



# CONVENI LABORAL DEL GRUP ALBA

/ 2021 - 2025 /

## ÍNDEX

**Antecedents ..... p3**

### **ÀMBIT DEL CONVENI**

**Contractació de personal ..... p10**

**Temps de treball: jornada, horari i descansos ..... p11**

**Classificació professional ..... p14**

**Règim econòmic ..... p15**

**Mobilitat geogràfica ..... p17**

**Regim disciplinari ..... p17**

**Telefonia, treball a distància i desconnexió digital ..... p19**

**Seguretat i slut laboral ..... p21**

**Millores socials ..... p22**

**Subrogacions ..... p22**

**Fons socials ..... p23**

**DISPOSICIONS FINALS ..... p24**

**CONCLUSIONS ..... p25**

**GRUPS PROFESSIONALS ..... p26**

**TAULES SALARIALS ..... p30**

## 1. ANTECEDENTS

L'any 2016, es va redactar el **primer conveni de l'Associació Alba** per un període de temps des de l'1 de gener de 2017 al 31 de desembre de 2020, valorant molt positivament la creació d'un **conveni propi**, com una eina de regulació laboral pròpia adaptada 100% a les necessitats de l'entitat i elaborada amb la participació de tots els equips, assolint l'objectiu marcat a nivell de taules salarials 2020 pràcticament al 100%, entenent que es va fer una previsió l'any 2016 a 4 anys vista, en una situació econòmica difícil marcada per un augment del 38% del Salari Mínim interprofessional, que defensem al màxim com a millora per les persones amb discapacitat però que ha suposat un esforç molt gran per l'entitat poder assumir un augment amb tan poc temps del SMI passant del 707,60 als 950 €/mes, amb molt poc suport per part de l'administració amb una compensació d'un 5% del SMI i amb una crisi sanitària a inicis del 2020 per la pandèmia mundial pel Covid'19 amb un impacte econòmic molt gran per l'aturada de moltes activitats del Grup Alba. **L'autogestió dels equips ha estat clau per superar tots els reptes i dificultats i consolidar un conveni propi.**

- **Conveni del Grup Alba**

Tot i l'existència de formes jurídiques diferenciades amb anterioritat, tant la Fundació Alba Futur com el Club Alba no tenien personal contractat, però durant el període de 2018-2019 l'Associació Alba experimenta una transformació organitzativa i evoluciona cap a **Grup d'entitats d'economia social** amb formes jurídiques diferenciades per territori, especialització i nous reptes socials , amb les següent entitats :

- Associació Alba
- Fundació Alba Futur
- Club Alba
- Alba Jussà Cooperativa
- Qualia LLeure Cooperativa
- Empresa Inserció Alba

Amb una voluntat que totes les entitats del Grup Alba estiguin sota el **conveni del GRUP ALBA**, en la mesura que sigui possible, donat que hi hauran alguns casos d'excepcionalitat, per subrogació de personal de concursos públics o altres situacions que caldrà mantenir els convenis vigents.

- **Incorporació del Reglament de Règim Intern elaborat de forma participativa entre els professionals d' Alba al nou conveni de Grup Alba**

Durant el període de temps de l'actual conveni Associació Alba, anys 2017-2020 s'ha regulat de forma participativa els següents apartats del Reglament del Règim Intern que queden ara incorporats dins del Nou Conveni del Grup Alba amb la voluntat d'anar elaborant amb la participació de tots els professionals altres punts d'interès que suposin unes millores pel benestar laboral dels professionals del Grup Alba:

- Plus de LLeure
- Permisos retribuïts
- Ús de la telefonia mòbil
- Faltes i sancions
- Dietes i desplaçaments
- Ús del servei de menjador
- Formació

- **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, per tant s'ha treballat amb tots els referents d'àrees i els gestors de cada servei per que amb el detall de les categories tothom i surti reflexat i quedin recollides dins del nou conveni. 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 i amb l'objectiu a 2025 arribar assolir un índex del 2. És a dir que el salari més alt és 2 vegades el salari més baix. **Fent una estructura molt plana i amb poques diferències salarials.**

- **Comitè d'empresa**

El comitè d'empresa amb una representació important de treballadors amb els 2 sindicats principals representats UGT i CCOO, s'han anat reunint de forma periòdica i han participat de la regulació del règim intern així com les comissions :

- Seguretat i salut
- Benestar Laboral

Pel nou conveni del GRUP ALBA, es proposa una mesa negociadora de 4 membres del comitè i 4 membres representants de la titularitat o la direcció de l'Associació Alba.

- **La transparència i la participació**

Per tal de definir el nou conveni Grup Alba, s'ha fet un esbós inicial partint del **conveni existent** més la **incorporació del temes de reglament de règim intern** definit per part de tots els treballadors i s'han proposat un escalat de **noves taules salarials** compartit amb tots els referents d'àrea i gestors per tal de poder validar si la proposta respon a les necessitats de cada servei i és justa, equitativa i sostenible.

- **Resum dels augmentos realitzats**

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 augmentos 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:

any	Millores CET SMI	Millores salarials	TOTAL augmentos
2016	50.000	8.700	58.700
2017	40.800	20.200	61.000
2018	24.403	31.213	55.617
2019	197.306	49.574	246.880
2020	78.000	58.277	136.277
<b>TOTAL</b>	<b>390.509</b>	<b>167.965</b>	<b>558.474</b>

De cara al **nou conveni Grup Alba**, s'ha proposat un **augment d'un 16%** pels propers 4 anys 2021-2025 per les categories més baixes i un **10% en les categories més altes**, amb una previsió de la forquilla 2-4% anual, que es podrà anar aplicant en funció dels resultats aconseguits com a Grup i en funció del manteniment i increment de les partides pressupostàries de concertació pública, pactant anualment amb els equips professionals els augmentos aplicables. Per un criteri de prudència, estabilitat econòmica, s'ha proposat realitzar els augmentos salarials en concepte de **15ena paga**, poder fer efectiu un % de l'augment previst a inicis de l'any en curs i un % anualment un cop aconseguit l'objectiu com a Grup a data 15 de gener de l'any següent, si els augmentos no es poden assolir al 100% a l'1 de gener de l'any en curs. Garantint al màxim 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

	Associació Alba	Alba Jussà	LLeure Quàlia	Empresa Inserció	TOTAL GRUP ALBA
2017	349	0	0	0	349
2018	396	5	0	0	396
2019	307	9	132	7	446
2020	320	22	168	22	494

ata constitució Alba Jussà cooperativa 9 d'octubre de 2018

- Data constitució LLeure Qualia 25 de juliol de 2019
- Data Constitució Empresa Inserció Alba 7 de juny 2019

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

Durant els darrers 7 anys, des del 2013 hem estat participant a l'**Enquesta Balanç Social XES** que ens avaluen a través de 23 preguntes els següents ítems:

