



RESOLUCIÓ de 19 de març de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del Centre de Recerca Ecològica i Aplicacions Forestals (CREAF) per al període 01.07.2018-31.01.2024 (codi de conveni núm. 08102542012019)

Vist el text del Conveni col·lectiu de treball del Centre de Recerca Ecològica i Aplicacions Forestals (CREAF), subscrit pels representants de l'empresa i pels dels seus treballadors el dia 10 de maig de 2018, i de conformitat amb el que disposen l'article 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 2.1.a) del Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball; el Decret 2/2016, de 13 de gener, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el Decret 289/2016, de 30 d'agost, de reestructuració del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, i altres normes d'aplicació,

Resolc:

1. Disposar la inscripció del Conveni col·lectiu de treball del Centre de Recerca Ecològica i Aplicacions Forestals (CREAF) per al període 01.07.2018-31.01.2024 (codi de conveni núm. 08102542012019) al Registre de convenis i acords col·lectius de treball en funcionament amb mitjans electrònics dels Serveis Territorials del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies a Barcelona, amb notificació a la Comissió Negociadora.
2. Disposar que el text esmentat es publiqui al Butlletí Oficial de la Província de Barcelona.

Transcripció literal del text signat per les parts

CONVENI COL·LECTIU DEL CENTRE DE RECERCA ECOLÒGICA I APLICACIONS FORESTALS (CREAF)

Capítol 1 Àmbit i vigència

Article 1. Àmbit d'aplicació

Aquest conveni regula les relacions jurídic-laborals i és d'aplicació a tot el personal laboral del Centre de Recerca Ecològica i Aplicacions Forestals (d'ara en endavant, CREAF), excepte el personal amb contracte d'alta direcció.

El personal d'altres institucions, adscrit al CREAF, no es regula pel present conveni, sinó d'acord amb l'article 14 de l'Acord de Govern GOV/155/2010 de 7 de setembre, pel que s'aproven els estatuts del CREAF (DOGC 5716, de 16 de setembre de 2010).

Article 2. Iniciació, pròrroga, revisió i rescissió

El present conveni tindrà vigència des de l'1 de juliol de 2018 fins al 31 de gener de 2024, i s'entendrà prorrogat tàcitament per períodes anuals, si no es produeix expressa denúncia, total o parcial, per alguna de les parts signants, amb antelació de dos mesos a la finalització del seu període de vigència o de qualsevulla de les seves pròrroques. La negociació podrà ser total o parcial en funció de les propostes plantejades per les parts.

S'exceptuen els acords amb contingut econòmic regulats a l'article 37 d'aquest Conveni, que estaran vigents únicament durant el període de temps que en aquell article s'especifica.

Denunciat el Conveni, en el temps assenyalat al paràgraf primer d'aquest article, les parts signants hauran d'iniciar converses en un termini no superior a un mes abans de la data del venciment de l'acord o de la seva pròrroga. Durant el procés de negociació el Conveni actual seguirà vigent.

Article 3. *Prelació de normes. Normes supletòries*

Les condicions laborals d'aquest Conveni tenen el valor normatiu que atorga la Llei als convenis col·lectius de treball. Tot allò que no quedi expressat en aquest Conveni s'ajustarà, com a dret supletori, al que disposin les legislacions general i laboral vigents.

En el cas que durant la vigència del Conveni es signi un conveni sectorial (per exemple, de centres públics de recerca), la Comissió Paritària mirarà d'adaptar el conveni actual al conveni sectorial de manera que en cap cas els treballadors surtin perjudicats. Així mateix, si durant la vigència del present Conveni es produïssin canvis en la legislació sobre matèries que afectin les normes contingudes en el mateix, la Comissió Paritària es reunirà amb la finalitat d'adequar el Conveni a la nova situació.

Article 4. *Absorció i compensació*

Les millores que estableix aquest Conveni, valorades en còmput global anual, es compensen amb les de qualsevol tipus que gaudeixin actualment els treballadors als quals afecta. Igualment tenen caràcter compensable i absorbible, valorades en còmput anual, respecte de les millores econòmiques que es puguin establir en el futur per disposicions legals, les quals només tindran eficàcia i seran d'aplicació si, considerades en conjunt i còmput anual, superen les d'aquest conveni.

Cap treballador adscrit al present conveni, per efecte de la seva aplicació, no pot percebre una retribució menor en conjunt a aquella que gaudia fins a la seva aplicació.

Capítol 2 **Comissió Paritària i Resolució de Conflictes**

Article 5. *Seguiment del Conveni.*

1. Es constituirà una Comissió Paritària en el termini d'un mes de signar el present Conveni, per a la interpretació i la vigilància del compliment d'aquest conveni, tractant sobre les novetats referents a la seva aplicació, així com dels dubtes que pugui originar la seva interpretació o modificació.

2. La Comissió paritària estarà formada per, com a mínim, 2 vocals en representació de la Direcció del CREAM i 2 vocals en representació del personal. El nombre de vocals augmentarà en un/a component per cada una de les parts del conveni, en proporció a l'augment de membres del comitè d'empresa. Per sistema rotatori entre ambdues representacions, i per un període de nou mesos, s'escollirà un president, la missió del qual serà efectuar les convocatòries i moderar les reunions.

3. Aquesta Comissió es reunirà a petició de qualsevol de les parts, mitjançant una convocatòria prèvia amb ordre del dia que es donarà a conèixer a l'altra part, pel cap baix, amb cinc dies hàbils d'antelació.

4. La Comissió paritària podrà utilitzar els serveis d'assessoria que siguin lliurement designats per cada una de les parts. Aquesta assessoria podrà assistir a les reunions amb veu però sense vot.

5. La Comissió paritària elaborarà en la primera sessió el reglament de funcionament d'aquesta Comissió.

6. Els acords presos en la Comissió tindran plena validesa i eficàcia en l'àmbit d'aquest Conveni, i es faran públics.

Article 6. *Resolució de conflictes*

1. En tots aquells temes derivats de la interpretació d'aquest conveni en els quals no s'arribi a acord en el si de la Comissió paritària, ambdues parts acorden sotmetre's al procediment que per a solució de conflictes s'estableix a la normativa sobre funcionament en matèria de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

2. Quan no s'assoleixi l'acord en la modificació de condicions de treball establertes en el conveni per aplicació del que estableix l'article 82.3 de l'Estatut dels Treballadors, ambdues parts recorreran per a la resolució de les discrepàncies al procediment que per a solució de conflictes s'estableix a la normativa sobre funcionament en matèria de mediació i arbitratge del Tribunal Laboral de Catalunya.

Capítol 3 Organització del treball

Article 7. Normes generals

1. L'organització del treball, de conformitat amb el previst en aquest Conveni i en la legislació vigent, és facultat i responsabilitat exclusiva de la Direcció del Centre.

2. La direcció del CREAM, quan existeixin provades causes econòmiques, tècniques o organitzatives, segons com aquestes es descriuen a la Disposició addicional setzena de l'Estatut dels Treballadors, podrà acordar modificacions substancials de les condicions de treball. Tindran la consideració de modificacions substancials de les condicions de treball, entre altres, les que afectin les següents matèries:

- a) Jornada de treball.
- b) Horari i distribució del temps de treball.
- c) Règim de treball a torns.
- d) Sistema de remuneració.
- e) Sistema de treball i rendiment.
- f) Funcions, quan excedeixin dels límits que per a la mobilitat funcional preveu l'article 39 de l'Estatut dels Treballadors.

S'entendrà que es presenten les causes a què es refereix aquest article quan l'adopció de les mesures proposades contribueixi a millorar la situació del centre a través d'una més adequada organització dels seus recursos, garanteixi l'obligat equilibri pressupostari, afavoreixi la seva posició competitiva o respongui a les exigències de la demanda.

3. La modificació substancial de les condicions de treball pot afectar a les condicions reconegudes als treballadors en contracte de treball, en acords o pactes col·lectius o gaudides per aquests en virtut d'una decisió unilateral de l'empresari d'efectes col·lectius.

Les modificacions substancials de les condicions de treball podran ser de caràcter individual o col·lectiu.

Es considera de caràcter col·lectiu la modificació que, en un període de noranta dies, afecti al menys a:

- a) Deu treballadors, en el cas que el CREAM tingui menys de cent treballadors.
- b) El deu per cent del nombre de treballadors de l'empresa en el cas que el CREAM tingui entre cent i tres-cents treballadors.
- c) Trenta treballadors, en el cas que el CREAM tingui tres-cents o més treballadors.

Es considera de caràcter individual la modificació que, en el mateix període de referència, no superi aquests límits.

4. La decisió de la modificació substancial de condicions de treball de caràcter individual haurà de ser notificada per l'empresari al treballador afectat i als seus representants legals amb una antelació mínima de trenta dies a partir de la data de la seva efectivitat.

En els supòsits previstos en els paràgrafs a), b), c), d) i f) de l'apartat 1 d'aquest article, si el treballador resultés perjudicat per la modificació substancial tindrà dret a rescindir el seu contracte i percebre una indemnització de vint dies de salari per any de servei prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any i amb un màxim de nou mesos.

Sense perjudici de l'efectivitat de la modificació en el termini d'efectivitat anteriorment citat, el treballador que no havent optat per la rescissió del seu contracte es mostri disconforme amb la decisió empresarial podrà impugnar-la davant de la jurisdicció competent. La sentència declararà la modificació justificada o injustificada i, en aquest últim cas, reconeixerà el dret del treballador a ser reposat en les seves anteriors condicions.

Quan per tal d'eludir les previsions contingudes en l'apartat següent d'aquest article, el centre realitzi modificacions substancials de les condicions de treball en períodes successius de noranta dies en nombre inferior als llindars a què es refereix l'últim paràgraf de l'apartat 3, sense que es presentin causes noves que justifiquin tal actuació, les esmentades noves modificacions es consideraran efectuades en frau de llei i seran declarades nul·les i sense efecte.

5. La decisió de modificació substancial de condicions de treball de caràcter col·lectiu haurà d'anar precedida d'un període de consultes amb els representants legals dels treballadors de durada no inferior a quinze dies. L'esmentat període de consultes haurà de versar sobre les causes motivadores de la decisió empresarial i la possibilitat d'evitar o reduir els seus efectes, així com sobre les mesures necessàries per atenuar les seves conseqüències per als treballadors afectats.

Durant el període de consultes, les parts hauran de negociar de bona fe, amb vistes a la consecució d'un acord. L'esmentat acord requerirà la conformitat de la majoria dels membres del comitè d'empresa.

