'entitat, també tindran dret a la devolució dels diners que havien destinat al Fons Social:

- Quan el treballador faci més de 5 anys que aporta al fons social tindrà dret a la devolució d'un 20% o un 10% anual sempre que ho sol·liciti.
- Quan ho sol·liciti: serveis socials, EAP o alguna altra administració.
- Quan hi hagi impagament de factures de la llar i calgui fer front al tallament de subministraments, acció conjunta amb Creu Roja.
- Es pot demanar en casos d'urgència acreditada no detallats anteriorment, poden accedir a una segona devolució del 20% anual.
- Altres situacions que determini la direcció de l'entitat amb l'aprovació de la Junta Directiva.

- Les persones que hagin aportat 4.000 € al Fons Social, poden deixar d'aportar-hi.



10 NORMES BÀSIQUES DEL GRUP ALBA

L'entitat pot realitzar una amonestació lleu, greu o molt greu al treballador/a que realitzi les següents accions:

grup alba
entitats d'economia social

FALTA LLEU

No es pot **fumar dins de les instal·lacions de l'entitat ni a dins dels vehicles.** S'està treballant per regular els espais de fum exteriors.

SANCIÓ Amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou fins a **dos dies.**

FALTA GREU

No es pot dur al lloc de treball o guardar a la taquilla **armes** de qualsevol tipus, **drogues**, **alcohol** o **substàncies** inflamables o nocives.

No s'accepten **estats d'embriaguesa o toxicomania** així com qualsevol conducta o actitud que comporti perjudici per a la imatge del Grup Alba.

No està permès **estar al lloc de treball fora de les hores establertes** si no és per motius laborals acordats amb el corresponent responsable.

SANCIÓ Amonestació per escrit, amb constància a l'expedient, i suspensió d'ocupació i sou fins a **10 dies**. Es requerirà la presència d'un membre del comitè d'empresa.

FALTA MOLT GREU

Si estàs en situació de baixa mèdica laboral, no es pot **treballar per compte propi o per tercers.**

Està prohibit **falsejar voluntàriament dades i informació** relativa al treball i/o servei.

Queda prohibit l'**agressió física** i/o **verbalitzar ofenses** als companys amb independència del càrrec que s'ocupi.

No està permés agafar **diners** ni **menjar** en el lloc de treball per fins personals.

No s'accepten conductes d'**assetjament sexual o d'altres comportaments intimidatoris** (físics, verbals o no verbals) que afectin la dignitat o la llibertat de la persona en el treball, amb independència del seu càrrec o funció.

No es poden **utilitzar els vehicles, espais, eines o recursos de treball** en activitats fora del lloc de treball ni per usos personals sense autorització previa del gestor.

SANCIÓ Amonestació per escrit, amb constància a l'expedient i suspensió d'ocupació i sou fins a **30 dies o acomiadament**. Es requerirà la presència d'un membre del comitè d'empresa.

Podeu consultar tot el reglament de faltes i sancions d'Alba a l'apartat de relacions laborals de la intranet. Si teniu qualsevol dubte o consulta, poseu-vos en contacte amb el/la vostre/a gestor/a i/o referent.

Normes i recomanacions del servei de transport

associacióalba

Seguidament et recordem les normes de transport que s'han de respectar quan realitzis els desplaçaments amb els vehicles de l'entitat. D'aquesta manera garantim un millor transport i seguretat per a tots.

Els nostres vehicles tenen limitada la seva velocitat en 80 km/h en carreteres comarcals i inferiors 90 km/h en vies superiors.

Superar aquesta velocitat és motiu de denúncia amb falta greu i **probable retirada de punts** al conductor. Per la teva seguretat i les de les persones que utilitzen el nostre servei de transport, respecta aquests límits.

Multes als vehicles de l'entitat aniran a càrrec de l'infractor.

Els vehicles d'Alba no tenen un conductor assignat a Tràfic, per tant davant d'una infracció l'administració sempre reclama la documentació del conductor que portava el vehicle en el moment de la infracció.
Quan realitzis un transport amb els vehicles de l'entitat, **ets plenament responsable de les teves actuacions i conseqüències**, per tant és raonable que la multa la pagui l'infractor.

Utilitza sempre el cinturó de seguretat i sistema d'ancoratge de cadires de rodes

És obligatori utilitzar sempre els sistemes de subjecció de passatgers. **No s'ha de començar un viatge fins que tots els passatgers portin posat el cinturó** de seguretat o el sistema d'ancoratge per a cadires de rodes. La seguretat ha de ser l'objectiu principal.

Deixa el dipòsit de carburant sempre a la meitat de la seva capacitat.

Quan agafis el vehicle procura que sempre tingui mig dipòsit quan el tornis, independentment com de com l'hagis trobat.
Totes les furgonetes de l'entitat disposen de **targeta de la xarxa Solred de Repsol i Petromiralles** per omplir el dipòsit de carburant a preus més avantatjosos. Per utilitzar-les només has de donar el número de kilòmetres i la matrícula del vehicle.

Conserva els vehicles nets per dins i per fora.

Procura conservar nets els nostres vehicles i deixar-los en un bon estat per la resta de companys. Un vehicle brut, diu molt de nosaltres.

Reserva el teu vehicle amb antelació.

Procura fer la reserva del vehicle que necessitis amb antelació i no agafis mai un vehicle que no tinguis reservat sense **comunicar-ho al servei de transport** (transport@aalba.cat).
No es pot fer ús dels vehicles per motius personals.

Què fer en cas d'accident?

En cas d'accident o avaria, truca al telèfon de contacte amb l'asseguradora que trobaràs en els papers del vehicle. Sempre hauràs de **realitzar una declaració amistosa d'accident.**
Tots els vehicles de l'entitat disposen d'assegurança obligatòria i en alguns casos tot risc.
En cas de rascades, cops amb mobiliari urbà o d'altres, **avisa sempre al servei de transport** per tal que es puguin reparar els desperfectes i evitar el deteriorament prematur.