- condicions de l'entorn
- exigències psicològiques
- treball actiu i possibilitats de desenvolupament
- conciliació vida laboral i familiar
- compensacions
- relacions socials i lideratge
- grau de coherència de l'entitat amb els principis
  - democràcia interna
  - igualtat
  - respecte amb el medi ambient
- Valoració global de formar part de l'organització

La **valoració rebuda és molt bona**, dels darrers 4 anys amb **una mitja que supera el 8** tot i que el nivell de participació cal millorar-lo, especialment aquest darrer any 2020 amb l'estat alarma es va passar l'enquesta al juliol i tenim un baix nivell de participació

- Valoració Global de formar part de l'organització:
  - 2017 **8,21** participació 52%
  - 2018 **8,05** participació 46%
  - 2019 **8,16** participació 42%
  - 2020 **8,16** participació 36%

- **Formació**

L'aposta per la formació del Grup Alba ha sigut molt importat en aquets darrers anys amb una àrea específica ENFOC que coordina els plans de formació de totes les àrees i entitats del Grup Alba. El Pla de Formació és dinàmic, i varia constantment en funció de les necessitats i interessos dels/les professionals d'Alba, i engloba formació en diferents àmbits: formació tècnica, formació transversal, formació en prevenció de riscos i formació amb valor destinada a millorar el benestar de tots/es les professionals del Grup. Les hores de formació dels professional s'ha mantingut inclòs ha augmentat any rere any :

- 2017 : 3.022 hores
- 2018 : 3.102 hores
- 2019: 3.927 hores
- 2020: 3.100 hores previsió tancament , situació covid.

A part de la partida de la Fundació Estatal per la Formació en el Treball- Fundae de 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.

Contribuïm a formar als futurs professionals amb l'acollida d'alumnes amb pràctiques de diferents universitats i centres educatius i participem en diferents estudis.

- **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 encaminades a la supressió de barreres arquitectòniques o millores de ajudes tècniques per atendre a les persones que necessiten més suport : grues, llits articulats, rampes ..
- Millores tecnològiques amb equipament de sales amb pantalla tàctil i canó i sala de formació Joan Isant amb micròfons .
- El parc informàtic ha augmentat el nombre de dispositius i l'ampliació de tauletes digitals per la comunicació de persones i les seves famílies.
- Augment dels dispositius mòbils professionals amb dades per millorar la coordinació, eficiència en el treball.
- Inversions en habitatges, per donar resposta a les llistes d'espera actuals.
- **El pla d'inversions dels darrers 4 anys ha estat de 1.403.467€**
  - 2017 : 260.730€
  - 2018 : 300.539€
  - 2019 : 341.198€
  - 2020 : 501.000€

Amb un endeutament no excessiu, assumible i que dona resposta a noves necessitats de les persones, especialment àrea d'habitatge per la falta de places i noves vivendes, necessitats de vehicles, nova maquinària per mantenir llocs de treball i també inversions amb temes de sostenibilitat ambiental.

- **Endeutament Grup Alba:**

- 2017: 7,60%
- 2018: 7,10%
- 2019: 6,46%
- 2020: 9'76% (\*)

(\*) previsió tancament amb la compra dels nous habitatges

- **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, tenir accés a brand center o consulta del Fons Social, així com les millores i avantatges socials dels professionals, fent de la informació una eina accessible a tothom amb els documents amb lectura fàcil i amb més d'un idioma s'hi ha sigut necessari.

Les millores de processos també han anat encaminades a la recerca de les eines apropiades per cada servei i implantació d'una eina que ens permet acompanyar a les persones amb els seus somnis i il·lusions en la **planificació centrada amb la persona pcp**, la recerca de diferents eines i testar-les ens ha permès escollir **+INTEGRA**, que serà la peça clau pels propers anys 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.

- **Avantatges socials**

Evidentment que treballem per viure i cal fer un esforç gran com entitat per apostar per les **millores salarials necessàries com a sector**, però la suma del salari, de les oportunitats de formació, de la participació i presa de decisions dels professionals, el poder disposar de les eines i espais adequats així com d'aquells avantatges socials que es van impulsant com a Grup, com una millora que es va oferint perquè la tasca de tots els professionals sigui merescudament reconeguda.

- **Fons social**

És la retenció d'un % de la nòmina de tots els treballadors del Grup Alba, es va iniciar l'octubre del 2012 davant de les retallades del Govern, amb una retenció del 1-2-3% en funció del salari i actualment és una retenció per tots els treballadors igual d'un 2% del salari que ajuda a crear un coixí financer per imprevistos o endarreriments de l'administració. **Agraïm l'esforç de tots els professionals del GRUP ALBA, per la contribució al fons social.**

El fons social es retorna als treballadors en el moment que el professional fa baixa de l'entitat i quan porta 5 anys pot demanar una devolució d'un 20% anual. Durant aquest 2020, les persones que s'han vist afectades per l'ERTO han pogut disposar el 100% del que tenien estalviat, valorant com un recurs, estalvi important pels treballadors.

- **Previsió de Fons Social d'Alba a 31/12/2020 : 340.700€**



## **2. ÀMBIT DEL CONVENI**

### **Article 1- Parts signants**

Subscriuen el present conveni col·lectiu, per la part empresarial, la direcció de l'empresa i la representació electiva dels treballadors, respectivament en els termes de l'article 88.1 del Text Refòs de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

### **Article 2.- Àmbit Funcional, Territorial i personal**

Queden obligats per les disposicions del present conveni col·lectiu tots aquells treballadors que prestin els seus serveis amb contracte de treball per l'empresa Associació Alba.

L'àmbit territorial d'aplicació del conveni serà provincial a tot el territori de la província de Lleida.

### **Article 3.- Àmbit temporal i vigència**

El present conveni col·lectiu entrarà en vigor en data d'1 de gener de 2021, finalitzant la seva vigència el 31 de desembre de 2025, podent-se prorrogar anualment en cas que cap de les parts signants en representació de l'empresa i/o treballadors aprovi un nou document.

### **Article 4.- Legislació complementaria**

En tot allò no disposat en aquest conveni col·lectiu de treball d'empresa, estarà allò disposat al Text refòs de la Llei d'Estatuts dels Treballadors i altre disposicions vigents i d'aplicació en cada moment.

### **Article 5.- Denúncia del conveni**

La denúncia del present conveni col·lectiu i d'acord amb la vigència establerta en l'article 3, podrà realitzar-se per qualsevol de les dues amb parts en el període comprès entre els 120 i els 60 dies abans de la finalització de la seva vigència, amb comunicació a l'autoritat laboral corresponent.

Un cop produïda la denúncia, les parts signants s'obliguen a iniciar les negociacions abans d'un mes des de la data de recepció de la mateixa.