Quan el període de consultes finalitzi amb acord, es presumirà que concorren les causes justificatives a què al·ludeix l'apartat 2, i sols podrà ser impugnat davant la jurisdicció social per l'existència de frau, dol, coacció o abús de dret en la seva conclusió. L'acord amb la representació legal dels treballadors en el període de consultes s'entendrà sense perjudici del dret del personal afectat a exercitar l'opció prevista en el paràgraf segon de l'apartat 4 d'aquest article.

6. Si el període de consultes acaba sense acord, l'empresari notificarà al personal afectat la seva decisió sobre la modificació, que tindrà efectes una vegada transcorregut el termini a què es refereix l'apartat 4 d'aquest article.

Contra les decisions a què es refereix el present apartat es podrà reclamar en conflicte col·lectiu, sense perjudici de l'acció individual prevista en l'apartat 4 d'aquest article. La interposició del conflicte paraitzarà la tramitació de les accions individuals iniciades fins a la seva resolució.

7. La modificació de les condicions de treball establertes en aquest conveni haurà de realitzar-se conforme a l'article 82.3. de l'Estatut dels treballadors.

8. En matèria de trasllats s'estarà al disposat en les normes específiques establertes a l'article 40 de l'Estatut dels treballadors.

Article 8. Règim d'incompatibilitats.

Són de plena aplicació al personal comprès dins l'àmbit d'aquest Conveni les normes contingudes en la legislació sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració Pública, i de manera particular la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de la l'Administració de la Generalitat de Catalunya; la Llei estatal 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques; el Decret 98/1985, d'11 d'abril; i també les normes de desenvolupament dictades sobre la matèria.

En conseqüència, tot treballador està obligat, prèviament a la seva incorporació a l'empresa, a declarar qualsevol activitat, pública o privada, que desenvolupi o que vulgui desenvolupar, restant sotmesa la declaració de compatibilitat a la decisió de l'autoritat competent.

El treballador que estigui al CREAM i que vulgui desenvolupar qualsevulla activitat, pública o privada, haurà de sol·licitar l'oportuna compatibilitat a l'empresa, segons el que disposa l'esmentada legislació.

Tot treballador que hagi de cessar en el treball per causa d'incompatibilitat sobrevinguda com a conseqüència de l'aplicació de la legislació vigent té dret que se li concedeixi l'excedència voluntària en els termes i condicions que estableix la Llei.

En cas de cessament o baixa laboral de qualsevol treballador del CREAM, aquest no durà a terme actes o activitats de competència deslleial i s'estarà al que disposa l'article 21 de l'Estatut dels Treballadors.

Capítol 4 Classificació del personal

Article 9. Normes generals

La classificació del personal es portarà a terme d'acord amb el que es preveu en aquest Conveni. Les denominacions i les classificacions del personal consignat als següents articles són merament enunciatives i no suposen l'obligació de tenir coberts tots els nivells i les categories ressenyades si les necessitats i el volum del Centre no ho requereixen, a judici de la Direcció del centre.

El centre, amb l'acord del comitè d'empresa, es reserva la possibilitat d'ampliar les categories professionals dins de les seves facultats d'organització del treball, tenint en compte la proporcionalitat de l'esquema de classificació personal recollit a l'article 11 del present Conveni pel que fa a sous i mèrits.

Article 10. Grups professionals

Tot el personal contractat del CREAM estarà distribuït en els següents grups professionals:

Grup I: Personal Investigador: Comprèn les categories següents:

A. Personal de Recerca de Plantilla

Correspon a aquest personal investigador el desenvolupament de les línies de recerca del centre, incloent les publicacions, els projectes de recerca i la formació de nou personal investigador.

- R1. Cap de Recerca
- R2. Cap de Grup
- R3. Investigador/a sènior
- R4. Investigador/a Consolidat/da

Les categories de R1 a R4 són de plantilla, és a dir tenen contracte indefinit i el seu sou va a càrrec dels fons estructurals del centre.

B. Personal Investigador Contractat

Correspon al personal investigador d'aquesta línia el desenvolupament total o parcial (segons la seva categoria) de les tasques descrites al projecte del que depenen, incloent les publicacions i la formació de nou personal investigador.

I0. Investigador/a de nivell 0

- I1. Investigador/a de nivell 1
- I2. Investigador/a de nivell 2
- I3. Investigador/a de nivell 3
- I4. Investigador/a postdoctoral
- I5. Investigador/a predoctoral

El sou de les categories de I0 a I5 va a càrrec del projecte del que depenen.

Grup II: Personal Tècnic i d'Administració i Serveis: Comprèn les categories següents:

A. Personal tècnic:

Correspon al personal tècnic de suport a la recerca, la realització de tasques directament vinculades a la recerca, tant al camp com al laboratori i a l'anàlisi i tractament de dades.

- T1. Cap Tècnic
- T2. Responsable tècnic (nivells A i B)
- T3. Tècnic Qualificat (nivells A i B)
- T4. Tècnic de Suport (nivells A i B)
- T5. Ajudant (nivells A i B)
- T6. Auxiliar

Els nivells A i B de cada categoria indiquen major i menor experiència, respectivament, dintre de la mateixa. El pas de B a A es produirà de manera automàtica després de tres anys de contracte al centre (dos anys, en el cas dels T5), o abans si el cap de projecte així ho determina.

B. Personal d'Administració i Serveis:

Correspon al personal d'Administració i Serveis la gestió tècnica, econòmica i administrativa, així com el suport, l'assessorament i assistència en el desenvolupament de les funcions del CREAF.

- A1. Gerent
- A2. Cap d'Àrea
- A3. Responsable Tècnic (nivells A i B)
- A4. Tècnic/a Qualificat/da (nivells A i B)
- A5. Tècnic/a de Suport (nivells A i B)
- A6. Ajudant (nivells A i B)
- A7. Auxiliar

Els nivells A i B de cada categoria indiquen major i menor experiència, respectivament, dintre de la mateixa. El pas de B a A es produirà de manera automàtica després de tres anys de contracte al centre (dos anys, en el cas dels A6), o abans si el cap de projecte així ho determina.

Article 11. *Categories professionals. Descripció i tasques a realitzar*

- *Personal de recerca de plantilla*

R1. Cap de Recerca

Descripció del nivell: Personal investigador Doctor de plantilla de vàlua reconeguda que dirigeix un grup nombrós o diferents grups de persones. Amb àmplia experiència en la recerca, formació de personal investigador, coordinació de projectes i tasques de responsabilitat en la gestió d'activitats d' I+D+i.

Tasques a realitzar:

- Coordinació de les persones al seu càrrec.
- Formació de personal investigador i tècnic.
- Coordinació de projectes, contractes i convenis de recerca.
- Coordinació de productes i publicacions.

- Gestió científica d'alta responsabilitat (ex. grans projectes i infraestructures; participació rellevant en comitès i programes internacionals).

R2. Cap de Grup

Descripció del nivell: Personal investigador Doctor de plantilla de vàlua reconeguda que dirigeix un grup de persones. Amb gran experiència en la recerca, la formació de personal investigador, coordinació de projectes i tasques de responsabilitat en la gestió d'activitats d' I+D+i.

Tasques a realitzar:

- Coordinació de les persones al seu càrrec .
- Formació de personal investigador i tècnic.
- Coordinació de projectes, contractes i convenis de recerca.
- Coordinació de productes i publicacions.
- Gestió científica (ex. participació en comitès i programes nacionals i internacionals).

R3. Investigador/a Sènior

Descripció del nivell: Personal investigador Doctor de plantilla de gran experiència en la recerca, formació de personal investigador, coordinació de projectes de recerca i tasques de gestió d'activitats d'I+D+i.

Tasques a realitzar:

- Formació de personal investigador i tècnic.
- Coordinació i execució de projectes, contractes i convenis de recerca.
- Coordinació i elaboració de productes i publicacions.
- Participació en la gestió d'activitats científiques

R4. Investigador/a Consolidat/da

Descripció del nivell: Personal investigador Doctor de plantilla que ha assumit responsabilitats rellevants al centre i realitza la seva feina de manera autònoma. Du a terme tasques de coordinació de projectes de recerca i de formació de personal investigador.

Tasques a realitzar:

- Formació de personal investigador i tècnic.
- Coordinació i execució de projectes, contractes i convenis de recerca.
- Elaboració de productes i publicacions.

- *Personal investigador contractat*

I0. Investigador/a

Nivell 0

Descripció del nivell: Personal investigador Doctor de plantilla de vàlua reconeguda que dirigeix un grup de persones. Amb gran experiència en la recerca, la formació de personal investigador, coordinació de projectes i tasques de responsabilitat en la gestió d'activitats d' I+D+i.

Tasques a realitzar:

- Coordinació de les persones al seu càrrec .
- Formació de personal investigador i tècnic.
- Coordinació de projectes, contractes i convenis de recerca.
- Coordinació de productes i publicacions.
- Gestió científica (ex. participació en comitès i programes nacionals i internacionals).

I1. Investigador/a

Nivell 1

Descripció del nivell: Personal Investigador Doctor de gran experiència en la recerca, formació de personal investigador, coordinació de projectes de recerca i tasques de gestió d'activitats d'I+D+i. Realitza aquestes tasques de recerca de manera autònoma en el marc del projecte del qual depèn.

Tasques a realitzar:

- Formació de personal investigador i tècnic.
- Coordinació i elaboració de productes i publicacions.
- Participació en la gestió d'activitats científiques.
- Eventualment, recerca de fons complementaris als del projecte del qual depèn.

I2. Investigador/a

Nivell 2

Descripció del nivell: Personal Investigador Doctor que realitza tasques de formació de personal investigador i elaboració de productes i publicacions. Realitza tasques de recerca de manera autònoma en el marc del projecte del qual depèn.

Tasques a realitzar:

- Formació de personal investigador i tècnic.
- Elaboració de productes i publicacions.
- Eventualment, recerca de fons complementaris als del projecte del qual depèn.

I3. Investigador/a Nivell 3

Descripció del nivell: Personal Investigador Doctor amb moderada experiència professional que realitza la seva feina de manera autònoma dins d'un grup de recerca. Du a terme activitats de formació de personal investigador i de coordinació de tasques dins de projectes de recerca,

Tasques a realitzar:

- Formació de personal investigador i tècnic.
- Elaboració de productes i publicacions.
- Eventualment, recerca de fons complementaris als del projecte del qual depèn.

