

Número de registre 7412

DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

SERVEIS TERRITORIALS A LLEIDA

Conveni col·lectiu de treball de l'Associació Alba per als anys 2021 a 2025

Resolució, de 7 de setembre de 2022, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'Associació Alba per als anys 2021 a 2025 (codi de Conveni núm. 25100172012018).

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball de l'Associació Alba per als anys 2021 a 2025, subscrit per les parts negociadores, el 14 de juliol de 2022, i de conformitat amb el que disposen els articles 86.3 i 90.2 i 3 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; l'article 2 del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis col·lectius, acords col·lectius de treball i plans d'igualtat; el Decret 35/2022, d'1 de març, de reestructuració del Departament d'Empresa i Treball, i altres normes d'aplicació, resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball de l'Associació Alba per als anys 2021 a 2025 (codi de Conveni núm. 25100172012018) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament d'Empresa i Treball a Lleida, amb notificació a la Comissió Negociadora del Conveni.

2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Lleida.

Lleida, 7 de setembre de 2022

El director dels Serveis Territorials, Vidal Vidal Culleré

Assistents

Per part de l'empresa: Maite Trepas Burgués, Susanna Samper Yagüe, Núria Castellà Planes i Antonia Rodríguez Sánchez.

Per part de la representació dels treballadors: Cristina Miró Sanmartí, Mar Escoté Saltó, Marta Jové Freixas i Alejandro Gallardo Martín.

A Tàrraga, 20 de desembre de 2020, sent les 11.00 hores i reunits, per una part, la representació empresarial i per l'altra, la representació social, citades per part de l'empresa, en motiu de la recollida d'esmenes per part dels membres de la Comissió Negociadora del Conveni col·lectiu de l'Associació Alba.

Acords

Aprovació del text íntegre del Conveni de l'Associació Alba per 6 vots a favor i dos en contra, que quedaria redactat de la següent forma:

CONVENI LABORAL DEL GRUP ALBA 2021 - 2025

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, conformada pels delegats sindicals electes UGT i CCOO respectivament en els termes de l'article 88.1 del Text refós 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 compronent 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 complementària

En tot allò no disposat en aquest Conveni col·lectiu de treball d'empresa s'estarà allò disposat al Text refós de la Llei d'Estatuts dels Treballadors i altres disposicions vigents i d'aplicació en cada moment.

Article 5. Denúncia del Conveni

La denúncia del present Conveni col·lectiu 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 anteriors a la finalització de la seva vigència o pròrroga, 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 reglamentària 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

Pel que fa a les condicions salarials, es garantirà la conservació del total meritat, sumatòria del salari base, l'antiguitat i els complements fixos 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 els 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 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.

Les funcions de la comissió són 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 al Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors

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.

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

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

Amb caràcter general s'aplica el previst a 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 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 computaran 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 en què previ acord entre l'empresa i la persona treballadora 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'aquest 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 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, les parts consideren inacceptable 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 es 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 preveu 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 al lloc de treball és de 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 apartat 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 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 notariais, 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 han d'ocupar i aquella sobre salut laboral que es 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 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 o a través de la Intranet.
6. La persona que s'inscriu 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.

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

- 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 .

- 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'estarà a 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 preavis 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.

A 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, s'aplicarà només excepcionalment en el cas de treball de més de 2 nits seguides.

Es vetllarà per què les persones treballadores de torns de nit no realitzin més de tres anys la seva activitat 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 durin 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. Prorratgeig 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 demanar dietes i manutenció, acreditant-ho amb les corresponents factures i/o tiquets de compra, previ acord amb el/ la responsable del servei, pels següents imports:

- 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 o 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 els 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 les tasques de l'educador/a d'atenció directa es valoraran els ratis segons les necessitats de suport de les persones, 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, amb incrementant aquest dia el 25% del salari. Es contemplaran com a dies festius els 14 dies previstos al 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 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 en 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 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 dolosos.
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 al treball, durant més de tres dies en el període d'un mes natural.
5. Les faltes de puntualitat no justificades de 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 tendent 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 normal del treball.
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, havent de respondre correus electrònics de forma immediata.

Tots els treballadors que necessitin aparells de telefonia mòbil disposaran de la tarifa bàsica d'11€/mes que assumirà l'entitat podent disposar de 100 minuts al mes en trucades externes, 100 minuts mensuals en trucades internes i 3 gigues amb dades, amb 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, 1.000 minuts/mensuals en trucades internes, 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 de tarifa bàsica (10€/mes) o tarifa alta (30€/mes) establerta en funció del consum professional d'aquella línia i previ acord amb el/la gestor/a, direcció d'àrea o gerència.