Aparca correctament a la zona d'estacionament d'Alba.

L'espai d'estacionament de les nostres instal·lacions està reservat per a visites i els vehicles de l'entitat. Procura no utilitzar aquestes places per ús personal. **No estacionis en zones no destinades a aquest fi.**

Gràcies per la teva col·laboració!

CONTACTE TRANSPORT
973 312 221 - transport@aalba.cat

UN CONVENI PROPI PER ALBA

Permisos retribuïts

- Els permisos retribuïts són interrupcions del contracte de treball en les que el/la professional, sense anar a treballar, rep una remuneració pactada.
- Estan regulats per una norma estatal: l'article 37.3 de l'Estatut dels Treballadors però les empreses poden millorar les condicions.
- L'Associació Alba en el seu conveni ha millorat alguns permisos.

VOCABULARI BÀSIC

Retribuït = pagat

Remuneració = paga

Dies naturals = dies seguits, tant si són laborables com festius.

Quins permisos retribuïts em corresponen?

1 Matrimoni o inici de vida en comú

Tens **15 dies naturals** a comptar des de la data de celebració oficial.

En podràs gaudir un cop cada deu anys.

QUIN DOCUMENT HE DE PORTAR?

Document de notari, ajuntament, Generalitat o jutjat.

MILLORA: Amb un prèvi acord amb la gestora es podran flexibilitzar aquests dies.

UN CONVENI PROPI PER ALBA

Permisos retribuïts

2 Trasllat de domicili

Tens 1 dia.

Aquest permís queda limitat a dos cops l'any *.

Els canvis temporals no es consideren trasllat de domicili *.

En qualsevol d'aquestes dues excepcions es pot utilizar les 8 hores per assumptes propis, dies personals o vacances.

QUIN DOCUMENT HE DE PORTAR?

parella

S'ha de justificar amb certificat d'empadronament.

parella

3 Maternitat/naixement o adopció de fill/a

Tens 2 dies naturals a comptar des de la data de naixement + 2 dies si la distància del lloc de treball és a més de 300 quilòmetres.

MILLORA DE L'ASSOCIACIÓ ALBA

Es donarà permís retribuït per a fer els exàmens prenatals (ecografies de seguiment,etc.) si no hi ha horaris possibles fora de l'horari laboral de la persona.

QUIN DOCUMENT HE DE PORTAR?

S'ha de portar justificant del CAP, centre mèdic o llevadora.

UN CONVENI PROPI PER ALBA

Permisos retribuïts

4

Mort, hospitalització, intervenció quirúrgica, malaltia greu, accident. FINS A SEGON GRAU. Canvis 30/06/2023

- En cas d'hospitalització: 5 dies hàbils a contar des de la data d'ingrés amb el certificat d'ingrés.
- En els casos que no calgui un ingrés hospitalari, cal portar un document que acrediti que la persona necessita repòs.

Millora Associació Alba: Aquests dies es poden flexibilitzar amb prèvi acord amb la gestora.

QUIN DOCUMENT HE DE PORTAR?

En cas de mort: esquela o document tanatori.

Hospitalització per tots els casos: certificat ingrés.
o operació sense ingrés.

RECORDA QUE...

Dins de **familiars de segon grau** només s'inclouen aquells estipulats pels graus de parentiu de la Generalitat de Catalunya.

- Primer grau: pare, mare, fill, filla, sogre, sogra, fillastre, fillastra, parella de fet.
- Segon grau: avi, àvia, nét, néta, germà, germana.
- Tercer grau: oncle, tieta.- Quart grau: cosí, cosina.

A TENIR EN COMPTE

Si us passa algun d'aquests casos mentre esteu de vacances els dies no es retornen, no se'n pot gaudir.

UN CONVENI PROPI PER ALBA

Permisos retribuïts

5 Assumptes propis

Comptes amb 32 h per assumptes propis.

24 h per força major: accident, malaltia d'un familiar de primer o segon grau, hospitalització d'un familiar de primer o segon grau, etc…

8 h per assumptes propis visita al dentista, visita al metge, portar animals al veterinari, etc.

6 ALTRES PERMISOS: visites mèdiques, exàmens, deure inexcusable de caràcter públic (citacions judicials, sufragi, etc.)

Com a permís retribuït t'entra **l'horari de visita, horari d'exàmen, horari del judici...**

QUIN DOCUMENT HE DE PORTAR?

El professional t'ha de realitzar un justificant amb la durada de la visita, exàmen o cita.

+ 8 setmanes contínues o discontínues fins que el menor compleixi 8 anys. NO REMUNERAT. Suspensió de contracte (no es cotitza).

+ Possibilitat de reducció de jornada fins als 8 anys del menor.

UN CONVENI PROPI PER ALBA

Permisos retribuïts

MILLORA DE L'ASSOCIACIÓ ALBA

L'Associació també assumirà part del temps del desplaçament anada i tornada. S'ha estipulat un temps màxim de referència. La diferència d'hores serà a costa del treballador (o hores de dies personals o hores per assumptes propis).

DESPLAÇAMENTS: 3 zones de referència

- **ZONA 1: Local/Tàrrega i rodalies (20km)**: 20min. anada i 20 min. tornada
- **ZONA 2: Lleida/Igualada/Manresa**: 45 minuts anada i 45 minuts tornada
- **ZONA 3: Barcelona, Girona, Tarragona** 1.30h anada 1.30h tornada.

ALERTA!

Com a visites mèdiques s'inclouen professionals de la sanitat pública: fisioterapeuta, psicòleg, optometrista i dentista perquè no hi ha possibilitat d'escollir hora normalment. Però s'exclouen els privats perquè s'entén que aquests si que donen opció a concretar hora de visita fora horari laboral.