I4. Investigador/a Postdoctoral

Descripció del nivell: Personal Investigador Doctor que realitza tasques de recerca un cop acabada la seva tesi doctoral.

Tasques a realitzar:

- Tasques de recerca en projectes, contractes i convenis de recerca.
- Elaboració de productes i publicacions.

I5. Investigador/a Predoctoral

Descripció del nivell: Llicenciat o graduat que s'inicia en la recerca, per fer la seva tesi doctoral.

Tasques a realitzar:

- Elaboració de la tesi doctoral.
- Elaboració de productes i publicacions.

Personal tècnic

T1. Cap Tècnic

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent que coordina una de les àrees tècniques del centre amb plena autonomia i alt grau d'iniciativa i responsabilitat.

Tasques a realitzar:

- Coordinació de totes les activitats dins de la corresponent àrea tècnica.
- Coordinació de l'equip humà de la seva àrea.
- Participació en l'elaboració, sol·licitud i gestió de projectes, contractes i convenis.

T2.

Responsable Tècnic/a

Nivell A

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent que ha assumit responsabilitats tècniques molt rellevants al centre, amb experiència reconeguda en les mateixes i amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Tasques a realitzar:

- Participació en projectes, contractes i convenis, en ocasions ajudant a formular-los i coordinant part dels mateixos.
- Elaboració de productes, informes i publicacions.
- Coordinació de les funcions realitzades per l'equip humà al seu càrrec.

Nivell B

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent que ha assumit responsabilitats tècniques rellevants al centre i amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat.

Tasques a realitzar:

- Participació en projectes, contractes i convenis, en ocasions ajudant a formular-los i coordinant part dels mateixos.
- Elaboració de productes, informes i publicacions.
- Coordinació de les funcions realitzades per l'equip humà al seu càrrec.

T3.

Tècnic/a Qualificat/da

Nivell A

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent que exerceix funcions qualificades amb alta especialització i responsabilitat dins del seu grup de treball, amb experiència reconeguda en les mateixes.

Tasques a realitzar:

- Participació en l'elaboració de productes i d'informes.
- Tasques especialitzades de camp, laboratori i gabinet.
- Altres tasques especialitzades que li encomani el cap de projecte o en qui aquest delegui.

Nivell B

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent que exerceix funcions qualificades amb alta especialització i responsabilitat dins del seu grup de treball.

Tasques a realitzar:

- Participació en l'elaboració de productes i d'informes.
- Tasques especialitzades de camp, laboratori i gabinet.
- Altres tasques especialitzades que li encomani el cap de projecte o en qui aquest delegui.

T4.

Tècnic/a de Suport

Nivell A

Descripció del nivell: Descripció del nivell: Personal amb titulació de formació professional de grau superior o assimilable que exerceix funcions de suport, amb experiència reconeguda en les mateixes

Tasques a realitzar:

- Tasques de suport de camp, laboratori i gabinet.
- Ús d'equipaments amb un alt grau d'expertesa i coneixement.- Les encomanades pel cap de projecte o en qui aquest delegui.

Nivell B

Descripció del nivell: Personal amb titulació de formació professional de grau superior o assimilable que exerceix funcions de suport

Tasques a realitzar:

- Tasques de suport de camp, laboratori i gabinet
- Ús d'equipaments amb un alt grau d'expertesa i coneixement.
- Les encomanades pel cap de projecte o en qui aquest delegui

T5.

Ajudant

Nivell A

Descripció del nivell: Personal amb titulació de formació professional de grau mig o assimilable que exerceix funcions bàsiques de suport, amb experiència reconeguda en les mateixes, amb dependència del cap de projecte o en qui aquest delegui.

Tasques a realitzar:

- Tasques bàsiques de suport de camp, laboratori i gabinet
- Ús d'equipaments que requereixen d'aprenentatge.- Les encomanades pel cap de projecte

Nivell B

Descripció del nivell: Personal amb titulació de formació professional de grau mig o assimilable que exerceix funcions bàsiques de suport, amb dependència del cap de projecte o en qui aquest delegui.

Tasques a realitzar:

- Tasques bàsiques de suport de camp, laboratori i gabinet
- Ús d'equipaments que requereixen d'aprenentatge.-
- Les encomanades pel cap de projecte

T6. Auxiliar

Descripció del nivell: Personal que no requereix una titulació mínima i que exerceix funcions bàsiques de suport, amb dependència del cap de projecte o en qui aquest delegui.

Tasques a realitzar:

- Tasques senzilles, amb instruccions detallades i delimitades.
- Les encomanades pel cap de projecte

Personal d'Administració i Serveis

Descripció del nivell

Tasques a realitzar

A1. Gerent

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent responsable d'administrar i gestionar el patrimoni i el pressupost del centre, i d'exercir la direcció del personal d'Administració i Serveis.

Tasques a realitzar:

- Analitzar l'estat financer del centre i revisar la gestió de tresoreria.
- Coordinar les activitats del personal d'Administració i Serveis del centre.
- Coordinar l'estratègia d'inversions i d'ús eficient de les infraestructures i serveis
- Responsable econòmic davant l'administració i els diferents òrgans de govern.

A2. Cap d'Àrea

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent que coordina una de les Àrees de suport del centre amb plena autonomia i alt grau d'iniciativa

Tasques a realitzar:

- Coordinació de totes les activitats dins d'una de les àrees de suport del CREAM.
- Coordinació de l'equip humà de la seva àrea.
- Participació en l'elaboració, sol·licitud i gestió de projectes.

A3. Responsable Tècnic/a

Nivell A

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent o amb coneixements equivalents equiparats pel centre, amb experiència consolidada en l'exercici de la seva categoria professional i amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat

Tasques a realitzar:

- Supervisió, ordenació i/o direcció de determinades activitats dins d'una àrea de suport.
- Realització de tasques complexes de suport i gestió.
- Coordinació de les funcions realitzades per l'equip humà al seu càrrec.

Nivell B

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent o amb coneixements equivalents equiparats pel centre, amb experiència en l'exercici de la seva categoria professional i amb un alt grau d'autonomia, iniciativa i responsabilitat

Tasques a realitzar:

- Supervisió, ordenació i/o direcció de determinades activitats dins d'una àrea de suport.
- Realització de tasques complexes de suport i gestió.
- Coordinació de les funcions realitzades per l'equip humà al seu càrrec.

A4.

Tècnic/a Qualificat/da

Nivell A

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent, que exerceix funcions amb alta especialització i responsabilitat dins del seu grup de treball, i amb experiència reconeguda en les mateixes.

Tasques a realitzar:

- Realització de tasques especialitzades de suport i gestió.
- Realització de tasques tècniques d'execució pràctica que comporten la supervisió del seu cap.

Nivell B

Descripció del nivell: Personal amb titulació universitària de grau superior o equivalent, que exerceix funcions amb alta especialització i responsabilitat dins del seu grup de treball.

Tasques a realitzar:

- Realització de tasques especialitzades de suport i gestió.
- Realització de tasques tècniques d'execució pràctica que comporten la supervisió del seu cap.

A5.

Tècnic/a de Suport

Nivell A

Descripció del nivell: Personal amb titulació de formació professional de grau superior o assimilable que exerceix funcions de suport, amb experiència reconeguda en les mateixes.

Tasques a realitzar:

- Realització de tasques de suport i gestió.
- Altres tasques que comportin la supervisió del seu cap.

Nivell B

Descripció del nivell: Personal amb titulació de formació professional de grau superior o assimilable que exerceix funcions de suport.

Tasques a realitzar:

- Realització de tasques de suport i gestió.
- Altres tasques que comportin la supervisió del seu cap.

A6.

Ajudant

Nivell A

Descripció del nivell: Personal amb titulació de formació professional de grau mig o assimilable que exerceix funcions bàsiques de suport, amb dependència del seu cap i amb experiència reconeguda en les mateixes.

Tasques a realitzar:

- Realització de tasques bàsiques de suport.
- Altres tasques que li encomani el seu cap.

Nivell B

Descripció del nivell: Personal amb titulació de formació professional de grau mig o assimilable que exerceix funcions bàsiques de suport, amb dependència del seu cap.

Tasques a realitzar:

- Realització de tasques bàsiques de suport.
- Altres tasques que li encomani el seu cap.

A7.

Auxiliar

Descripció del nivell: Personal que no requereix una titulació mínima i que exerceix funcions bàsiques de suport, amb dependència del seu cap.

Tasques a realitzar:

- Tasques bàsiques, amb instruccions detallades i delimitades.
- Les que li encomani el seu cap.

En cas que un treballador estigui en desacord amb la categoria professional en la que està assignat, pot sol·licitar que es revisi la seva ubicació en aquesta categoria informant al Comitè d'Empresa, que ho traslladarà a la Direcció del CREAM.

Article 12. *Treballs de superior o inferior categoria*

1. En el cas que a un/a treballador/a se li assigni una feina corresponent a una categoria superior, en percebrà els havers d'aquesta, i si ho fa durant sis mesos en un any, o durant vuit mesos no seguits en un període de vint-i-quatre mesos, podrà sol·licitar la classificació en la nova categoria, sempre i quan estigui en possessió de la titulació adequada al lloc de treball, sens perjudici de poder reclamar la diferència salarial corresponent.

2. En casos especials, per necessitats específiques i pel temps imprescindible, l'empresa podrà destinar personal a realitzar treballs de categories professionals inferiors a la seva, amb la comunicació prèvia al comitè d'empresa.

El personal destinat a realitzar treballs de categoria inferior serà sempre el disponible de la categoria immediatament superior.

El personal afectat, durant aquest període, continuarà cobrant les remuneracions totals de la seva categoria professional i se li mantindran els altres drets derivats de la mateixa.

Capítol 5 **Temps de treball**

Article 13. *Calendari laboral*

La Direcció del Centre, d'acord amb els representants dels treballadors, fixarà, al més tard durant el desembre de l'any precedent, el calendari laboral de l'any següent, en el qual es concretaran les festes i períodes de vacances.

La Direcció penjarà al tauler d'anuncis del CREAM i a la seva intranet (apartat laboral) el calendari laboral pel coneixement de tot el personal.

Article 14. *Jornada de treball*

D'acord amb la DA 71ª de la *LPGE 2012* (normativa bàsica estatal), la jornada laboral ha quedat establerta en 1605 hores anuals per a tot el personal laboral del CREAM (37,5 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual).