*Cal 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 separat (smartphone i targeta)

- Ús exclusiu del número per temes laborals assumint el cost per part de l'empresa, en cap cas es podrà fer ús per temes personals.

- No utilitzar el seu mòbil personal per temes laborals, permetent una millor desconexió digital dels professionals.

Opció C: Ús de la línia professional per ús privat

De forma puntual i sempre amb 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 estar amb disposició de connexió telefònica pel seu nivell de responsabilitat i servei. En cas d'excedir-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€.

- Per 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, en el moment del canvi del seu aparell personal acreditant fotocopia de la factura de compra i amb un període mínim de 2 anys des 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 del mòbil de l'empresa abans del temps previst, es restarà la part proporcional dels primers 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 desconnexió 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 taquilla o bossa personal.
- Silenciar el telèfon mòbil personal.
- No fer ús personal del whatsapp.
- En cas d'urgència, es recuperarà el temps de treball esmerçat en l'atenció.

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 vetllarà 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 sigui per la cura de fills menors de 12 anys i amb 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 les persones treballadores de torns de nit no realitzin més de tres anys en aquesta franja horària, ja que es considera que 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 altra.

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 treballadora, 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, substitueixin 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, que estigui inclosa en l'àmbit funcional del Conveni, se subrogaran 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 impliqui 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 serveix per fer 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 reintegren els diners, prèvia sol·licitud del / de la treballador/a.

Es retindrà a 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 a les següents persones:

- Treballadors amb una jornada inferior a 5 hores per setmana.

- Contractes temporals inferiors a un mes.

A tot el personal contractat amb altres entitats del Grup Alba també s'aplicarà el 2% de retenció pel 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 en acció conjunta amb Creu Roja.

- Es pot demanar en casos d'urgència acreditada no detallats anteriorment, podent 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.

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	PERFILS LABORALS	DEFINICIÓ/ ACLARIMENTS
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 Gestió de serveis d'atenció a la persona Tècnics 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.
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	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.

		Tècnics camp social sense experiència	
		Altres tècnics titulats sense experiència	
GRUP C	EDUCADOR ATENCIÓ DIRECTA/ TÈCNICS ENFOC	PERFILS LABORALS	DEFINICIÓ/ ACLARIMENTS
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 persona	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 àmbit 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 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 Inserció 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	PERFILS LABORALS	DEFINICIÓ/ ACLARIMENTS
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	PERFILS LABORALS	DEFINICIÓ/ ACLARIMENTS
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
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	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 €
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 €	1.600,00 €
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 sociosanitari , 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 sociosanitari,Tècnic Inserció Laboral Sense experiència	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, Cap de de cuina , Auxiliars	16.800,00 €	18.900,00 €	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	16.100,00 €	18.200,00 €	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	14.700,00 €	16.800,00 €	1.050,00 €	1.200,00 €
GRUP E	Auxiliars i 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 €	1.150,00 €
GRUP F	Operaris - Salari mínim BOE	13.300,00 €	Segons SMI BOE	950,00 €	Segons SMI BOE

- Les persones signants reconeixen la capacitat legal i representació segons el que determina l'article 87 i 89.3 del vigent Estatut dels Treballadors i acorden la remissió del mateix al Director d'Afers Socials, Treball i Famílies als efectes previstos al Reial decret 713/2010, de 28 de maig, per la seva publicació al butlletí oficial corresponent.

- Així mateix, les parts designen per acord la senyora Meritxell Estiarte Garrofé, amb DNI 40885618J, lletrada, com a persona encarregada d'impulsar els tràmits de registre, dipòsit i publicació del Conveni al Butlletí Oficial.

No havent-hi més temes a tractar, s'aixeca la sessió a les 11.22 hores del dia 21 de desembre de 2020, signant els presents en prova de conformitat la present acta.

Maite Trepas Burgués	43707333L
Mar Escoté Saltó	43737749Y
Antonia Rodríguez Sánchez	30202290R
Susanna Samper Yagüe	43729045L
Cristina Miró Sanmartí	78085829R
Alejandro Gallardo Martín	46969183D
Marta Jové Freixas	53031083Y
Núria Castellà Planes	78091357D