COMPLEMENTS DE LLEURE

Es valorarà de forma individual segons les característiques de l'activitat i previ acord amb el treballador, segons les següents condicions:

TASQUES ATENCIÓ DIRECTA

En el cas de tasques de **l'educador/a d'atenció directa** es valoraran les ratios segons les necessitats de suport de les persones i sempre s**uperiors a 1 monitors per dues persones**, en conceptes de sortides de lleure, intercanvis o formacions, s'abonarà un plus de lleure segons els següents criteris:

- Ampliació del treballador temporal a jornada completa en el cas que estigui a jornada parcial.
- Pagament de 30€ per nit.

A) FESTIVITAT

Si es marxa en una data festiva en el calendari s'abonarà el complement de festiu, augmenta d'aquest dia el 25% del salari. Es contemplaran com a dies festius els 14 dies previstos en el calendari laboral

B) DIA DE DESCANS

El dia següent al reton de l'activitat de lleure, serà **un dia de descans en el seu calendari laboral,** sempre que no hagi transcorregut un mínim de 24 hores de descans, per tant, no serà necessària l'aplicació d'aquesta premissa si hi ha més de 24 hores des de l'arribada del torn de lleure.

C) NECESSITATS DE SUPORT ELEVADES

No es contempla pagar més als professionals per aquelles sortides amb persones amb més necessitat de suport. En aquest cas, s'ha de delimitar bé les ratios.

UN CONVENI PROPI PER ALBA

Permisos retribuïts

MILLORA DE L'ASSOCIACIÓ ALBA

L'Associació també assumirà part del temps del desplaçament anada i tornada. S'ha estipulat un temps màxim de referència. La diferència d'hores serà a costa del treballador (o hores de dies personals o hores per assumptes propis).

DESPLAÇAMENTS: 3 zones de referència

- **ZONA 1: Local/Tàrrega i rodalies (20km)**: 20min. anada i 20 min. tornada
- **ZONA 2: Lleida/Igualada/Manresa**: 45 minuts anada i 45 minuts tornada
- **ZONA 3: Barcelona, Girona, Tarragona** 1.30h anada 1.30h tornada.

ALERTA!

Com a visites mèdiques s'inclouen professionals de la sanitat pública: fisioterapeuta, psicòleg, optometrista i dentista perquè no hi ha possibilitat d'escollir hora normalment. Però s'exclouen els privats perquè s'entén que aquests si que donen opció a concretar hora de visita fora horari laboral.

COMPLEMENTS DE LLEURE

INTERCANVIS O FORMACIONS A L'ESTRANGER

Es passarà la proposta a tothom amb les condicions de l'activitat a nivell laboral.

VOLUNTARIAT

Qui marxa de voluntari és voluntari, independentment que sigui un treballador. Això vol dir que no se li comptabilitza hores ni se li paga cap plus o complement, simplement se li paga el desplaçament. És important per qualsevol activitat de colònies, intercanvis, i/o formacions, sempre fer una crida oberta a voluntaris, siguin europeus, amics o altres professionals a qui els hi pugui interessar.

REGULACIÓ DE LA MANUTENCIÓ I DIETES

OPCIONS DE MENJADOR I CONDICIONS GENERALS PELS PROFESSIONALS:

- És obligatori notificar/reservar al **servei de cuina** els menús de més necessaris (abans de les 12h)

TIQUETS MENJADOR ALBA

1 **TIQUET**: **6,10 €**

10 **TIQUETS:** **50 €**

Els tiquets es poden comprar a la recepció d'Alba.

PREUS ESPECIALS - BUFET RESTAURANT EL GAT

PER CONSUMIR AL RESTAURANT:

- Menú buffet amb postres **12,50 €**
- Menú sencer amb postres **14,50 €**

PER EMPORTAR:

Poke bowl gran de salmó **10,80 €**
Poke bowl gran de pollastre **9,90 €**

+ descompte d'un 10% en la majoria de productes de la botiga del Restaurant El Gat.

CRITERIS PER LA GRATUÏTAT DEL SERVEI DE MENJADOR:

- **Estar en atenció directa mentre es realitza l'àpat.**
- No tenir cap tipus de descans en horari de migdia, franja de 13:00 a 15:00 hores, degut als horaris propis del servei – no a l'organització de la feina-.
- Aquelles persones en pràctiques o amics amb el permís exprés de la seva responsable.
- Està en horari de treball degut a reunions que es realitzen en aquesta franja horària en restaurant o amb servei de càtering.
- En el cas que la pròpia jornada o pressupost de l'acció inclogui la manutenció – formacions, programes europeus, etc.

NO ESTAN INCLOSES:

- Costos que superin l'oferta o el preu pactat per cadascuna de les situacions anteriors.
- Consumicions fora dels serveis oferts.

REGULACIÓ DE LA MANUTENCIÓ I DIETES

En tots els casos possibles, l'empresa organitzarà i **costejarà la manutenció** i allotjament del personal desplaçat o d'atenció directa, sempre que es reuneixin les condicions exigibles i suficients, i **no se satisfarà cap import en concepte de dieta.**

EXCEPCIONS

En cas de formació o **desplaçament de més d'un dia per motius laborals**, fora del lloc de treball habitual es podran presentar dietes i manutenció, acreditant-ho amb les corresponents factures i/o tiquets de compra, previ acord amb el/ la responsable del servei, pels següents valors:

- Màxim 12€ /àpat en dinars i sopars
- Màxim 5€/ àpat en esmorzars
- Import màxim de 50 euros/ diaris en cas de pernocta

No es podrà superar els imports màxims que marca l'agència tributària de 53,34 €/dia en cas de pernocta i de 26,67€/dia sense pernocta, tenint en compte el total de les despeses/dia.