Anualment, i aprofitant l'elaboració del calendari laboral, la Direcció del Centre i els representants dels treballadors acordaran, per a tot el personal, la regularització del còmput anual d'hores laborals calculada a partir del torn de vacances del mes d'agost, i tenint en compte el descans retribuït de Nadal i de Setmana Santa establerts a l'article 18 del present Conveni. Aquesta regularització pot donar lloc a dies i/o hores de permís retribuït, essent la Direcció del Centre i el comitè d'empresa qui acordaran el moment en què es gaudiran aquests dies i/o hores. Cada treballador/a podrà canviar aquests dies preestablerts sempre i quan hi hagi un acord amb el seu cap responsable.

En el cas que la normativa bàsica estatal o la normativa catalana permeti tornar a la jornada de 35 hores setmanals, es procedirà a pactar amb el comitè d'empresa l'oportuna modificació del calendari laboral.

Article 15. *Vacances i períodes de descans*

1. Tot el personal amb més d'un any complert de treball té dret a 22 dies hàbils de vacances anuals retribuïdes. Aquestes vacances es gaudiran durant el mes d'agost, tot i que, excepcionalment, es podran gaudir en un altre moment, sempre que aquest canvi no alteri el funcionament del Centre, i estant d'acord amb el/la cap responsable. Pel seu còmput es tindrà en compte el nombre d'hores establertes a la jornada de treball del centre, i es calcularà per

any natural (d'1 de gener a 31 de desembre). Si el temps de treball és menor d'un any, les vacances seran les proporcionals al temps que es treballarà durant l'any natural. L'inici de les vacances s'estableix que sigui en dia laborable.

El període de vacances s'haurà de completar abans del dia 31 de gener de l'any següent al de meritació de les vacances.

2. El personal que no pugui gaudir de les vacances en el període establert, per trobar-se en situació de baixa laboral, no podrà el dret a gaudir del nombre de dies de vacances coincidents amb la baixa laboral, i podrà gaudir-les immediatament després d'obtenir l'alta mèdica, encara que hagi acabat l'any natural a què corresponguin i sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

En cas que el permís per maternitat coincideixi en període de vacances, aquestes s'han de gaudir immediatament a la finalització del permís.

En el supòsit de produir-se col·lisió d'interessos entre el personal que vegi modificat el seu torn de vacances com a conseqüència de la baixa laboral, i aquell personal del seu mateix grup que ja les tenia programades, tindrà preferència aquest últim sobre l'altre.

3. El personal gaudirà d'un descans retribuït en el període de Nadal (del 24 de desembre al 6 de gener, ambdós inclosos), i dels 4 dies laborables de Setmana Santa. Si per motius professionals o d'organització del treball no es gaudeix d'aquests permisos durant els períodes indicats, es compensarà el personal afectat amb dies de descans. En cas d'altres motius, aquests permisos no seran acumulables si no es gaudeixen en els períodes de temps indicats. Aquests períodes de descans seran proporcionals al temps treballat fins a la data d'inici d'aquests permisos.

Article 16. *Horaris de treball*

1. L'horari de treball setmanal ordinari es podrà establir entre les 8:00 hores del matí fins les 18:00 hores, de dilluns a divendres. Excepcionalment l'horari es pot veure modificat sempre d'acord amb el/la cap de grup.

2. Tot el personal podrà gaudir, diàriament entremig del seu treball, d'un descans retribuït de trenta minuts, a més del descans preceptiu per dinar quan la jornada sigui partida.

3. Durant els mesos de juliol i agost es farà jornada intensiva, que es podrà establir entre 7.30 i 15.00 hores.

Article 17. *Treballs extraordinaris*

1. El personal laboral del CREA F podrà realitzar tasques extres fora de l'horari laboral. Aquestes tasques seran ofertes, si és el cas, pels/per les caps de projecte i finançades pels propis projectes.

Aquestes tasques extres es podran compensar mitjançant jornades de descans o bé s'abonaran amb el valor de l'hora extra, a elecció del treballador. El valor de l'hora extra serà el valor de l'hora normal segons el tipus de feina a desenvolupar multiplicat per 1,25.

2. No es tindran en compte, pel còmput del número màxim d'hores extraordinàries legalment autoritzades, l'excés de les treballades per a prevenir o reparar sinistres o altres danys extraordinaris i urgents. La seva realització serà obligatòria pel treballador, sens perjudici de la seva compensació com a hores extraordinàries.

Article 18. *Teletreball*

El centre permet el teletreball al seu personal. Per a poder fer-ne ús, cal que la naturalesa del seu treball ho permeti i que el/la responsable de les persones que s'hi acullin hi estigui d'acord amb la forma, control i durada.

Article 19. Reducció no remunerada de la jornada laboral

1. A part de les reduccions de jornada amb reducció proporcional de sou que la normativa aplicable contempla, el personal que per raó de guarda legal té cura directa d'un infant de menys de dotze anys, o d'una persona disminuïda psíquica, física o sensorial que no fa cap activitat retribuïda, i també el que té a càrrec directe seu un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda de més del 65%, que en depèn i en requereix una dedicació especial, o per raons d'edat o malaltia que no pugui valer-se pel seu compte, té dret a una reducció no remunerada de la jornada laboral en el següents termes:

Tipus de reducció Percentatge de reducció de la retribució

1 hora	8%
1/3 de jornada	20%
1/2 de jornada	40%

2. La concessió de les reduccions de jornada, esmentada en l'apartat anterior, és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

3. El personal a qui falti menys de cinc anys per l'edat de jubilació, podrà obtenir, prèvia sol·licitud, la reducció de la jornada laboral fins a la meitat, amb la reducció proporcional de les retribucions, sempre que les necessitats del treball ho permetin.

Capítol 6 Permisos i Excedències

Article 20. Permisos retribuïts

1. Es concediran permisos retribuïts i no recuperables per les següents causes degudament justificades:

a) 15 dies naturals consecutius en cas de matrimoni o constitució, en els termes que estableix la legislació vigent, d'una parella de fet. Es pot gaudir en el termini d'un any a partir de la data de casament o de l'inici de la convivència.

b) 1 dia per casament d'un familiar fins el segon grau de consanguinitat o afinitat, ampliable a 2 dies si es celebra fora de Catalunya. El dia del casament ha de coincidir amb un dia de prestació efectiva de serveis.

c) Per la mort, accident o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat afinitat: 3 dies hàbils a la mateixa localitat del lloc de treball, 5 a una altra localitat.

Per gaudir del permís per malaltia greu és necessari acreditar documentalment la gravetat de la malaltia greu, sense que es pugui entendre que la gravetat de la malaltia queda acreditada pel fet de la pròpia intervenció quirúrgica. El permís de malaltia greu o accident d'un familiar és incompatible amb el permís per hospitalització d'un familiar. S'ha de justificar sempre documentalment el fet causant del permís per mort, accident o malaltia greu d'un familiar. Aquests dies es poden gaudir per separat, dins dels 10 dies naturals següents a l'inici del fet causant.

Dintre d'aquest apartat, per atendre un familiar de primer grau per raons de malaltia molt greu, es tindrà dret a una reducció de fins el 50% de la jornada laboral, amb caràcter retribuït, durant el termini màxim d'un mes. Caldrà justificar documentalment el nivell de gravetat corresponent. Només es pot concedir una vegada pel mateix fet causant i la mateixa malaltia molt greu.

Excepcionalment, en els casos d'extrema gravetat en familiars de primer grau de consanguinitat, afinitat o sotmesos a tutela, el personal podrà gaudir d'una llicència especial no retribuïda mentre duri aquesta situació, que serà apreciada per la Comissió Paritària, sempre

que s'hagi exhaurit els dies de permís i el període vacacional.

d) Per l'hospitalització d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat: 2 dies hàbils a la mateixa localitat del lloc de treball, 4 a una altra localitat. Excepcionalment, i per motius degudament justificats, es pot ampliar fins a 6 dies laborables.

Aquest permís inclou l'ingrés hospitalari de mínim 24 hores; les intervencions quirúrgiques realitzades en règim d'hospital de dia; les urgències mèdiques sempre i quan se'n derivi un ingrés hospitalari, així com la cirurgia major ambulatoria sempre que es faci en règim d'hospital de dia i consti aquesta referència a la documentació presentada. El permís per hospitalització és incompatible amb el permís per mort, accident o malaltia greu de familiar. Aquests dies es poden gaudir per separat, dins dels 10 dies naturals següents a l'inici del fet causant.

e) 1 dia per trasllat del domicili habitual, 2 dies si la distància entre els domicilis és de més de 25 km.

f) El temps indispensable pel compliment d'un deure inexcusable de caràcter públic o personal, incloent l'exercici del sufragi actiu.

Quan el compliment d'aquest deure es tradueixi en la impossibilitat de la prestació de treball en més del 20% de les hores laborables en un període de 3 mesos, el CREAM podrà passar al/a la treballador/a a la situació d'excedència en els termes establerts a l'article 46.1 de l'Estatut dels Treballadors.

Si el treballador, pel compliment del deure o desenvolupament del càrrec, percep una indemnització, es descomptarà el seu import del salari que estigués rebent de l'empresa.

g) Per realitzar funcions sindicals o de representació dels treballadors, en els termes establerts legalment i en aquest Conveni.

h) Permís per visita mèdica: pel temps indispensable amb motiu d'una visita mèdica del treballador, cònjuge, parella de fet estable (acreditada segons la Llei), fills menors de 18 anys o familiars incapacitats fins al segon grau de consanguinitat. El permís s'haurà d'autoritzar prèviament pel responsable d'àrea i per la persona que designi la Direcció del CREAM (comunicant-ho al Departament de Personal). En tots els casos, és obligatori presentar justificant de l'assistència.

i) El temps indispensable per a la realització d'exàmens prenats i tècniques de preparació al part amb previ avís i justificació de la necessitat de la seva realització dins la jornada de treball.

j) En cas de part, setze setmanes ininterrompudes, ampliables en cas de part múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon inclòs. El període de suspensió pot començar abans o immediatament després del part, sempre que la mare disposi obligatòriament de les sis setmanes immediatament posteriors al part. En el cas de defunció de la mare, el pare podrà fer ús de la totalitat o, en el seu cas, de la part que resti del període de suspensió.

No obstant això, i sens perjudici de les sis setmanes de descans obligatori després del part, en cas que el pare i la mare treballin, quan s'iniciï el període de descans per maternitat, aquesta podrà optar per què el pare gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del període de descans posterior al part, bé de forma simultània o bé successiva amb el de la mare, llevat que al moment de gaudir-ne la incorporació al treball de la mare comporti un risc per a la seva salut.