### **Article 6.- Compensació i absorció**

Els augments de retribució que puguin produir-se per disposició legal o reglamentaria de general aplicació, només podran afectar a les condicions pactades en el present conveni quan considerades en el còmput anual siguin superiors al total del salari anual del treballador, en cas contrari, seran absorbides o compensades.

### **Article 7.- Vinculació a la totalitat**

Les condicions pactades en el present conveni constitueixen un tot orgànic indivisible i, per tant, s'han de considerar globalment.

Les condicions pactades en aquest conveni substitueixen totes aquelles que eren vigents a l'empresa fins al 31/12/2020, de manera que a partir de l'entrada en vigor del present conveni seran les úniques aplicables al personal de l'empresa.

### Article 8.- Garantia Ad Personam

En quant a les condicions salarials, es garantirà la conservació del total meritat, sumat`ria del salari base, l'antiguitat i els complements fixes fins el 31 de desembre de 2020.

Aquells/es treballadors/es que disposin de complements d'antiguitat per motius de l'antic conveni laboral de referència, aquests li seran absorbits amb les millores de les taules salarials previstes en els pròxims anys, de manera que formaran part de l'import total meritat de les taules.

### Article 9.- Comissió paritària i submissió als procediments de conciliació i mediació al Tribunal Laboral de Catalunya

Es crearà una comissió paritària composta per un màxim de quatre membres que seran designats per cadascuna de les parts signants, part empresarial i part social, per donar així el compliment a l'article 28 de l'estatut dels treballadors per a la vigilància, seguiment, coneixement i resolució de qüestions derivades de l'aplicació i interpretació del present conveni.

Intervenir, conciliar i, en cas necessari, arbitrar en aquelles ocasions o conflictes de caràcter col·lectiu, o que li siguin sotmesos de comú acord entre les parts en aquells temes contemplats en l'article 40 (mobilitat geogràfica), article 41 (modificació de les condicions de treball) i article 82.3 (règim salarial), tots ells descrits en el Text Refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors.

Les discrepàncies que es puguin ocasionar en el si de la pròpia comissió paritària, s'acorda entre les parts que queden sotmeses expressament als procediments de conciliació i intervenció del Tribunal Laboral de Lleida.

D'entre les persones designades s'elegirà entre les dues parts un president i un secretari, sens perjudici que s'estableixi el seu propi reglament intern de funcionament, reunint-se la comissió paritària totes aquelles vegades que es cregui necessari.

## CONTRACTACIÓ DEL PERSONAL

### Article 10.- Contractes eventuais.

- Contracte eventual -402 i 502- tindrà una durada de 12 mesos, segons article 15.1.B de l'Estatut dels treballadors
- La resta es regirà per les seves normes específiques.

### Article 11.- Període prova

Segons l'article 14 del Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.

Es pot concertar per escrit un període de prova, amb subjecció als límits de durada que, si s'escau, estableixin els convenis col·lectius. En cas de manca de pacte en conveni, la durada del període de prova no pot excedir els sis mesos per als tècnics titulats, ni els dos mesos per als altres treballadors. En les empreses de menys de vint-i-cinc treballadors el període de prova no pot excedir els tres mesos per als treballadors que no siguin tècnics titulats.

En el supòsit dels contractes temporals de durada determinada de l'article 15 concertats per un temps no superior a sis mesos, el període de prova no pot excedir el mes

## TEMPS DE TREBALL: JORNADA, HORARI I DESCANSOS

### Article 12.- Jornada de treball

La **jornada ordinària anual** durant la vigència del present conveni serà de **1.704 hores anuals**.

La distribució de la jornada anual es durà a terme segons les necessitats de l'entitat i de cadascuna de les àrees i serveis en que es distribueix, de manera que anualment s'establirà un calendari laboral on quedaran reflectits l'horari i distribució de la jornada.

Les persones de la categoria F, especialment les persones amb certificat de discapacitat o col·lectius vulnerables disposaran de:

- 10 minuts diaris de descans per a traspàs d'informacions diàries que se sumaran al 20 minuts de descansos, o els proporcionals segons la jornada de treball, sumant un total de 40 hores anuals.
- Un màxim de 40 hores anuals per a seguiment amb els professionals de l'equip tècnic, suport i orientació.
- 2 dies personals per a persones majors de 60 anys.

Es realitzaran els calendaris laborals tenint en compte que entre la finalització de la jornada laboral i de l'inici de la següent hi ha d'haver un mínim de 12 hores de descans segons l'article 34.3 de l'estatut dels Treballadors

### Article 13 .- Descansos

Els/les treballadors/es tindran dret a un temps de **vint minuts de descans** en jornades laborals superiors a 4 hores/diàries continuades i proporcional a la jornada laboral. Aquest descansos no es podran realitzar ni al principi ni al final de la jornada laboral, entrant més tard o sortint més aviat del lloc de treball. Sí que es permet que en jornades compactades, aquest 20 minuts de descans es contemplin com a l'hora de dinar.

En el cas de fumar, es contemplaran 5 minuts de descans cada vegada que es pari per la realització de l'acció. En cas de superar els 20 minuts marcats per a tots els treballadors, s'haurà de recuperar el temps de treball perdut en la mateixa jornada laboral.

La persona treballadora ha de tenir un mínim de 36 hores seguides de descans setmanal, segons l'article 37.1 de l'estatut dels treballadors.

### Article 14.- Vacances

1. El personal de l'entitat, sigui quina sigui la seva contractació laboral, tindrà dret al gaudi d'un període de vacances anuals retribuïdes de 30 dies de duració, dels quals **22 dies hauran de ser laborables**, podent-se distribuir aquests segons les necessitats dels serveis previ acord amb els treballadors.
2. Les vacances es gaudiran per anys naturals, **tenint dret fins el dia 15 de gener del següent any**, per recuperar aquelles vacances pendents de l'any anterior, exceptuant aquells casos excepcionals prèvia acord entre l'empresa i la persona treballadora, on es podrà prorrogar fins el 31 de gener. El primer any de prestació de serveis a l'empresa només es tindrà dret al gaudi de la part proporcional corresponent al temps realment treballat durant el mateix any en curs.
3. Les vacances es realitzaran en períodes mínims de 5 dies seguits, una setmana, exceptuant acords individuals de treballadors amb el seu gestor o representant de l'entitat.
4. **El dret a les vacances no és susceptible de compensació econòmica**. No obstant això, el personal que acabi la seva relació amb l'empresa durant el transcurs de l'any, tindrà dret a percebre el salari corresponent a la part de vacances que li correspongui i no hagi gaudit, com a concepte integrant de la liquidació a causa de la seva baixa a l'empresa.

### Article 15.- Calendari laboral

La direcció de l'entitat confeccionarà el calendari anual general contemplant les jornades laborals i els descansos

A partir d'aquí els/les responsables dels serveis podran establir períodes vacacionals preferents tenint en compte les càrregues laborals en cadascuna de les èpoques de l'any de forma concreta i segons les necessitats dels serveis.