<u>En cap cas es podran imputar consums de refrigeris i begudes alcohòliques.</u>

1. **En el cas de sortides per fomentar la cohesió d'equip o accions de benestar laboral:**
   - S'abonaran 20€/dia persona en el cas de pernocta (sessions 24h)
   - S'abonaran 10€/dia persona si no hi ha pernocta, en concepte de dietes: esmorzar i dinar o dinar i sopar

Inicialment el cost l'abonaran els participants i es farà la devolució a la presentació dels documents corresponents.

En el cas que la sessió sigui de caràcter lúdic, tant els costos, com la comptabilització de les hores és reduirà al 50%

Protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual

Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual en el treball.

Aquest Protocol per a la Prevenció i Tractament de l'Assetjament Sexual en el Treball és aplicable a totes les persones treballadores que formen part de l'Associació Alba. Qualsevol persona de la plantilla que cregui ser assetjada o que tingui coneixement d'una possible situació d'assetjament sexual, per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual podrà comunicar-ho segons el que estableix aquest protocol.

Objectius del protocol:

- Prevenir i abordar possibles situacions d'assetjament sexual i per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual en el treball a l'Associació Alba.

- Promoure un context social i cultural de rebuig davant qualsevol forma d'assetjament dedicant temps i recursos adreçats a la sensibilització i la formació en aquesta matèria.

- Establir un procediment de denúncia i actuació davant situacions d'assetjament que garanteixi la intimitat i la protecció de les persones afectades.

- Garantir que la Comissió d'Igualtat compta amb les eines i la formació necessàries per a l'abordatge de les situacions d'assetjament.

a) Què és l'assetjament sexual?

Segons la Directiva 2002/73/CE es defineix assetjament sexual com “la situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d’índole sexual amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la dignitat d’una persona, en particular quan es creï un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu”.

VERBAL	NO VERBAL	FÍSIC
• Comentaris, observacions o acudits sobre el físic, sobre la roba o condició sexual dels treballadors/es. • Trucades telefòniques o contactes a través de xarxes socials indesitjats. • Demandes de favors sexuals. • Difondre rumors sobre la vida sexual d’una persona.	• Exhibició de fotografies sexualment suggestives o pornogràfiques. • Enviament de cartes o correus electrònics de caràcter ofensiu i sexual. • Mirades o gestos lascius.	• Apropament físic excessiu. • Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles amb la persona de forma innecessària. • Contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, massatges no desitjats).

a) Què és l'assetjament per raó de gènere, d'identitat i expressió de gènere o d'orientació sexual:

Són totes aquelles actituds discriminatòries rebudes pel fet de ser dona, trans, intersex, gai, lesbiana o bisexual o pel fet d'expressar-se o vestir-se d'una forma diferent de com s'espera. Les actituds discriminatòries poden manifestar-se dificultant l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació en el lloc de treball. Aquestes actituds discriminatòries poden donar-se tant en espais de socialització formals com informals relacionats amb el lloc de treball i poden manifestar-se limitant la participació i la sociabilitat de la persona.

Alguns exemples de situacions d'assetjament serien les següents:

PER RAÓ DE GÈNERE	PER RAÓ D'IDENTITAT DE GÈNERE	PER RAÓ DE EXPRESSIÓ DE GÈNERE	PER RAÓ D'ORIENTACIÓ SEXUAL
• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les dones. • Utilitzar humor sexista. Ridiculitzar les persones que assumeixen tasques que tradicionalment ha assumit l'altre sexe. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, treure-li valor o desautoritzar. • Menystenir la feina feta per les dones; desacreditació professional.	• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones trans. • Utilitzar humor tànsfob. • Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva identitat de gènere. • Ridiculitzar la persona amb relació a la seva identitat de gènere. • Ignorar aportacions, comentaris o accions (excloure, no prendre seriosament, o desautoritzar les decisions).	• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones amb expressions, gustos i comportaments diferents dels esperats per un determinat gènere. • Formes ofensives d'adreçar-se a una persona en funció de la seva expressió de gènere. • Ridiculitzar la persona amb relació a l'expressió de gènere.	• Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual de les persones no heterosexuals. • Utilitzar humor lesbòfobic, homòfob o bífob. • Formes ofensives d'adreçar-se a la persona en funció de la seva preferència sexual. • Ridiculitzar la persona amb relació a la seva preferència sexual.

Funcionament del protocol:

La Comissió d'Igualtat té constància d'una possible situació d'assetjament ja sigui a través d'una denúncia formal o informal.

La Comissió d'Igualtat brinda els suports necessaris a la persona afectada per tal que decideix-hi si realitza una denúncia.

La persona afectada, decideix **NO denunciar**

La Comissió d'Igualtat podrà adoptar **mesures preventives i correctores, així com fer seguiment del cas.**

La Comissió d'Igualtat podrà brindar a la persona afectada, si així ho desitja, **acompanyament a serveis sanitaris, psicosocials o terapèutics.**

La persona afectada, decideix **denunciar**

La Comissió d'Igualtat assessorarà la persona afectada sobre la possibilitat de fer una **denúncia interna o externa.**
Així com les dues.

La persona afectada decideix fer una **denúncia interna**

La Comissió d'Igualtat **assigna 2 o 3 persones de referència a la persona afectada.**

La Comissió d'Igualtat podrà brindar a la persona afectada, si així ho desitja, **acompanyament a serveis sanitaris, psicosocials o terapèutics.**

En un termini màxim de 30 dies la Comissió d'Igualtat es compromet a **presentar un informe final de conclusions.**

Es confirma situació d'assetjament

- La Comissió d'Igualtat adopta mesures i les supervisa.
- S'obre un expedient a la persona denunciada.