En els casos de naixement de fills prematurs i en aquells en els quals per qualsevol altra causa el nou-nat hagi de romandre hospitalitzat a continuació del part, el permís per maternitat s'ampliarà tot el temps d'hospitalització amb un màxim de 13 setmanes addicionals.

k) En els casos de naixement de fills prematurs o que, per qualsevol motiu, aquests hagin de romandre hospitalitzats després del part, el treballador té dret a absentar-se del lloc de treball fins a un màxim de dues hores diàries. Així mateix, tindrà dret a reduir la jornada laboral fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional del salari.

l) Per adopció i acolliment, tant preadoptiu com permanent, el permís tindrà una durada de setze setmanes ininterrompudes, ampliable en el supòsit d'adopció o acolliment múltiple en dues setmanes més per cada fill a partir del segon inclòs, a comptar, a elecció del treballador, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueixi l'adopció.

En el cas que la mare i el pare treballin s'ha de distribuir a opció dels interessats, que en poden gaudir de manera simultània o successiva, sempre en períodes ininterromputs. En els casos en què gaudeixin simultàniament de períodes de descans, la suma dels períodes no pot excedir les setze setmanes o les que corresponguin en el cas d'adopció o acolliment múltiple.

En els supòsits d'adopció internacional, el permís establert per a cada cas en aquest apartat es pot iniciar fins a sis setmanes abans de la resolució per la qual es constitueix l'adopció. A més, es pot gaudir d'un permís fins a 2 mesos, quan sigui necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat/da.

m) Com a permís per naixement, adopció o acolliment permanent o preadoptiu d'un fill o filla, per al/a la progenitor/a que no gaudeix del permís per maternitat, 5 dies laborables consecutius dins els 10 següents a la data de naixement o a l'arribada del/de la menor adoptat o acollit a la llar familiar. S'amplia a 10 dies si són 2 fills, i 15 dies si són 3 o més.

n) Com a permís per paternitat, quatre setmanes consecutives (28 dies) a partir de l'acabament del permís per naixement del fill/a, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat o immediatament després del finiment d'aquest permís.

o) Per lactància d'un/a fill/a menor de 12 mesos, el personal tindrà dret a dues hores diàries d'absència en el treball, que podran dividir en dues fraccions, o es podrà substituir per una reducció de la seva jornada en dues hores (la reconeguda per la legislació vigent més la reconeguda pel CREAM) amb la mateixa finalitat. El permís podrà ser sol·licitat indistintament per un o l'altre progenitor, quan tots dos treballin. Per a obtenir el permís caldrà presentar fotocòpia del llibre de família i certificat de l'empresa del cònjuge explicitant que aquest no gaudeix ja d'aquest permís. Quan la lactància sigui per més d'un fill, el temps s'incrementarà en una hora per cada fill a partir del segon inclòs.

Aquestes hores es poden compactar per gaudir en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i d'acord amb les necessitats del servei.

p) S'hauran de tenir en compte les necessitats especials dels treballadors que tenen fills amb discapacitat psíquica, física o sensorial. Se'ls garantirà, com a mínim, una flexibilitat horària que els permeti conciliar els horaris dels centres d'educació especial, o altres centres on el fill o filla discapacitat rebi atenció amb els horaris dels propis llocs de treball, tenint en compte la situació del domicili familiar. A aquests efectes, el treballador gaudirà de dues hores de flexibilitat horària diària.

q) El personal amb fills discapacitats té dret a un permís retribuït per assistir a reunions de coordinació ordinària amb finalitats psicopedagògiques al centre d'educació especial o d'atenció precoç on rebi tractament el fill o la filla, o bé per acompanyar-lo si ha de rebre suport addicional en l'àmbit sanitari.

r) El personal que cursi estudis en centres oficials podrà disposar de permís retribuït de tota la jornada laboral en la data de realització dels exàmens de final de curs i parcials. En tots els casos és obligatori presentar el justificant d'assistència a les esmentades proves. Per poder gaudir d'aquest permís haurà de ser sol·licitat amb un mínim de 72 hores d'antelació.

s) El Centre podrà concedir permisos per a la realització de cursos, inclosos o no a l'acord nacional per a la formació contínua, projectes d'investigació, tesis doctorals, congressos, reunions científiques, etc. Per tal que aquest permís sigui retribuït, haurà de constar

expressament en la seva concessió aquest caràcter. En aquest cas, les despeses de matrícula, desplaçaments i estada podran córrer a càrrec del Centre. En el cas que el treballador gaudís de beques o ajuts, tant públiques com privades, el Centre abonarà tan sols la diferència entre l'import d'aquesta i el sou del treballador.

2. Tots els permisos s'hauran de gaudir immediatament després de produir-se el fet que els provoca o en el mateix moment segons correspongui, excepte on s'indiqui el contrari.

3. La concessió de les reduccions de jornada esmentada en els apartats anteriors, és incompatible amb el desenvolupament de qualsevol altra activitat econòmica, remunerada o no remunerada, durant l'horari que sigui objecte de la reducció.

Article 21. *Permisos no retribuïts*

1. D'acord amb les necessitats del Centre, als mèrits de l'interessat, antiguitat i al període transcorregut sense haver fet ús del present permís, ni del contemplat a l'article 23.r, podran concedir-se permisos no retribuïts, amb reserva de lloc de treball, per realitzar cursos de perfeccionament.

2. Tot el personal podrà sol·licitar fins a quinze dies laborals de permís sense sou per any, que li haurà de ser concedit si es fa amb un preavís de quinze dies, sempre que hi estigui d'acord el seu cap de projecte. En cas de desacord, la comissió paritària decidirà.

Article 22. *Excedències*

1. L'excedència podrà ser forçosa, especial i voluntària:

Excedència forçosa: donarà dret a la conservació del lloc de treball i al còmput de l'antiguitat durant la seva vigència, i es concedirà, prèvia comunicació escrita al Centre, en els següents supòsits:

a) Per designació o elecció per a càrrec públic que impossibiliti l'assistència a la feina. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent a la cessació en el càrrec.

b) Per a l'exercici d'accions sindicals, d'àmbit provincial o superior, sempre que la central sindical a què pertanyi el treballador tingui representativitat legal suficient en l'àmbit del present Conveni. El reingrés haurà de ser sol·licitat dins del mes següent a què cessi en el càrrec.

c) Per malaltia, una vegada transcorreguts els 18 primers mesos d'incapacitat temporal, i per tot el temps que el treballador romangui en aquesta situació encara que l'empresa hagi deixat de cotitzar.

Excedència especial: el període en què el treballador romangui en aquesta situació serà computable a efectes d'antiguitat, tindrà dret a assistir a cursos de formació professional i durant el primer any donarà dret a reserva de lloc de treball. Transcorregut aquest termini, la reserva quedarà referida a un lloc de treball del mateix grup professional o a categoria equivalent. Es concedirà, prèvia comunicació escrita al Centre, en els següents supòsits:

a) Per atendre la cura del cònjuge o d'un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d'edat, accident, malaltia o discapacitat, degudament acreditades, no pugui valer-se per si mateix i no desenvolupi activitat retribuïda. La sol·licitud s'haurà de presentar amb, almenys, un mes d'antelació, llevat de situacions d'urgència convenientment acreditades. Aquesta excedència es concedirà per un temps màxim de tres anys. El reingrés s'haurà de produir dins del mes següent a la desaparició de la causa que va motivar l'excedència o de l'acabament del termini concedit; si no, es declararà d'ofici el passi de l'excedent a la situació d'excedència voluntària.

b) Per atendre la cura de cada fill/a, per naturalesa, adopció o per acolliment permanent o preadoptiu, en els termes previstos en la legislació vigent. Quan el pare i la mare treballin en el mateix Centre, només un d'ells podrà gaudir d'aquesta excedència. Els successius fills donaran

lloc a un nou període d'excedència que, en el seu cas, posarà fi a la que es vingués gaudint. Aquesta excedència es concedirà per un temps màxim de tres anys. El reingrés s'haurà de produir dins del mes següent a l'acabament del termini concedit; si no, es declararà d'ofici el passí de l'excedent a la situació d'excedència voluntària.

c) Per un màxim d'un any per a tots els treballadors que desitgin dedicar-se al perfeccionament en la seva activitat professional, degudament acreditat i avaluat per la comissió paritària. L'excedència s'haurà de sol·licitar amb una antelació mínima de tres mesos. El reingrés haurà de ser sol·licitat amb tres mesos d'antelació al seu acabament.

Excedència voluntària. El personal amb una antiguitat en l'empresa d'almenys un any té dret a que se li reconegui la possibilitat de situar-se en excedència voluntària. Es concedirà per un termini mínim de quatre mesos i un màxim de cinc anys. L'excedent voluntari/a conserva un dret preferent al reingrés en el Centre, en les vacants d'igual categoria que es produïssin, sempre que hagués manifestat per escrit el seu desig de reingrés, tres mesos abans de l'acabament de l'excedència. Aquest dret només podrà ser exercitat una altra vegada pel mateix treballador si han transcorregut tres anys des del final de l'anterior excedència.

Si la concessió de l'excedència voluntària fos motivada per gaudi de beca, viatge d'estudis o participació en cursos de perfeccionament propis de l'especialitat del treballador, se li computarà l'antiguitat durant l'esmentat període d'excedència, i tindrà el dret de reincorporar-se automàticament al lloc de treball, en el termini màxim de set dies a partir de la finalització del període.

2. Amb l'excepció indicada de les excedències especials, tots els excedents que no sol·licitin la reincorporació dins dels terminis assenyalats i els qui no es reintegrin al lloc de treball en els terminis establerts, causaran baixa definitiva en el centre.