Els calendaris laborals s'entregaran i acordaran individualment amb cadascun dels/ de les treballadors/es amb data prèvia a 31 de de desembre de l'any anterior, i podran estar sotmesos a variacions previ acord del/ de la treballador/a amb la responsable del servei.

### Article 16.- Límit i retribució d'hores extraordinàries

- Amb els nivells d'atur del país, creiem que no hem d'acceptar la sobrecàrrega de treball amb hores extres, per tant **no es pagaran hores extraordinàries**, les hores fora de l'horari habitual seran compensades amb hores festives, sempre i quan no se superi el còmput anual en jornada de treball. En aquest cas, no es contemplaran límits anuals d'hores extraordinàries. Aquelles que es puguin preveure, quedaran contemplades amb la major anticipació possible, en el corresponent calendari laboral.
- Només es pagaran hores extres segons criteri del servei i de forma puntual i necessària, segons el preu previst per l'hora ordinària.
- El **número màxim d'hores extres** que pot realitzar cada treballador/a, no pot excedir en cap cas les **80 hores a l'any**.
- Només es consideraran hores extraordinàries les demanades explícitament per l'empresa sota aquest concepte
- Les persones amb discapacitat del Centre Especial de Treball no podran realitzar hores extraordinàries sota cap concepte, tal i com marca l'article 13 del Reial Decret 1368/1985.
- Tampoc podran realitzar sota cap concepte hores extraordinàries les persones que treballin en torns de nocturnitat conforme l'article 36.1 de l'Estatut dels treballadors

### Article 17.- Permisos Retribuïts

S'han definit els permisos retribuïts aplicables a les entitats del Grup Alba, en tots els casos serà necessari la presentació dels justificants corresponents emesos per organismes o administracions competents.

- **Matrimoni o inici de vida comú:** 15 dies naturals a comptar des de la data de celebració. Es podrà gaudir un cop cada deu anys. Document notarial, Ajuntament, Generalitat o jutjat de pau corresponent.
- **Trasllat de domicili:** 1 dia justificant amb certificat d'empadronament. Es podrà gaudir un màxim d'un cop l'any.
- **Mort, hospitalització, intervenció quirúrgica, malaltia greu, accident greu, fins a 2n grau:** 3 dies hàbils a comptar des de la data de l'ingrés, més 1 dia si la distància del lloc de treball és a més de 300 quilòmetres. Es podrà justificar amb el document d'ingrés o l'esquela corresponent.
  - Familiars de primer grau: Pare, mare, fill, filla, sogre, sogra, jove, gendre.
  - Familiars de segon grau: avi, àvia, nét, néta, germà, germana.
  - Familiars de tercer grau: tiet, tieta.
  - Familiars de quart grau: cosí, cosina.

Els tres dies hàbils podran intercanviar-se per 2 dies no consecutius i poden ser alterns per a garantir la conciliació familiar previ acord amb l'entitat.

Si és el cas que es produeix l'ingrés o la mort d'un familiar durant les vacances del/ de la treballador/a, aquests dies no seran retornables, per tant, no es poden sol·licitar. No queden contemplats en aquest apartar els ingressos hospitalaris per naixements ja que estan contemplats per llei amb els permisos de maternitat i de paternitat.

- **Assumptes propis:** 8 hores a l'any amb el justificant corresponent a jornada completa o part proporcional, amb el justificant pertinent:
  - Tutories, acompanyaments mèdics, fills/es o familiars fins a 2n grau
  - Realització de tràmits oficials : actes notariaus, testaments.
  - Visites especialistes o metges sanitat privada: dentista, fisioterapeuta, podòleg, dermatòleg, etc.
- **Visites mèdiques a la sanitat pública, exàmens oficials,** fins a un màxim anual de 340 hores (20% de la jornada laboral):
  - Hora de la visita o tràmit amb el corresponent document justificant
  - Els desplaçaments segons els següents criteris:
    - Fins a 20 quilòmetres de desplaçament: un màxim de 20 minuts anteriors i 20 minuts posteriors a la visita.
    - De 21 a 70 quilòmetres de desplaçament: un màxim de 45 minuts anteriors i 45 minuts posteriors a la cita.
    - De 71 a 100 quilòmetres de desplaçament: un màxim de un màxim de 60 minuts anteriors i 60 minuts posteriors a la cita.
    - Més de 100 quilòmetres de desplaçament: un màxim de 90 minuts anteriors i 90 minuts posteriors a la cita.

## Article 18.- Formació i perfeccionament professional

### Formació inicial

- Els treballadors i treballadores rebran la formació inicial relativa al lloc de treball que ha d'ocupar i aquella sobre salut laboral que se'n deriva de l'aplicació de l'article 19 de la llei de prevenció de riscos laborals.

### Formació contínua

- Tot el personal afectat pel present conveni tindrà dret a **65 hores anuals** dins de la jornada laboral a jornada completa o la part proporcional corresponent en cas de jornades parcials per assegurar la seva formació.

### Procediment de Formació Interna

1. Tots els/les treballadors/es a jornada completa 1704h/any 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, sempre que no sigui demanda de l'entitat.
2. Totes les formacions es penjaran a la **Intranet del Grup Alba**. Cal fer la preinscripció enviant un correu a [formacio@aalba.cat](mailto:formacio@aalba.cat) o mitjançant la intranet.
3. El/la gestor/a del servei i l'equip de formació farà una valoració de la inscripció i comunicarà la validació de l'assistència per correu electrònic.
4. Si realitzeu una acció formativa, al finalitzar-la cal fer l'**enquesta o les valoracions** que es demanin.
5. Un cop finalitzada la formació cal fer el **retorn de la formació**. Sol·licitar el document de retorn a [formacio@aalba.cat](mailto:formacio@aalba.cat) o a través de la intranet.

6. La persona que s'inscriu a un curs i no assisteix 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
7. S'assumirà el cost del desplaçament a la formació segons el que queda regulat a l'article 28 del present conveni.
8. Costos del cursos:
  - Si el curs es proposat pel servei, l'entitat es fa càrrec del 100% del cost del curs i el transport s'abonarà un cop fet el document de retorn de la formació.
  - Si el curs es proposat pel/per la treballador/a:
    - Si es pot bonificar per FUNDAE:
      - El/la treballador/a enviarà el programa i cost del curs a l'equip de formació: [formacio@aalba.cat](mailto:formacio@aalba.cat)
      - Es compartirà amb el servei i/o àrea especificant si hi ha pressupost disponible
      - Es valorarà i confirmarà la realització del curs
    - Si NO es pot bonificar per FUNDAE
      - El/la treballador/a enviarà el programa i cost del curs a l'equip de formació: [formacio@aalba.cat](mailto:formacio@aalba.cat).
      - El/la treballador/a farà la inscripció i pagament del curs.
      - 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.
9. Dietes de manutenció i allotjament en cas de formacions.
  - Es contemplarà en formacions o jornades de més de 5 hores. Prèvia consulta amb el/la gestor/a del servei.
  - Quantitats segons article 26 de dietes i manutenció
10. Valoració del retorn i impacte de la formació. Revisió de la utilitat d'aquesta per un/a referent o responsable d'equip

## Article 19.- Excedències

En aquesta matèria s'establirà la normativa legal vigent en cada moment, amb les millores següents:

- En cas d'**excedència per maternitat i per tenir cura d'un familiar** fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, la reserva del seu lloc de treball serà de tres anys.
- Els treballadors/es que gaudeixin d'**excedència per mandat sindical**, d'acord amb l'Estatut dels treballadors, han de reincorporar-se al lloc de treball a la data de finalització d'aquest període d'excedència, amb preavís de trenta dies abans de la reincorporació.

## CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

### Article 20.- Classificació professional

El sistema de classificació professional en l'empresa serà el descrit en les taules salarials annexes al corresponent conveni.

## RÈGIM ECONÒMIC

### Article 21.- Salari

El salari serà la part de la retribució que es fixa atenent exclusivament a la unitat de temps amb el rendiment normal i exigible segons les taules salarials annexes, contemplant aquest els conceptes salari base + antiguitat + complements fixes.

El salari no inclou conceptes de plus quilometratge, plus nocturnitat o altres plusos amb conceptes variables.

### Article 22.- Complement de nocturnitat

El personal que treballi entre les 22 i les 6 hores, percebrà un **plus de treball nocturn a raó a raó del 25% del salari de la seva categoria** segons taules salarials annexes.

Les persones contractades per treballar en jornada de nit, no s'aplicarà aquest article ja que el seu treball per naturalesa ja és en aquesta franja horària, només excepcionalment en el cas de treball de més de 2 nits seguides.

Es vetllarà per a què es persones treballadores de torns de nit no realitzin més de tres anys en aquesta franja horària, ja que es contempla que aquest tipus de jornada afecta a la salut de les persones.

### Article 23.- Complement festiu

El personal que treballi en **dies festius**, entenent aquest com els diumenges i els dies festius nacionals i locals marcats en el calendari laboral, percebrà un **plus de treball festiu a raó del 25% del salari de la seva categoria** segons taules salarials annexes.

Es contemplarà un **plus extraordinari de festius** els dies 25 de desembre i 1 de gener a raó del 50% del salari de la seva categoria segons taules salarials annexes.

### Article 24.- Pagues extraordinàries

1. El/La treballador/a tindrà dret exclusivament a dues gratificacions extraordinàries a l'any, que s'abonaran de forma íntegra els mesos de juny i desembre.
2. Aquestes pagues extraordinàries no s'abonaran mentre duri les baixes mèdiques, baixes de maternitat i/o paternitat O qualsevol de les causes de suspensió previstes en l'article 45 de l'Estatut dels Treballadors .

### Article 25.- Prorrateig de les pagues extraordinàries.

1. El/La Treballadora podrà elegir si vol aquestes dues pagues prorratejades entre els dotze mesos de l'any.
2. Es liquidaran les parts proporcionals de les pagues extraordinàries en cas de modificació de jornada i/o contracte.

### Article 26.- Dietes i manutenció

1. La dieta és un concepte extrasalarial, de naturalesa compensatòria i de caràcter irregular, que té com a finalitat el rescabament o compensació de les despeses de manutenció i allotjament del treballador ocasionats com a conseqüència de situacions de desplaçaments, torns de lleure o tasques d'atenció directa.

2. 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.

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.

1. En el cas de sortides de grup per fomentar la cohesió d'equip o accions de benestar laboral, com sortides, visites a entitats, altres accions de grup de treball:
  - 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 o dinar o sopar. La resta de les despeses en alimentació serà assumides pel treballador.

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

**En cap cas es podran imputar consums de refrigeris i begudes alcohòliques.**

### Article 27.- Complement de lleure

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

En el cas de tasques de l'educador/a d'atenció directa es valoraran les ràtios segons les necessitats de suport de les persones i sempre superiors 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.
- La partida mensual màxima a abonar en aquest concepte serà de 210 €/ mensuals.

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

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.



## Article 28.- Preu del quilometratge

**El preu per al desplaçament** requerit per l'empresa puntual i per motius laborals, s'abonarà per valor de **0,23 €/per quilòmetre** i el cost d'aparcament presentant els comprovants de pagament corresponents factura i/o tiquet de compra.

En el cas de la formació, aquest abonament no es pagarà fins que el/la treballador/a no hagi presentat el corresponent informe de retorn de la sessió corresponent.

Per garantir i potenciar una mobilitat sostenible es promouran les següents accions:

- Eina web per a l'ús de vehicles compartits
- Ús del transport públic

## MOBILITAT GEOGRÀFICA

### Article 29.- Mobilitat geogràfica

L'organització podrà desplaçar al treballador a qualsevol centre de l'entitat fins a un radi de 40 quilòmetres sense que aquest fet suposi cap modificació substancial de les condicions de treball.

## RÈGIM DISCIPLINARI

### Article 30.- Facultat sancionadora

L'entitat podrà sancionar com a falta laboral, les accions o omissions dels/ de les treballadors/es que es produeixin amb ocasió o com a conseqüència de la relació laboral i que suposin una infracció o incompliment contractual del seus deures laborals, d'acord amb la tipificació i graduació de les faltes establertes en l'article corresponent del reglament de règim intern aprovat per l'empresa i la representació dels/de les treballadors/es.

### Article 31.- Tipificació de les faltes

Les faltes comeses pels/ per les treballadors/es es classificaran atenent a la seva importància i, si cas, una reincidència en lleus, greus o molt greus, de conformitat i amb el que disposa la següent descripció:

#### Faltes

Tota falta comesa per un/a treballador/a es classificarà atenent la seva importància en:

#### Faltes lleus

1. Fumar al lloc de treball, fora de les àrees habilitades.
2. De 3 a 6 faltes de puntualitat a l'assistència laboral, sense la deguda justificació, comeses en un període de 30 dies naturals.
3. La incorrecció amb els companys de treball.
4. La no comunicació, amb antelació, d'una absència al treball justificada, llevat que es provi la impossibilitat de comunicar-ho.
5. La falta d'assistència al treball sense causa justificada, més de tres dies dins l'any natural.
6. No tenir cura de la conservació dels locals de treball, així com de documents o material.
7. No facilitar a l'empresa l'actualització de dades de contacte.
8. No comunicar amb la puntualitat deguda els informes de baixa mèdica o confirmació de l'IT (incapacitat laboral).
9. La manca d'higiene personal.