NO es confirma situació d'assetjament

-La persona denunciant podrà sol·licitar canvi de lloc de treball i de torn.

La persona afectada decideix fer una **denúncia externa**

La Comissió d'Igualtat **assigna 2 o 3 persones de referència a la persona afectada.**

La Comissió d'Igualtat podrà brindar a la persona afectada, si així ho desitja, **acompanyament a serveis sanitaris, psicosocials o terapèutics.**

La Comissió d'Igualtat **brinda acompanyament** a la persona afectada **en el procediment jurídic.**

REGULACIÓ DE L'ÚS DE LA TELEFONIA MÒBIL

Es considerarà que un/a treballador/a ha de poder disposar de tarifa i línia de mòbil en els següents casos:

1) Necessita mobilitat durant la seva jornada laboral fora de les instal·lacions habituals.
2) Localització dels/ de les treballadors/es fora de l'horari de treball – caps de setmana i vespres.
3) Treball fora del lloc habitual durant jornades de treball completes: respondre mails de forma immediata.

Tots els treballadors que necessitin aparells de telefonia mòbil disposaran de **la tarifa bàsica** de 11€/mes que assumirà l'entitat poden disposar de 100 minuts al mes en trucades externes i 100 minuts mensuals en trucades internes i **3 giges amb dades**, i disponibilitat d'un aparell de fins a **120€ cada dos anys.**

De **forma excepcional** pel volum de gestions telefòniques del professional que necessiti més dades amb l'autorització del gestor, es podrà accedir a la **Tarifa Alta de** 31€/mensuals, que disposarà de 6.000 minuts al mes en trucades externes i 1.000 minuts/mensuals en trucades internes i **400 giges**, i disponibilitat d'un aparell de valor fins a **200€ cada 2 anys.**

OPCIÓ A: ÚS PROFESSIONAL DE LA LÍNIA

Pagament mensual per part de l'empresa. Tarifa Baixa (10€/mes) o tarifa Alta 30€/mes i establerta en funció del consum professional d'aquella línia i previ acord amb el/la gestor/a, referent d'àrea o direcció.

**Tenir en compte que si hi ha baixa de l'Associació aquell telèfon s'ha donat per motius laborals.*

OPCIÓ B: ÚS PRIVAT DE LA LÍNIA.

- Pagament mensual per part del/ de la treballador/a a l'empresa d'una quantitat fixa marcada establerta en funció del consum privat d'aquella línia.
- La diferència en cas que hi sigui, serà abonada per part del/la treballador/a a l'entitat.

**Tenir en compte que si hi ha baixa de l'Associació aquell telèfon s'ha donat per motius personals.*

REGULACIÓ DE L'ÚS DE LA TELEFONIA MÒBIL

OPCIÓ C: ELS DOS APARELLS PER SEPARAT (smartphone i targeta).

- Ús exclusiu del número per temes laborals i en cap cas per temes personals.
- No utilitza el seu mòbil personal per temes laborals.

CRITERIS PER L'ADQUISICIÓ DELS APARELLS

- Per poder donar resposta a les necessitats de les persones treballadores es proposa que l'empresa pagarà fins els **primers 200€ del cost del mòbil**.

- Es valora en aquells professionals que utilitzin un **telèfon personal de doble targeta per a ús professional**, posant a disposició de l'entitat el seu telèfon mòbil, l'entitat abonarà un import de 48€ cada 2 anys a raó de 2€/mes en concepte del 50% del cost de l'aparell. En cas de professionals de **tarifa alta fins a 96€ cada 2 anys a raó de 4€/mes.**

- Podran sol·licitar el topall de 48 o 96€ integre per la compra de l'aparell els professionals que portin un mínim de 2 anys a l'entitat i en el moment del canvi del seu aparell personal. Acreditant fotocopia de la factura de compra i amb un període mínim de 2 anys de la última adquisició.

- **El mòbil ha de tenir una vida útil mínima de dos anys en tots els casos.**

- En cas de robatori del mòbil d'empresa, anirà a càrrec de l'entitat sempre que s'hagi interposat una denúncia.

REGULACIÓ DE L'ÚS DE LA TELEFONIA MÒBIL

Consideracions sobre l'ús del mòbil a la feina:

Es procurarà:

- Silenciar el telèfon mòbil.
- No fer ús personal del whatsapp si no és en cas d'urgència i sempre que no interfereixi en l'atenció de les persones.

Està permesa la utilització del telèfon mòbil:

- Per motius laborals.
- En casos d'urgència.
- Per gestions puntuals sempre que no interfereixin en les tasques professionals i en les persones ateses als serveis.

Resta prohibida la utilització del mòbil:

- Per respondre o xatejar sobre temes extralaborals.
- Per assumptes o gestions que es puguin realitzar fora de l'horari laboral.

Es promourà la **desconnexió digital** per als professionals d'Alba que fora del seu horari laboral, no es responguin ni es tractin als xats, si no és estrictament necessari.

REGULACIÓ DE LA FORMACIÓ PELS PROFESSIONALS DEL GRUP ALBA

Tots els professionals d'Alba (a jornada complerta - 1704h) disposen de 65h de formació que poden constar a calendari. En jornades parcials serà la part proporcional. La resta d'hores aniran a càrrec del professional: vacances o hores personals.

FUNCIONAMENT I PETICIONS:

Tant si la formació ve proposada per l'associació o pel mateix treballador cal fer la petició a formacio@aalba.cat i al propi gestor/a

(quan tinguem l'aplicatiu a la intranet actiu es farà a través d'aquest)

1.- El gestor/a del servei i l'equip de formació farà una **VALORACIÓ DE LA INSCRIPCIÓ** i et comunicarà el resultat, per correu electrònic.