Article 23. *Incapacitat temporal*

D'acord amb la Disposició Addicional Sisena de la Llei catalana 5/2012, els complements (millores directes de la prestació) per incapacitat temporal són els següents:

a) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències comunes: del primer fins al tercer dia, ambdós inclosos, el cinquanta per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; des del dia quart fins al vintè, ambdós inclosos, un complement que, sumat a la prestació econòmica reconeguda per la Seguretat Social, sigui equivalent al setanta-cinc per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat; a partir del dia vint-i-unè, inclusivament, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

b) Les empleades embarassades i les víctimes de violència de gènere en situació d'incapacitat temporal percebran, des del primer dia, un complement de la prestació econòmica de la Seguretat Social, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

c) En les situacions d'incapacitat temporal que comportin hospitalització o intervenció quirúrgica, amb independència que sobrevinguin amb posterioritat a l'inici de la incapacitat i sempre que es corresponguin amb el mateix procés patològic, així com les derivades de processos oncològics, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, des del primer dia, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat. A aquests efectes, els supòsits d'intervenció quirúrgica es complementaràn sempre que requereixin repòs domiciliari i derivin dels tractaments inclosos en la cartera bàsica de serveis del sistema nacional de salut.

d) En la situació d'incapacitat temporal derivada de contingències professionals, la prestació reconeguda per la Seguretat Social es complementarà, durant tot el període de durada d'aquesta incapacitat, fins al cent per cent de les retribucions fixes i periòdiques que es percebien el mes anterior a aquell en què va tenir lloc la incapacitat.

Les referències a dies que es fan en aquest apartat s'entenen fetes a dies naturals.

Capítol 7 Formació

Article 24. *Formació*

L'assistència a cursos de formació organitzats i finançats pel Centre es durà a terme preferentment en horari laboral, i computarà com a jornada laboral del personal.

En aquest sentit, el CREAM organitzarà i finançarà cada any un mínim de dos cursos de formació d'interès general, per al personal laboral del CREAM i oberts al personal adscrit. La temàtica dels cursos es decidirà durant l'últim trimestre de cada any per a l'any següent, a partir de les necessitats majoritàries generals i individuals.

El CREAM podria donar suport financer a cursos específics de formació per a necessitats molt concretes de grups del Centre. La decisió es prendrà per la direcció i la gerència del CREAM cas per cas.

Capítol 8 Contractació laboral

Article 25. *Procediment de contractació*

1. La contractació del personal laboral del CREAM, com a entitat sotmesa a Dret públic, s'ha de vehicular necessàriament mitjançant procediments de convocatòria pública, seguint tant el reglament de contractació laboral del centre com els específics protocols interns per a cada tipologia de personal, i d'acord amb els següents principis:

- a) Igualtat, mèrit i capacitat: es garanteix que tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb aquests principis constitucionals.
- b) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
- c) Transparència.
- d) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- e) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.
- f) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.
- g) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

Es pot exigir el compliment d'altres requisits específics, que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a exercir.

2. La tipologia bàsica (no exhaustiva) de contractes que es poden fer al CREAM s'exposa als articles següents.

Article 26. *Contracte per a la realització d'un projecte específic d'investigació científica i tècnica*

1. De conformitat amb l'apartat 2 de la Disposició addicional quinzena del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i la Disposició addicional vint-i-tresena de la Llei (14/2011) de la Ciència, el CREAM podrà celebrar contractes de treball per obra o servei determinat de l'article 15.1.a) de l'Estatut dels Treballadors, per a la realització de projectes específics d'investigació científica i tècnica amb autonomia i substantivitat pròpia, l'execució dels quals, encara que limitada en el temps, sigui de durada incerta.

Aquests contractes respondran a les necessitats donades per l'obtenció de subvencions d'entitats públiques o privades així com de convenis determinats de prestació de serveis a tercers.

Aquest contracte es podrà formalitzar amb personal investigador, científic o tècnic.

2. La durada serà la necessària per a la realització de les tasques objecte del contracte, relatives al projecte d'adscripció, vinculació o imputació del contracte i especificades en aquest. En tot cas, la durada del contracte estarà vinculada a la disponibilitat pressupostària.

Si el contracte fixés un termini, aquest haurà de considerar-se orientatiu en funció de l'obra o servei objecte del contracte.

3. A la finalització del contracte, el personal amb aquesta modalitat tindrà dret a percebre una indemnització per fi de contracte temporal, en els termes legalment previstos.

Article 27. *Contracte d'interinitat*

Es considerarà contracte d'interinitat el celebrat per substituir una persona amb dret a reserva del lloc de treball en virtut de norma, d'aquest conveni col·lectiu o per acord individual.

Article 28. *Contracte de treball en pràctiques*

1. Podrà concertar-se amb aquelles persones que estiguin en possessió de títol universitari o de formació professional de grau mitjà o superior, o de títols oficialment reconeguts com a equivalents, que habilitin per al exercici professional, dins els cinc anys següents a la seva obtenció, o set quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat.

2. Cap treballador podrà ser contractat en pràctiques per l'empresa per temps superior a dos anys en virtut de la mateixa titulació.

3. Si al termini del contracte el treballador continués al Centre, no podrà concertar-se un nou període de prova, computant-se la duració de les pràctiques a efectes d'antiguitat a l'empresa.

4. Les retribucions del personal amb contracte en pràctiques estaran entre el 90% segons les característiques del lloc de treball, durant el primer any, i el 100% durant el segon, de la quantia que figura a les taules salarials per a la categoria i funcions per les quals hagi estat contractat.

Article 29. *Contracte predoctoral*

Aquest contracte es formalitzarà segons les característiques especificades a l'article 21 de la Llei de la Ciència (14/2011), i estarà vinculat a algun dels programes d'ajuts específics per a la formació de doctors/es.

La categoria, retribució i característiques vindran determinades pel programa específic que possibiliti la contractació d'aquest personal.

Article 30. *Contracte d'accés al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación*

1. Aquest contracte es formalitzarà segons les característiques especificades a l'article 22 de la Llei de la Ciència (14/2011), amb qui estigui en possessió del títol de doctorat o equivalent.

2. En el cas de programes específics per a la contractació de doctors/es, la categoria, retribució i característiques vindran determinades pel programa específic que possibiliti la contractació d'aquest personal.

Article 31. *Jubilació parcial i contracte de relleu*

De conformitat amb el previst a la legislació vigent, pot accedir a la jubilació parcial el personal que concerta amb el Centre una reducció de la seva jornada de treball i del seu salari, entre un mínim del 25% i un màxim del 50%, quan reuneixi les condicions generals exigides a la Llei General de la Seguretat Social.

L'execució d'aquest contracte a temps parcial i la seva retribució seran compatibles amb la pensió que la Seguretat Social reconegui al personal jubilat parcial, extingint-se la relació laboral al arribar a la jubilació total.

Per poder subscriure aquest contracte a temps parcial, en el cas de personal que no hagi arribat encara a l'edat de jubilació ordinària, haurà de realitzar-se simultàniament un contracte de treball de relleu amb un treballador en situació de desocupació o que tingüés concertat amb el Centre un contracte de duració determinada, amb la finalitat de substituir la jornada de treball deixada vacant pel treballador que es jubila parcialment.

El contracte de relleu també es podrà celebrar per a substituir a treballadors que s'hagin jubilat parcialment tot i que hagin complert l'edat de jubilació ordinària.

La reducció de jornada i de salari podrà arribar al 75% quan el contracte de relleu se concerta a jornada completa i amb durada indefinida, sempre que el treballador compleixi els requisits establerts en el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.

La duració del contracte podrà ser indefinida o igual a la del temps que manqui al personal substituït per arribar a l'edat de jubilació ordinària.

El lloc del personal rellevista podrà ser el mateix que el del substituït o un altre similar. En tot cas, hi haurà d'haver una correspondència entre les bases de cotització del rellevat/a i rellevista, en els termes establerts a la Llei General de la Seguretat Social.

Article 32. *Període de prova*

El personal de nou ingrés haurà de superar un termini de prova de 3 mesos.

Article 33. *Cessament voluntari*

Qui desitgi cessar voluntàriament en el servei al CREAM, haurà de preavisar per escrit a la representació legal del centre (Gerència o Direcció), amb trenta dies naturals d'antelació.

L'incompliment per part del/de la treballador/a de l'obligació de preavisar amb l'esmentada antelació donarà dret al Centre a descomptar-li de la liquidació l'import del salari de dos dies, per cada dia de retard en el preavis.

Si el CREAM rebés el preavis en temps i forma, vindrà obligat a abonar al/a la treballador/a la liquidació corresponent al terminar la relació laboral. L'incompliment d'aquesta obligació portarà aparellat el dret del/de la treballador/a a ser indemnitzat/da amb l'import del salari de dos dies per cada dia de retard en l'abonament de la liquidació, amb el límit del número de dies del preavis.

Capítol 9 Salaries i compensacions

Article 34. *Estructura salarial*

L'estructura salarial del CREAM queda integrada pels següents conceptes salarials:

- a) Sou base.
- b) Pagues extraordinàries.
- c) Si s'escau, complement de productivitat (trams), complement d'antiguitat (triennis), complement de tasques de responsabilitat, complement personal i complement excepcional.

a) Sou base:

Els sous base del personal dels diferents nivells professionals es detallen a la taula salarial de l'annex 1 del present Conveni.

b) Pagues extraordinàries:

Es reconeix el dret a percebre tres pagues extraordinàries, que es faran efectives en els mesos de juny, octubre i desembre, respectivament. La quantia de les pagues extraordinàries vindrà determinada per l'import del salari, és a dir, sou base, complement d'antiguitat, complement de productivitat i, si s'escau, complement personal.

En els casos de noves incorporacions, reingressos o cessaments, les pagues extraordinàries s'abonaran en proporció al temps treballat.

S'estableix que, des de l'inici de la vigència d'aquest conveni, les pagues extraordinàries s'abonaran a prorrata durant les 12 mensualitats ordinàries per a tot el personal.

c) Complements:

i. Complement de productivitat

S'estableix un complement de productivitat basat en trams o sexennis, de caràcter consolidable. Cada tram de productivitat tindrà un valor establert per nivell professional, d'acord amb l'annex 1 d'aquest conveni. L'aplicació del tram de productivitat es farà segons el nivell professional de cada treballador/a en el moment d'assolir-lo.

En el cas del personal de recerca de plantilla, els trams de productivitat s'aconseguiran per l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa en l'activitat de recerca, d'acord amb el barem vigent que utilitzen les institucions equivalents (universitats, CSIC i similars). El sistema de valoració es basarà en trams d'almenys sis anys, que agrupin un període de temps en el que es puguin acumular mèrits suficients. L'import d'aquests trams (annex 1) correspon al valor atorgat per altres institucions públiques equivalents (trams estatals de les universitats, CSIC i similars) multiplicat per 1,5. L'assignació de cada tram de productivitat requerirà l'avaluació positiva de la comissió avaluadora: aquesta comissió estarà formada pel director o la persona a qui delegui la representació, dos investigadors (un d'ells relacionat amb l'àmbit de la persona avaluada) i un/a representant dels treballadors com a observador sense vot. Al personal investigador de nou ingrés al centre, que hagi desenvolupat una activitat de recerca en organismes públics (universitat, Generalitat, etc.), se li tindrà en compte la seva trajectòria professional (triennis i sexennis) en el moment d'establir el seu sou.