10. No comunicar amb la deguda diligència els canvis experimentats a la família que puguin afectar a la seguretat social i/o institucions de previsió social i fiscals.

### **Faltes greus**

1. La indisciplina o desobediència en el treball.
2. L'incompliment de les obligacions concretes del lloc de treball i les negligències de les quals derivin o puguin derivar en perjudicis greus per al servei, desatenció a les persones, conservació del local, material o documentació de l'empresa.
3. La greu desconsideració vers els companys de treball o públic en general.
4. La falta d'assistència al lloc de treball, sense justificar, durant tres dies en el període d'un mes natural.
5. Guardar a la taquilla o portar al lloc de feina armes de qualsevol tipus, drogues o alcohol o substàncies inflamables o nocives.
6. L'embriaguesa o toxicomania, així com qualsevol conducta o actitud que comporti perjudici per a la imatge de l'empresa.
7. Més de sis faltes de puntualitat sense justificar en el període d'un mes natural.
8. L'abandonament del lloc de treball sense causa justificada.
9. La reincidència en la comissió de tres faltes lleus, encara que siguin de diferent naturalesa, dins un mateix trimestre.

### **Faltes molt greus**, a més de les establertes legalment a l'article 54 de l'Estatut:

1. El frau, la deslleialtat i abús de confiança, la concurrència i competència deslleials, així com el robatori o apropiació indeguda o qualsevol conducta constitutiva de delictes fet amb malícia.
2. La manifesta i reiterada indisciplina o desobediència en el treball.
3. El falsejament voluntari de dades i informació relativa al treball i/o servei.
4. La falta d'assistència injustificada, durant més de tres dies en el període d'un mes natural, al treball.
5. Les faltes de puntualitat no justificades, més de 10 dies en un mes natural, o més de 25 dies en el període de tres mesos naturals.
6. Realitzar treball per compte propi o per tercers estant en situació de baixa mèdica laboral.
7. Realitzar qualsevol acte fraudulent o tendint a aconseguir perllongar la situació de baixa mèdica laboral.
8. La simulació de malaltia o accident.
9. La disminució continuada i voluntària injustificada en el rendiment del treball normal.
10. Les ofenses verbals o abús d'autoritat, sempre que comportin perjudici greu per a la dignitat i imatge dels companys independentment del càrrec que s'ocupi.
11. L'agressió física als companys amb independència del càrrec que s'ocupi.
12. L'obstaculització o impediment per part dels treballador/a del lliure exercici dels drets sindicals als altres treballadors/ores.
13. Qualsevol conducta d'assetjament sexual o d'altres comportaments intimidatoris físics, verbals o no verbals que afectin la dignitat o la llibertat de la dona i l'home en el treball, amb independència del seu càrrec/ funció.
14. La reincidència en faltes greus, malgrat que siguin de diferent naturalesa, en el període de sis mesos naturals.

**Sancions:** Les sancions màximes que es podran imposar atès el grau de les faltes seran les següents:

- A. **Per falta lleu:** amonestació per escrit i suspensió d'ocupació i sou fins a dos dies.
- B. **Per falta greu:** 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.
- C. **Per falta molt greu:** 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.

**Procediment:** Perquè una sanció sigui vàlida cal que es compleixin els següents tràmits:

- A. La comunicació per escrit, sigui quina sigui el grau de la falta, haurà de fer-se dins el termini de prescripció.
- B. El centre, si el/la treballador/a ho demana, enviarà còpia de la sanció al/ a la delegat/da sindical o bé al comitè d'empresa, si s'escau, que haurà de fer l'informe oportú en el termini de tres dies.
- C. Quan les sancions donin lloc a l'acomiadament, aquest podrà dur-se a terme immediatament, sense perjudici de les accions que corresponguin al/ a la treballador/a i del seu dret a demanar l'informe que s'indica a l'apartat B.

#### **Prescripció de les faltes**

- A. Les lleus, als 10 dies.
- B. Les greus, als 20 dies.
- C. Les molt greus, als 60 dies.

Els terminis compten a partir de la data en què l'empresa tingui coneixement de la seva comissió i en tot cas al sis mesos naturals d'haver-se comès.

## **TELEFONIA, TREBALL A DISTÀNCIA I DESCONNEXIÓ DIGITAL**

### **Article 32.- Ús de telefonia mòbil**

Es considerarà que un/a treballador/a ha de poder disposar de l'aparell de telefonia mòbil, línia i dades en els següents casos:

- Mobilitat del/ de la treballador/a durant la seva jornada laboral, especialment si aquest/a es troba fora de les instal·lacions habituals.
- Localització dels/ de les treballadors/es fora de l'horari de treball, caps de setmana i vespres, sobretot en cas d'urgències.
- Treball fora del lloc habitual durant jornades de treball completes o una part important de la seva jornada de treball, tenint que respondre correus electrònics 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 giques 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 giques**, i disponibilitat d'un aparell de valor fins a **200€ cada 2 anys**.

Es podrà optar a altres opcions amb acord entre el treballador i el gestor del servei:

### **OPCIÓ A: Ús de línia privada com a línia professional.**

Pagament mensual per part de l'empresa de la quantitat marcada que li pertocaria en funció **tarifa bàsica (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, direcció d'àrea o gerència.

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

### **OPCIÓ B: Tenir els dos aparells completament per separats (smartphone i targeta).**

- Ús exclusiu del número per temes laborals assumint el cost per part de l'empresa i en cap cas es podrà fer ús per temes personals.
- No utilitzar el seu mòbil personal per temes laborals, permeten una millor desconexió digital dels professionals.

### **OPCIÓ C ; Ús de la línia professional per ús privat.**

De forma puntual i sempre sota l'autorització del director de l'entitat o àrea hi pot haver algun professional que utilitza la línia professional com a línia privada, disposant d'un sol aparell i targeta, sense suposar un sobrecost per part de l'entitat i amb el condicionant de tenir que està amb disposició de connexió telefònica pel seu nivell de responsabilitat i servei. En cas d'accedir-se a la tarifa marcada se li notificarà i haurà d'abonar la diferència.

### **Criteris per adquisició aparells de telefonia mòbil:**

- Es preveu un pressupost de renovació de **terminals mòbils de 3.000€ anuals** en el pressupost d'inversions, i dins de la partida d'informàtica.
- Per poder donar resposta a les necessitats de les persones treballadores es proposa que l'empresa pagarà fins els **primers 100€ del cost del mòbil**, en cas de voler disposar d'un aparell de gama superior anirà a càrrec del treballador.
- Pels professionals que tenen **tarifa alta**, per l'elevat ús de la telefonia mòbil, podran accedir a un aparell assumit per l'empresa **fins els primers 200€**.
- 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€ íntegre 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 o deteriorament mòbil de l'empresa** abans del temps previst, es restarà la part proporcional dels primer 100€ o 200€ per 2 anys a l'hora d'adquirir un nou aparell, a raó de 4€ o 8 €/mes respectivament de la seva vida útil i la diferència pel nou aparell serà abonat per part del professional o descomptat de nòmina en cas que deixi de prestar serveis per l'entitat.