2.- Un cop finalitzada la formació cal fer el **RETORN DE LA FORMACIÓ**. Sol·licitar el document de retorn a formacio@aalba.cat. (més endavant trobareu la plantilla a l'apartat de Formació de la Intranet de l'Associació Alba –Plantilles, retorns justificacions)

3.- La persona que s' inscrigui a un curs i **no assisteixi al mateix, se li comptarà com absentisme laboral** i haurà d'abonar l'import del curs. El Servei valorarà la causa i si l'import el paga el servei o el/la professional

4.- **Transport:** Sempre que sigui possible s'utilitzarà el **TRANSPORT PÚBLIC**. A recepció disposaran de targetes de bus a Barcelona i Lleida. En el cas d'utilitzar transport privat, aquest s'abonarà un cop s'hagi enviat a formacio@aalba.cat el document de Retorn de la formació .

6.- **Costos del cursos:**

- Proposat per l'Associació: l'Associació es fa càrrec del 100% del cost del curs i el transport s'abonarà un cop fet el traspàs d'informació.

- Proposat pel Professional:

- Si es pot bonificar per FUNDAE:

  o Es compartirà amb el servei i/o àrea especificant si hi ha pressupost disponible

  o Es valorarà i confirmarà la realització del curs

- Si NO es pot bonificar per FUNDAE

  o El/la professional enviarà el programa i cost del curs a l'equip de formació i el/la professional farà la inscripció i pagament del curs. Es valorarà i s'informarà al sol·licitant de la part del cost i les hores que se li comptabilitzaran un cop fet el retorn de la formació.

7.- Dietes de manutenció i allotjament en cas de formacions.

Es contemplarà en formacions o jornades de més de 5 hores. Prèvia consulta amb el gestor/a del servei. Quantitats segons document de règim intern de l'entitat

8.- Valoració de l'eficàcia de la formació. Revisió de l'utilitat d'aquesta per un referent o responsable d'equip -

9.- Formació inicial en Prevenció de Riscos Laborals -PRL- relacionada amb el lloc de treball.

COM SEGUIM TREBALLANT PER LES MILLORES LABORALS?

COMITÈ D'EMPRESA

- Format per 13 representants sindicals: 8 d'UGT i 5 de CCOO (darreres eleccions sindicals juliol 2021).
- Els seus membres col·laboren i participen de totes les comissions de temes laborals.
- FUNCIONS: Vetllar pel compliment dels drets i deures dels professionals i participar de les millores de la gestió de progra- mes i mesures socials.

Contacte: comite@aalba.cat – Marta Jové i Cristina Miró

COMISSIÓ DE SEGURETAT I SALUT

- Hi participen 3 representants del comitè i tres delegats de prevenció (persones que s'han format en prevenció de riscos laborals)
- FUNCIONS: Encarregats de la revisió de les investigacions dels accidents laborals de forma periòdica i recollida de propos- tes de millores per la prevenció de riscos laborals.

Contacte:
ncastella@aalba.cat –
Núria Castellà

COMISSIÓ D'ÈTICA i ERESS

Els referents d'ètica seran els encarregats de vetllar pel compliment del Codi Ètic i de Bones Pràctiques i Bon Govern, així com detectar possibles males praxis o actuacions compartint-les als espais de deliberació ètica del seu equip, traslladant-les si és necessàri a la plenària de referents d'ètica de forma trismestral, a l'equip directiu o bé a l'ERESS (espai de reflexió ètica en serveis socials) del Grup Alba.

Contacte:
mmingell@aalba.cat
Marina Minguell

COMISSIÓ D'IGUALTAT I DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL

La Comissió d'Igualtat sencarrega per vetllar per la consecució, seguiment i avaluació dels objectius que es presenten en el Pla d'Igualtat.

A més, la Comissió regula l'assetjament i la violència en el treball d'acord amb el Protocol per a la prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere, d'identitat de gènere, expressió de gènere o orientació sexual en el treball.

Contacte:
efabregat@aalba.cat
Eva Fabregat

QUÈ INCLOU EL MEU SALARI?

SOU BASE

+

COMPLEMENT FIXE (antiguitat)

+

COMPLEMENTS VARIABLES
(Plusos que sumen al sou brut)

SALARI BRUT ANUAL
SEGONS TAULES SALARIALS

DIVIDIT EN 12 O 14 PAGUES

−

% IRPF → Impost que paga el treballador (% retenció). Pot ser variable en funció del salari base, situació familiar, hipoteca, etc. Ve marcat per l'Agència tributària espanyola.

−

% SEGURETAT SOCIAL

−

% FONS SOCIAL → 2% DE RETENCIÓ PER TOTS ELS TREBALLADORS

=

SALARI NET AL BANC

NO ET QUEDIS AMB DUBTES! PREGUNTA AL TEU GESTOR/A!

Si necessites parlar de la teva situació personal o necessites aclarir conceptes pregunta al teu gestor/a o persona de suport i t'ajudaran!