En el cas del/de la gerent, els trams de productivitat s'aconseguiran per l'especial rendiment, l'activitat extraordinària i l'interès o la iniciativa en l'activitat de gestió del centre. El sistema de valoració es basarà en trams d'almenys sis anys, que agrupin un període de temps en el que es puguin acumular mèrits suficients. L'import de cada tram es fixa a l'annex 1. L'assignació de cada tram de productivitat requerirà l'avaluació positiva de la comissió avaluadora: aquesta comissió estarà formada pel director, el subdirector, un tercer membre nomenat pel director, i un/a representant dels treballadors com a observador sense vot. En el cas d'un/una nou/nova gerent que provingui d'organismes públics (Universitat, Generalitat, etc.), se li tindrà en compte la seva trajectòria professional (triennis i sexennis) en el moment d'establir el seu sou.

ii. Complement d'antiguitat

S'estableix un complement d'antiguitat (triennis), automàtic i consolidable. Cada trienni tindrà un valor establert per nivell professional (annex 1). En el supòsit que els tres anys de serveis es prestin en categories/nivells diferents, es computarà per a tots tres anys l'import corresponent a la categoria que es gaudeixi en el moment de perfeccionament del trienni. El valor dels triennis ja consolidats s'actualitzarà al del nivell que s'ocupa en cada moment.

iii. Complement de tasques de responsabilitat

Tasques de responsabilitat del centre són, per exemple, responsable de cotxes, plana web, laboratoris, etc. Aquestes tasques no corresponen a cap categoria laboral de les definides a les taules de categories professionals del present conveni.

Aquest complement s'estipularà a les bases d'execució del pressupost i anirà acompanyat d'un informe motivat, justificant aquest complement i subjecte a l'aprovació per part del màxim òrgan de govern.

iv. Complement personal

Aquest complement té caràcter excepcional i només existirà en els supòsits de diferències salarials produïdes amb l'aplicació del nou model.

v. Complement excepcional

Es contempla l'existència i aplicació d'un complement anual no consolidable en funció de mèrits excepcionals individuals al llarg de l'any. Aquesta paga es farà en acabar l'any en curs i no podrà superar el 10% del sou anual del personal beneficiari.

vi. Paga per permanència al CREAM

Tot el personal afectat per aquest conveni tindrà dret, en el moment de la seva jubilació i sempre que hagi estat més de vint-i-cinc anys treballant al centre, a una paga de caràcter extraordinari equivalent a dues pagues ordinàries; en el cas que el/la treballador/a hagi estat en el centre entre 15 i 25 anys, l'import d'aquesta paga de caràcter extraordinari serà l'equivalent al d'una paga ordinària.

Article 35. *Ajut econòmic per guarda legal*

L'empresa donarà un ajut econòmic anual al personal contractat pel CREAM que tingui al seu càrrec fills amb un grau de disminució física, psíquica i/o sensorial igual o superior al 33%. Les quantitats de l'ajut, que romandran fixes en el període de vigència d'aquest conveni i s'abonaran un cop a l'any en la nòmina, són les següents, segons el grau de disminució:

De 33 a 49% 1442,43 EUR

De 50 a 69% 2163,64 EUR

De 70 a 99% 2884,86 EUR

[Actualment aquest article ha quedat suspès dels del 2012, per les successives lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya, que estableixen: "no s'atorguen als empleats ajuts en concepte de fons d'acció social, ni tampoc altres ajuts que tinguin la mateixa naturalesa i la mateixa finalitat, ..." i "els acords, convenis o pactes [...] que contravinguin el que estableix aquest article han d'experimentar l'adequació pertinent, i són inaplicables les clàusules que s'hi oposin."]

Article 36. *Ajut al transport públic*

En atenció al compromís del CREAM de respectar el medi ambient i de fomentar l'ús del transport públic, el Centre subvencionarà el 50% de les despeses en desplaçaments al lloc de treball (FGC, RENFE Rodalies, ATM, SARBUS, etc.). Es podrà acollir a aquesta subvenció el personal contractat pel Centre, que reuneixi els següents requisits: els bitllets/tiquets hauran de ser nominats (que hi consti el DNI de l'usuari). S'aplicarà en els trimestrals, anuals i les ATM. S'haurà de donar a administració fotocòpia de la targeta comprada i del DNI. A final de mes s'abonarà l'import en el compte corrent del treballador.

[Actualment aquest article ha quedat suspès dels del 2012, per les successives lleis de pressupostos de la Generalitat de Catalunya, que estableixen: "no s'atorguen als empleats ajuts en concepte de fons d'acció social, ni tampoc altres ajuts que tinguin la mateixa naturalesa i la mateixa finalitat, ..." i "els acords, convenis o pactes [...] que contravinguin el que estableix aquest article han d'experimentar l'adequació pertinent, i són inaplicables les clàusules que s'hi oposin."]

Article 37. *Revisió salarial*

Les revisions salarials vindran determinades per la normativa pressupostària publicada anualment per part de la Generalitat de Catalunya, estant aquesta sotmesa a la normativa bàsica de l'Estat (lleis de pressupostos generals de l'Estat).

Article 38. *Bestretes sobre nòmina*

El/la treballador/a, i els seus representants legals amb la corresponent autorització, tindran dret a percebre bestretes a compte del treball realitzat, dins dels límits de les dotacions pressupostàries. Aquestes bestretes no meritiran cap interès, i no podran excedir, com a màxim, de la quantia equivalent a tres mensualitats de salari base i complement d'antiguitat que en el seu cas pugui tenir el treballador sol·licitant. La devolució de les quantitats anticipades es practicarà per quantitats iguals en cada mensualitat, mitjançant deduccions en les nòmines corresponents i a partir del mes següent al de la concessió de la bestreta, amb un màxim de dotze mensualitats.

Capítol 10 Seguretat i Salut en el treball

Article 39. *Normes generals*

La protecció del personal davant els riscos laborals obliga a l'empresa a la planificació de la prevenció, l'avaluació inicial dels riscos inherents al treball i la seva actualització periòdica, la informació i la formació del personal laboral, per tal que aquests tinguin un millor coneixement dels riscos i la forma de prevenir-los.

El CREAM compleix amb la seva tasca de prevenció de riscos laborals a l'empareda del que s'estipula a la Llei 3/1995, de prevenció de riscos laborals i dels reglaments que la desenvolupen.

Article 40. *Obligacions*

1. Són obligacions per part del CREAM:

- a) Avaluar els riscos i organitzar la seva prevenció, integrant-la a totes les activitats de l'empresa, i tenint present la capacitat del personal.
- b) Adoptar les mesures necessàries per tal que el personal rebi totes les informacions necessàries en relació als seus possibles riscos. El CREAM informarà al personal dels riscos específics del seu lloc de treball, així com de les mesures de prevenció i protecció.
- c) Determinar les possibles situacions d'emergència i adoptar les mesures necessàries en matèria de primers auxilis, lluita contra incendis i evacuació del personal.
- d) Garantir al personal al seu servei la vigilància periòdica del seu estat de salut, sempre que aquest doni el seu consentiment per escrit, llevat del casos establerts en la llei, prèvia informació al Comitè de Seguretat i Salut.

En aquest sentit, totes les persones afectades pel present conveni tindran dret a una revisió mèdica anual de caràcter voluntari, que el centre haurà de facilitar sense cap despesa per a qui la sol·liciti.

- e) Adoptar les mesures necessàries per tal que els equips de treball i els equips de protecció siguin adequats pel treball a realitzar i adaptats de tal forma que garanteixin la seguretat i salut del personal.
- f) Fer accessibles els locals i els llocs de treball al personal amb diversitat funcional i eliminar les barreres o els obstacles que dificultin la seva mobilitat física necessària per desenvolupar el treball que se'ls assigni.
- g) Elaborar i conservar tota la documentació relativa a la prevenció de riscos laborals.

2. Són obligacions per part del personal:

- a) Usar adequadament, segons les seves característiques i riscos previsibles, les màquines, aparells, eines, substàncies perilloses, equips de transport i qualsevol altre mitjà amb el qual duguin a terme la seva activitat.

- b) Utilitzar correctament els mitjans i equips de protecció facilitats pel CREAM i seguir les instruccions que l'empresa els doni.
- c) No posar fora de funcionament i utilitzar correctament els dispositius de seguretat existents.
- d) Informar d'immediat, al seu/a la seva responsable i al personal designat per a realitzar activitats de protecció i prevenció, de qualsevol situació que pugui comportar risc.
- e) Contribuir a l'acompliment de les obligacions establertes per l'autoritat competent amb el fi de protegir la seguretat i salut del personal.
- f) Cooperar amb l'empresa perquè aquesta pugui garantir unes condicions de treball que siguin segures i no comportin riscos.
- g) Vetllar, segons les seves possibilitats individuals i mitjançant l'acompliment de les mesures de prevenció que en cada cas siguin adoptades, per la seva pròpia seguretat i salut en el treball i per la d'aquelles altres persones a les quals pugui afectar la seva activitat professional, a causa dels seus actes i omissions en el treball, de conformitat amb la seva formació i les instruccions de l'empresa.

L'incompliment d'aquestes obligacions es considerarà incompliment laboral segons el que preveu l'article 58.1 de l'Estatut dels treballadors.

Article 41. Òrgans de representació i participació

1. Comitè de Seguretat i Salut: és l'òrgan paritari i col·legiat de participació, destinat a la consulta regular i periòdica de les actuacions del CREAM en matèria de prevenció de riscos. Tindrà les competències i facultats reconegudes per la llei.

2. Delegats/es de Prevenció: són els/les representants del personal laboral amb funcions específiques en matèria de prevenció de riscos en el treball. Tindran les competències i facultats reconegudes per la llei.

Article 42. Equips de treball i mitjans de protecció

El CREAM proporcionarà al seu personal els equips de protecció individual adequats a cada tasca o treball, i vetllarà perquè se'n faci un ús efectiu.

El personal no podrà desenvolupar cap tasca que requereixi mesures de protecció si no se l'ha proporcionat la roba de feina adequada i els equips de protecció individuals necessaris per desenvolupar-la.