### Article 33.- Ús de telèfons mòbils per motius personals durant la jornada laboral i desconexió digital

L'empresa aconsella **no disposar dels aparells personals** en horari i lloc de treball per tal que no interfereixi en les tasques laborals dels professionals.

Per tant es procurarà:

- Deixa el mòbil a la guixeta o bossa personal
- Silenciar el telèfon mòbil personal
- No fer ús personal del whatsapp
- En cas d'urgència, es recuperarà el temps de treball dedicat

Es permesa la utilització del telèfon mòbil personal:

- Per motius laborals
- En casos d'urgència

**Resta prohibida la utilització del mòbil:**

- Per temes personals.
- Per assumptes o gestions que es puguin realitzar fora de l'horari laboral.

Es promourà la **desconnexió digital per als professionals d'Alba** per tal que fora del seu horari laboral, no es responguin trucades ni es tractin als xats, si no és estrictament necessari. Es vetllaran que aquells serveis que sigui necessari disposin d'una persona de referència en cas d'urgències per atendre les trucades i resoldre incidències.

### Article 34.- Treball a distància

L'empresa estarà a disposició dels treballadors que vulguin sol·licitar el treball a distància, que es regularà segons les següents normatives, sempre en quant el teletreball sigui compatible amb les funcions laborals del treballador:

- Article 13 de l'estatut dels treballadors en el cas que la demanda vingui per la cura de fills menors de 12 anys i en motiu de conciliació familiar.
- Reial Decret-Llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància (BOE del 23 de setembre de 2020)

## SEGURETAT I SALUT LABORAL

### Article 35.- Salut laboral.

L'empresa i els treballadors afectats per aquest conveni han de complir les disposicions descrites en la normativa vigent sobre seguretat i salut laboral, especialment les de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, i les seves disposicions de desenvolupament.

Es vetllarà per a què es persones treballadores de torns de nit no realitzin més de tres anys en aquesta franja horària, ja que es contempla aquest tipus de jornada afecta a la salut de les persones.

## **MILLORES SOCIALS**

### **Article 36.- Assegurança de responsabilitat civil**

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi la responsabilitat civil de tot el personal inclòs en aquest conveni. Aquesta assegurança es prorrogarà de forma automàtica i tindrà una quantia mínima de 600.000 euros per sinistre.

### **Article 37.-Assegurança d'accidents**

Tots els centres formalitzaran una assegurança que garanteixi durant tot el dia al personal inclòs en aquest conveni. El capital assegurat en cas de mort serà de 12.020,24 euros, i en cas d'invalidesa permanent serà de 24.040,48 euros. Hi ha uns percentatges sobre aquesta última xifra per les pèrdues i inutilitats absolutes de membres. No hi ha indemnització diària per pèrdua d'hores de treball. Els drets d'aquesta assegurança són compatibles amb qualsevol altre.

### **Article 38.- Complement en cas de baixa laboral per accident de treball**

Per a les situacions d'incapacitat temporal per accident de treball, excepte que siguin per accident in itinere o in mission, que s'iniciïn a partir de la data d'entrada en vigor el present conveni, el personal inclòs en l'àmbit funcional d'aquest conveni tindrà la millora consistent en que, durant els sis primers mesos, i sempre que no s'acrediti per part del Comitè de Seguretat i salut Laboral que hi ha hagut negligència per part de la persona treballadors, percebrà un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al 85% de les retribucions fixes i periòdiques que es perceben el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

## **SUBROGACIONS**

### **Article 38.- Subrogació empresarial i cessió de treballadors i treballadores**

A fi de garantir i contribuir al principi d'estabilitat en l'ocupació mitjançant les modalitats adients de contractació, les empreses i centres de treball qualsevol que sigui la seva activitat, que en virtut de contractació pública, privada, per concurs, adjudicació o qualsevol altre tipus de transmissió, substituïxin en la prestació d'un servei o activitat a una empresa o entitat que, sota qualsevol forma jurídica legal i vigent i tant en règim de relació laboral ordinària o especial, estigui inclosa en l'àmbit funcional del conveni, se subrogarà obligatòriament en els contractes de treball dels treballadors que estiguessin adscrits a aquest servei o activitat amb una antiguitat mínima en el mateix de 15 dies en cas de nova contractació i de 4 mesos en cas que provingui d'una mobilitat interna entre centres de l'empresa cessionària, en els termes que es detallen en aquest article.

L'esmentada subrogació es produirà en la totalitat de drets i obligacions dels treballadors i de les empreses, garantint la seva continuïtat en la prestació del servei i serà imperativa tot i que això impliqués la transformació d'un contracte formalitzat a l'empara de la relació laboral especial en centres especials de treball en un contracte i relació laboral ordinària de persones amb discapacitat.

Podreu trobar el personal sobre el que s'efectuarà la subrogació i les seves condicions en l'Annex SUBROGACIONS del present conveni.

## FONS SOCIAL

### Article 39.- Aportació al Fons Social del Grup Alba

Al setembre del 2012, per tal de fer front a les retallades de l'administració pública i els retards en els pagaments de les subvencions per les prestacions de serveis, es va decidir impulsar un Fons Social on hi participen tots els/les treballadors/es i famílies de l'Associació Alba.

El Fons Social ens serveix per front a retards en el pagament de subvencions i/o factures de les administracions, i garantir el pagament de nòmines a final de mes

A les nòmines de tot el personal de l'empresa hi haurà una retenció salarial destinada a finançar aquest fons. Quan es finalitza la relació laboral amb l'empresa es retornen els diners, prèvia sol·licitud del / de la treballador/a.

**Es retindrà per tots els treballadors del Grup Alba mensualment un 2% de l'import total meritat de la nòmina.**

**Excepcions:** No hi haurà retenció a nomina 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% anual sempre que ho sol·liciti.
- Quan una segona entitat ho sol·liciti: serveis socials, EAP .
- 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.

### **3. DISPOSICIONS FINALS**

#### **Disposició final 1ª. Dret supletori**

En allò previst o regulat pel present conveni seran d'aplicació sobre les respectives matèries les normes establertes en el Text Refós de la Llei d'Estatut dels Treballadors que no resultin contradictòries amb el contingut del present conveni, així com les normes i disposicions de caràcter general establertes per la legislació vigent en cada moment.

#### **Disposició final 2a.- Reglament de règim intern de l'entitat.**

En tot allò no descrit en el present conveni, es treballarà en la redacció del reglament de règim intern de l'entitat, on es concretaran aspectes relacionats amb els següents temes:

- Conciliació Laboral i Familiar
- Uniformitat i roba de treball
- Altres temes que puguin sorgir a demanda dels equips professionals.