CONVENI LABORAL GRUP ALBA 2021- 2025

TAULES SALARIALS I GRUPS PROFESSIONALS

TAULES SALARIALS 2020 - 2025		2021	Objectiu 2025	2021 *	Objectiu 2025
		Retribució anual bruta	Retribució anual bruta	Retribució mensual bruta	Retribució mensual bruta
GRUP A	**DG, Direcció entitats / Direcció Àrees / Equip Directiu**				
A1	Direcció General Grup Alba	**28.000,00 €**	**30.800,00 €**	2.000,00 €	2.200,00 €
A2	Direcció entitat o direcció àrea de gran volum i alta responsabilitat.	**26.600,00 €**	**29.400,00 €**	1.900,00 €	2.100,00 €
A3	Direcció entitat o direcció d'àrea, equip directiu	**25.200,00 €**	**28.000,00 €**	1.800,00 €	2.000,00 €
GRUP B	**Equip Gestor, Suports referents d'Àrea**				
B1	Sots- direcció d'Entitat o Àrea	**23.800,00 €**	**26.600,00 €**	1.700,00 €	1.900,00 €
B2	Suport referents d'àrea, Tècnics qualificats d'àrea amb gestió i/o coordinació de projectes, gestor gran volum: alta responsabilitat.	**21.700,00 €**	**25.200,00 €**	1.550,00 €	1.850,00 €
B3	Tècnics/ gestors	**21.000,00 €**	**23.800,00 €**	1.500,00 €	1.800,00 €
B4	Gestors, tècnics o suport a referents d'àrea sense experiència	**19.600,00 €**	**22.400,00 €**	1.400,00 €	1.650,00 €
GRUP C	**Educador atenció directa/ tècnics formació i inserció**				
C1	Educador atenció directa amb responsabilitat de gestió o coordinació de projectes, suport a la gestió del servei	**19.600,00 €**	**22.400,00 €**	1.400,00 €	1.650,00 €
C2	Educador/a atenció directa, formadors, Tècnics serveis comuns, tècnics de suport als serveis d'atenció a la persona, Tècnic d'Inserció Laboral.	**18.900,00 €**	**21.000,00 €**	1.350,00 €	1.600,00 €
C3	Tallerista, Tècnic sociosanitàri, Cap de cuina, Tècnic suport al gestor.	**18.200,00 €**	**19.600,00 €**	1.300,00 €	1.450,00 €
C4	Personal sense experiència: Educador/a atenció directa, formadors, tècnics serveis comuns, personal qualificat de serveis d'atenció a la persona. Tallerista, Tècnic sociosanitari. Tècnic inserció laboral.	**16.800,00 €**	**18.900,00 €**	1.200,00 €	1.350,00 €
GRUP D	**Auxiliar i suport Qualificats / monitor CET**				
D1	Personal qualificat d'atenció a domicili, Auxiliars	**16.800,00 €**	**18.900,00 €**	1.200,00 €	1.350,00 €
D2	Treballadores familiars, Servei d'Ajuda a Domicili, tècnic de producció Centre Especial de Treball i Empresa d'Inserció, personal de cuina, RESPIR, personal de suport.	**16.100,00 €**	**18.200,00 €**	1.150,00 €	1.300,00 €
D3	Personal sense experiència: Personal qualificat Servei d'Ajuda a Domicili. Tècnic de producció Centre Especial de treball i Empresa d'Inserció. Personal de cuina. Monitoratge lleure.	**14.700,00 €**	**16.800,00 €**	1.050,00 €	1.200,00 €
GRUP E	**Suports no qualificats**				
E1	Transportistes	**14.700,00 €**	**16.800,00 €**	1.050,00 €	1.200,00 €
E2	Personal de suport especialitzat	**14.000,00 €**	**16.100,00 €**	1.000,00 €	1.200,00 €
GRUP F	**Operaris - SALARI MINIM BOE**	**Segons SMI BOE - 15.120,00 € - 1.080,00 € a 2023**			

* Retribució calculada amb 14 pagues.

GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS

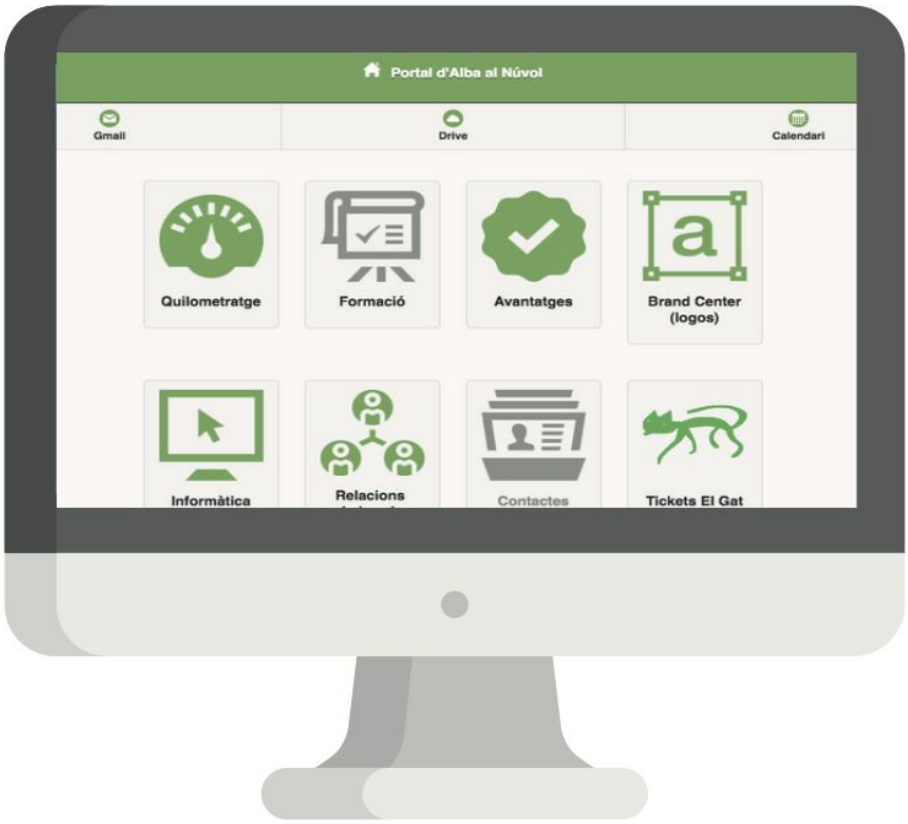
GRUP A	Direcció General , Direcció entitats, Referent Àrees, Equip directiu	PERFILS LABORALS	DEFINICIÓ/ ACLARIMENTS
A1	**Direcció General Grup Alba**	Director/a general de grup	Gerència de Grup Alba, visió estratègica de Grup
A2	**Direcció entitat o direcció àrea de gran volum i alta responsabilitat.**	Direcció d'àrea, director/a d'entitat, director/a Àrea amb visió estratègica Grup Alba	Àrea o entitat de gran volum: + de 100 treballadors o + 1.000.000 € de pressupost o + 5 anys experiència amb estratègia de Grup Alba
A3	**Direcció entitat o direcció d'àrea, equip directiu**	Direcció d'àrea, director/a d'entitat, membres equip directiu	Àrea o entitat : menys de 100 treballadors o menys de 1.000.000 € de pressupost - visió centrada amb una àrea o entitat. Altres membres de
GRUP B	**Equip gestor, Suports referents d'Àrea**		
B1	**Sots- direcció d'Entitat o Àrea**	Sots- director/a d'Entitat o Àrea	Persona que gestiona una àrea o entitat amb la supervisió del director d'entitat o àrea amb la capacitat de substituir-lo temporalment o treball amb polivalència.
B2	**Suport referents d'Àrea, Tècnics qualificats d'àrea amb gestió i/o coordinació de projectes**	Tècnics qualificats amb responsabilitat de gestió i que impulsen nous projectes.	Personal que gestiona de forma autònoma un servei, sent el màxim responsable del pressupost inversions i impuls de nous projectes i participa activament a la gestió de l'àrea o entitat, amb visió d'àrea, tenint polivalència de
B3	**Tècnics/ gestors**	Gestor Centre Especial de Treball Gestió de serveis d'atenció a la persona Tàcnics camp social Altres tècnics titulats	Personal que gestiona un servei o tècnics d'atenció a les persones amb el suport de la direcció de l'àrea o entitat. Que impliquin pressupost + gestió de persones.
B4	**Gestors, tècnics o suport a referents d'àrea sense experiència**	Gestor Centre Especial de Treball sense experiència Gestió de serveis d'atenció a la persona sense experiència Tàcnics camp social sense experiència Altres tècnics titulats sense experiència	Personal que gestiona d'un servei o tècnics d'atenció a les persones amb el suport de la direcció de l'àrea o entitat - amb menys de dos anys d'experiència dins el grup Alba.

GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP C	Educador atenció directa/ tècnics ENFOC		
C1	**Educador atenció directa amb responsabilitat de gestió o coordinació de projectes, suport a la gestió tècnica dels serveis**	Educador amb responsabilitat de gestió i/o projectes	Personal que combina atenció directa amb gestió o coordinació de projectes
C2	**Educador/a atenció directa, formadors, Tècnics serveis comuns, Tècnics de suport als serveis d'atenció a la personal**	Monitoratge d'atenció directa - facilitadors Formadors Personal amb experiència de Personal qualificat d'administració Tècnics camp social	Perfils d'atenció directa a les persones en diferents àmbint de formació o tècnics en manteniment o administració. Tècnics de suport a l'atenció a la persona.
C3	**Tallerista , Tècnic sociosanitari , Tècnic Inserció Laboral**	Tècnic sociosanitari Tallerista Tècnics Projecte Inserció	
C4	**Educador/a atenció directa , Formadors, Tècnics serveis comuns, Personal qualificat de serveis d'atenció a la persona, Tallerista, Tècnic sociosanitari,Tècnic Inserció Laboral** **Sense experiència**	Monitoratge d'atenció directa - facilitadors Formadors Personal amb experiència de manteniment Personal qualificat d'administració Tècnics camp social Tècnic sociosanitari Tallerista Tècnics Projecte Iserció Laboral	Perfils laborals dels subgrups C3 i C4, amb menys de 2 anys d'experiència al Grup Alba.
GRUP D	**Auxiliar i suport Qualificats / monitor CET**		
D1	**Personal qualificat d'atenció a domicilii, Cap de de cuina , Auxiliars**	Tècnics d'atenció directa programa SAVI Cap de cuina Auxiliar administratiu Auxiliars d'atenció directa Auxiliars	
D2	**Personal qualificat Servei Atenció Domiciliaria , tècnic de producció Centre Especial de treball i Empresa d'Inserció, personal cuina**	Treballador/a familiar Cuiners Tècnic de producció Centre Especial de treball Tècnic de producció d'empresa d'Inserció	Tècnics de producció són aquelles persones que realitzen el monitoratge dels serveis de l'àrea de treball (Centre Especila de treball i/o Empresa d'Inserció
D3	**Personal qualificat Servei d'Ajuda a Domicili, tècnic de producció Centre Especial de treball i Empresa d'Inserció, personal cuina sense experiència** **Monitoratge lleure**	Treballador/a familiar Cuiners Monitor/a CET Monitoratge lleure, menjador, acollides, respir	Monitor de lleure i persona dels subgrups D1 i D2 amb menys de 2 anys d'experiència al Grup Alba

GRUPS I CATEGORIES PROFESSIONALS

GRUP E	Auxiliars i suports no qualificats		
E1	**Transportistes**	Personal de transport	
E2	**Personal de suport especialitzat**	Personal de suport Administració, Recepció Personal especialitzat en neteja vidres Personal per manipulats especialitzats Personal de suport al servei de restauració Personal de suport a cuina Personal de suport a Manteniment Altres especialitzacions	
GRUP F	**Operaris - SALARI MINIM BOE**	Operaris sense experiència Operaris sense qualificació Peonatge	



PER A MÉS INFORMACIÓ CONSULTA AL TEU GESTOR. TROBAREU EL CONVENI A LA INTRANET DEL GRUP ALBA.

PER A MÉS INFORMACIÓ

Av. Onze de Setembre s/n 25300
Tàrrega (Lleida)
973 312 221
info@aalba.cat
www.aalba.cat

grup alba
entitats d'economia social