El personal, tenint en compte les seves obligacions en matèria de prevenció de riscos, haurà d'utilitzar correctament els equips que se'ls proporcionin, seguint les instruccions rebudes, i informant a l'empresa, als/a les delegats/des de prevenció i al servei de prevenció de qualsevol situació que pugui comportar un risc per la seva seguretat i salut o la d'altre personal.

Article 43. Roba de treball

1. El Centre proporcionarà bates al personal que utilitza el laboratori habitualment. Les bates es lliuraran un sol cop i hi haurà reposició quan sigui necessària.

2. Donada l'activitat pròpia del CREAM, en general el personal no necessita roba especial de treball. Malgrat això, i tenint en compte les característiques específiques pel desenvolupament d'algunes de les activitats del Centre, el CREAM proporcionarà un equipament estàndard, detallat a l'annex 2 d'aquest conveni, pactat amb els grups de recerca. El material específic i no estàndard s'haurà de pressupostar pel propi grup de recerca o projecte específic. Cada cas serà avaluat individualment a l'hora d'atorgar la indumentària, i no podrà atorgar-se més d'una subvenció per persona i projecte. Caldrà fer la sol·licitud a la direcció del Centre, abans del 30 de novembre de cada any per a l'any següent, i presentar la conformitat del/de la responsable de grup.

Article 44. Assegurança col·lectiva d'accidents corporals i de responsabilitat civil

1. El personal inclòs en l'àmbit d'aplicació del present Conveni està cobert amb una assegurança col·lectiva d'accidents, a càrrec del CREAF.

El personal laboral podrà optar per ampliar aquesta assegurança, al seu càrrec. En aquest cas, el CREAF farà el descompte a través de la nòmina.

La pòlissa de l'assegurança està concertada pel CREAF perquè les lesions corporals que es deriven d'una causa violenta, sobtada, externa i aliena a la intencionalitat del personal mencionat en el paràgraf anterior, tant en el compliment de les seves activitats professionals com en el transcurs de la seva vida privada, i que li produeixin mort o invalidesa temporal o permanent, quedin cobertes, com a mínim:

- En cas de mort, fins a 18.030,36 euros.
- En cas d'invalidesa permanent total o parcial, en els termes establerts a l'assegurança concertada, fins a 36.060,73 euros.
- Per despeses d'assistència, internament sanitari i rehabilitació física, fins a 601,01 euros.

2. El centre haurà de contractar pòlisses d'assegurança per a tot el personal laboral, que els donin cobertura per la responsabilitat civil en què puguin incórrer amb motiu de les seves actuacions professionals, amb inclusió de fiança i defensa criminal i exclusió de riscos que puguin ser assegurats pel ram de l'automòbil i qualsevol dany immaterial que no sigui conseqüència directa dels danys materials i/o corporals garantits en aquesta pòlissa. La prestació màxima per sinistre serà com a mínim de 36.060,73 euros.

Capítol 11

Representació i drets col·lectius del personal

Article 45. Reunió i assemblea

El personal i els seus òrgans de representació tenen dret a reunió i assemblea al centre de treball del CREAF. Les assemblees del personal es faran dins de la jornada de treball prèvia notificació a la Direcció del centre. En aquest cas, i d'acord amb el centre, es prendran les mesures procedents per tal que les assemblees no pertorbin la bona marxa del treball.

Article 46. Representació legal del personal

1. El CREAF facilitarà l'elecció de la representació legal del personal, la qual serà reconeguda per la Direcció com a tal representació o com a comitè d'empresa, si s'escau. Aquesta representació tindrà el nombre, les facultats, els drets i les garanties que estableix la legislació vigent.

2. En el cas de produir-se vacant per qualsevol causa en el comitè d'empresa, la cobrirà automàticament el/la treballador/a següent en la llista a la qual pertany el/la treballador/a substituït/da; o, subsegüentment, el/la treballador/a que hagi obtingut en la votació un nombre de vots immediatament inferior a l'últim dels/de les elegits/des. El/la substituït/a ho serà pel temps que resti del mandat.

En cas que no es pugui fer la substitució automàtica mitjançant el procediment del paràgraf anterior, el comitè d'empresa vigent promourà una elecció parcial per cobrir les seves vacants. Entre les candidatures que es presentin, prèvia acreditació dels requisits legals d'aquestes (amb els terminis d'exposició pública de l'article 74 de l'Estatut dels Treballadors), s'elegiran les persones que finalment cobriran les vacants, mitjançant votació en assemblea del personal del centre de treball per acord majoritari. Aquest procediment requerirà la publicitat oficial adequada per garantir l'observança de la llibertat sindical.

Les substitucions, revocacions, dimissions i extincions de mandat s'han de comunicar a l'oficina pública dependent de l'autoritat laboral i a la representació legal del centre, i també al tauler d'anuncis.

3. El comitè d'empresa rebrà anualment o quan sigui requerit la relació de personal laboral del centre, on consti la seva categoria professional, antiguitat i sexennis adquirits, amb els límits que marca la LOPD.

4. Les hores dedicades a tasques de representació seran les establertes a l'article 68 e) de l'Estatut dels Treballadors, per a cadascun/a dels/de les components del comitè d'empresa i podran ser acumulades entre ells/es en la forma que disposi el mateix comitè.

Article 47. Quota d'atencions representatives i sindicals

El CREAM podrà descomptar, de la nòmina mensual del/de la treballador/a que ho demani per escrit, la quota que s'assenyali per les necessitats de representació i assessorament que acordi la representació legal dels treballadors.

Capítol 12 Règim disciplinari

Article 48. Règim disciplinari

En aquesta matèria, el conveni es remet expressament al que es regula al Conveni col·lectiu del personal laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Disposició derogatòria

Aquest conveni deroga i substitueix totalment l'anterior Pacte d'empresa, signat per la Direcció i el Comitè d'Empresa del CREAM el 13 de gener de 2010 i que va finalitzar la seva vigència el dia 28 de febrer de 2015.

Disposició final

Determinació de les parts que concerten aquest Conveni

Aquest Conveni col·lectiu del personal laboral del CREAM ha estat negociat i acordat, d'una banda per la Direcció com a representant legal del Centre, i d'altra banda per CIC-Comitè d'empresa com a representació legal del personal.

ANNEX 1. TAULA SALARIAL DE 2018. CATEGORIES PROFESSIONALS, SOUS (SOU BASE, ANTIGUITAT, PRODUCTIVITAT SI ESCAU) I EQUIVALÈNCIES AMB EL PACTE D'EMPRESA DE 2010

Nivell 2018	Categoria Professional	Sou Base	Antig.	Product.	Sou Mensual 12 Pagues	Sou Mensual 15 Pagues	Nivell 2010
<i>Personal de recerca de plantilla</i>							
R1	Cap de Recerca	44.610,00	643,74	1.838,00	3.717,50	2.974,00	I1
R2	Cap de Grup	40.000,00	643,74	1.700,00	3.333,33	2.666,67	
R3	Investigador Sènior	36.602,76	643,74	1.489,00	3.050,23	2.440,18	I2
R4	Investigador Consolidat	33.865,12	643,74	1.383,00	2.822,09	2.257,67	I3
<i>Personal investigador contractat</i>							
I0	Investigador - Nivell 0	40.000,00	643,74	1.489,00	3.333,33	2.666,67	
I1	Investigador - Nivell 1	36.240,35	643,74	1.489,00	3.020,03	2.416,02	
I2	Investigador - Nivell 2	33.529,82	643,74	1.383,00	2.794,15	2.235,32	

I3	Investigador - Nivell 3	31.500,00	643,74	1.383,00	2.625,00	2.100,00	
I4	Investigador Postdoctoral	29.027,25	818,74		2.418,94	1.935,15	I4
I5	Investigador Predoctoral	16.556,28	0,00		1.379,69	1.103,75	I5
<i>Personal tècnic</i>							
T1	Cap Tècnic	36.240,35	818,74		3.020,03	2.416,02	
T2A	Responsable Tècnic	33.865,12	818,74		2.822,09	2.257,67	T1
T2B	Responsable Tècnic	31.177,41	818,74		2.598,12	2.078,49	T2
T3A	Tècnic Qualificat	28.489,71	768,74		2.374,14	1.899,31	T3
T3B	Tècnic Qualificat	25.802,00	768,74		2.150,17	1.720,13	T4
T4A	Tècnic de Suport	22.576,75	640,20		1.881,40	1.505,12	T5
T4B	Tècnic de Suport	20.964,12	640,20		1.747,01	1.397,61	T6
T5A	Ajudant	19.889,04	511,82		1.657,42	1.325,94	T7
T5B	Ajudant	17.738,87	511,82		1.478,24	1.182,59	T8
T6	Auxiliar	16.126,25	511,82		1.343,85	1.075,08	T9
<i>Personal d'administració i serveis</i>							
A1	Gerent	44.610,00	643,74	1.838,00	3.717,50	2.974,00	GR
A2	Cap d'Àrea	36.602,76	818,74		3.050,23	2.440,18	CA
A3A	Responsable Tècnic	33.529,82	818,74		2.794,15	2.235,32	
A3B	Responsable Tècnic	30.102,33	818,74		2.508,53	2.006,82	TS
A4A	Tècnic Qualificat	28.207,63	768,74		2.350,64	1.880,51	
A4B	Tècnic Qualificat	25.546,53	768,74		2.128,88	1.703,10	
A5A	Tècnic de Suport	22.576,75	640,20		1.881,40	1.505,12	AD1
A5B	Tècnic de Suport	20.964,12	640,20		1.747,01	1.397,61	AD2
A6A	Ajudant	19.889,04	511,82		1.657,42	1.325,94	AA
A6B	Ajudant	17.563,24	511,82		1.463,60	1.170,88	
A7	Auxiliar	15.966,58	511,82		1.330,55	1.064,44	

ANNEX 2. INDUMENTÀRIA DE TREBALL D'UTILITZACIÓ PER AL PERSONAL LABORAL

El CREAF proporcionarà el següent material, amb la periodicitat esmentada, si s'ha fet malbé el material subministrat en la temporada anterior:

- Personal de camp i camps experimentals: calçat adient (3 parells cada dos anys), 1 vestit d'aigua i 1 peça d'abric cada dos anys, i una jaqueta i uns pantalons cada any.

Es considerarà personal de camp el que surti més de 90 dies a l'any a tasques de camp.

- Personal de laboratori: 1 bata (cada dos anys).

La indumentària, tant de camp com de laboratori, portarà el logotip del CREAF.

Barcelona, 19 de març de 2019

El director dels Serveis Territorials a Barcelona del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies, Eliseu Oriol Pagès