#### **CLÀUSULA ADDICIONAL (personal conveni residències a 31/12/2016)**

Tots els treballadors de l'empresa que a data 31 de desembre de 2016 estaven adscrits al Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, per a l'any 2017, podran escollir entre l'aplicació íntegra del present conveni d'empresa o bé que els siguin aplicades les taules salarials de l'esmentat Conveni Col·lectiu de Treball de Catalunya de residències, centres de dia i llars residències per a l'atenció de persones amb discapacitat intel·lectual, per a l'any 2017, així com l'acord d'empresa signat en data d'1 de gener de 2015, on s'apliquen els corresponents complements salarials. .

L'opció caldrà fer-la mitjançant acord individual subscrit entre cada treballador (d'alta en l'empresa amb data anterior a 31/12/2016) i l'empresa fixant clarament quin serà el conveni d'aplicació escollit. En cas que el treballador no esculli s'entendrà d'aplicació el conveni de l'Associació Alba.

Tot el personal contractat a partir del 01/01/2017 es veurà regulat pel conveni que s'aprova en el present text.

Si en algun moment posterior a l'opció realitzada pel treballador (d'alta en l'empresa abans de 31/12/2016) aquest sol·licita acollir-se al clausulat íntegre conveni d'empresa (aprovat amb efectes del 01/01/2017), li serà d'aplicació el present conveni amb efectes del primer dia del mes següent a la data en que ho demani, previ acord amb l'empresa.

Un cop feta aquesta opció ja no podrà tornar a desvincular-se del conveni d'empresa.



## CONCLUSIONS

Hem avançat molt com equip per la millora de la situació laboral de totes les persones treballadores del Grup Alba contribuint a uns nivells alts de benestar laboral però **ens queda molta feina per fer** per un reconeixement per part de les administracions i la ciutadania especialment cap als col·lectius més desfavorits que puguin accedir amb igualtat d'oportunitats al mercat laboral i el reconeixement a la tasca dels professional dels que tenim aquesta quimera.

“Molts de nosaltres som més capaços que alguns de nosaltres, però ningú de nosaltres som tant capaços com tots nosaltres”

**Tom Wilson**

## GRUPS 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.	Referent 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	Referent 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 l'equip directiu
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	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 funcions dins l'equip.
B3	Tècnics/ gestors	Gestor Centre Especial de Treball	Personal que gestiona un servei o tècnics d'atenció a les persones amb el suport de la direcció de l'àrea o entitat.
		Gestió de serveis d'atenció a la persona	
		Tècnics camp social	
		Altres tècnics titulats	
B4	Gestors, tècnics o suport a referents d'àrea sense experiència	Gestor Centre Especial de Treball 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.
		Gestió de serveis d'atenció a la persona sense experiència	

		Tècnics camp social sense experiència	
		Altres tècnics titulats sense experiència	
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	Educadors d'atenció directa -facilitadors Formadors Personal amb experiència de manteniment 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 Integració social	Tècnic sociosanitari Tallerista Tècnics integració Social	Aquelles persones contractades per fer un taller o funció molt concreta sense coordinació o aquelles persones amb titulació de mòduls de grau mig
C4	Educador/a atenció directa , Formadors, Tècnics serveis comuns, Personal qualificat de serveis d'atenció a la persona, Tallerista, Tècnic sociosanitari, Tècnic Inserció Laboral	Monitoratge d'atenció directa -facilitadors Formadors Personal amb experiència de manteniment Personal qualificat d'administració Tècnics camp social Tècnic sociosanitari	Perfils laborals dels subgrups C3 i C4, amb menys de 2 anys d'experiència al Grup Alba.

	Sense experiència	Tallerista	
		Tècnics Projecte Inserció Laboral	
GRUP D	Auxiliar i suport Qualificats / monitor CET		
D1	Personal qualificat d'atenció a domicili, 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 Domiciliària , 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 Especial 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
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	

## TAULES SALARIALS

TAULES SALARIALS 2020 - 2025		2020	Objectiu 2025	2020	Objectiu 2025
		Retribució anual bruta	Retribució anual bruta	Retribució mensual bruta	Retribució mensual bruta
<b>GRUP A</b>	<b>DG, Direcció entitats / Direcció Àrees / Equip Directiu</b>				
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 €
<b>GRUP B</b>	<b>Equip Gestor, Suports referents d'Àrea</b>				
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	21.700,00 €	25.200,00 €	1.550,00 €	1.800,00 €
B3	Tècnics/ gestors	21.000,00 €	23.800,00 €	1.500,00 €	1.700,00 €
B4	Gestors, tècnics o suport a referents d'àrea sense experiència	19.600,00 €	22.400,00 €	1.400,00 €	1.600,00 €
<b>GRUP C</b>	<b>Educador atenció directa/ tècnics formació i inserció</b>				
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 €	1.600,00 €
C2	Educador/a atenció directa, formadors, Tècnics serveis comuns, Tècnics de suport als serveis d'atenció a la personal	18.900,00 €	21.000,00 €	1.350,00 €	1.500,00 €
C3	Tallerista , Tècnic socio sanitari , Tècnic Inserció Laboral	18.200,00 €	19.600,00 €	1.300,00 €	1.400,00 €

C4	Educador/a atenció directa , Formadors, Tècnics serveis comuns, Personal qualificat de serveis d'atenció a la persona, Tallerista, Tècnic socio-sanitari, Tècnic Inserció Laboral Sense experiència	<b>16.800,00 €</b>	<b>18.900,00 €</b>	1.200,00 €	1.350,00 €
<b>GRUP D</b>	<b>Auxiliar i suport Qualificats / monitor CET</b>				
D1	Personal qualificat d'atenció a domicili, Cap de de cuina , Auxiliars	<b>16.800,00 €</b>	<b>18.900,00 €</b>	1.200,00 €	1.350,00 €
D2	Personal qualificat Servei Atenció Domiciliària , tècnic de producció Centre Especial de treball i Empresa d'Inserció, personal cuina	<b>16.100,00 €</b>	<b>18.200,00 €</b>	1.150,00 €	1.300,00 €
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	<b>14.700,00 €</b>	<b>16.800,00 €</b>	1.050,00 €	1.200,00 €
<b>GRUP E</b>	<b>Auxiliars i suports no qualificats</b>				
E1	Transportistes	<b>14.700,00 €</b>	<b>16.800,00 €</b>	1.050,00 €	1.200,00 €
E2	Personal de suport especialitzat	<b>14.000,00 €</b>	<b>16.100,00 €</b>	1.000,00 €	1.150,00 €
<b>GRUP F</b>	<b>Operaris - SALARI MINIM BOE</b>	<b>13.300,00 €</b>	<b>Segons SMI BOE</b>	<b>950,00 €</b>	<b>Segons SMI BOE</b>