



ACORD DE MILLORA DEL CAPÍTOL IV DEL CONVENI COL·LECTIU

**REGLAMENT DE CARRERES PROFESSIONALS
DEL CONVENI COL·LECTIU DEL
CONSORCI CENTRE DE CIÈNCIA I TECNOLOGIA FORESTAL DE CATALUNYA.**

Solsona, 30 de Setembre 2019

CONTINGUT

0. Marc General

1. Secció 1: Aspectes Generals

2. Secció 2: Organització del Treball i Classificació Professional

3. Secció 3: Desenvolupament professional dins el lloc de treball: Carrera Horitzontal

4. Secció 4: Sistema de Retribució Variable

Annexes

La Direcció del Consorci i la Representació Legal de les persones treballadores volen dotar-se d'un instrument propi, adaptat a l'activitat del Centre, que reconegui i impulsi el creixement professional dels treballadors/es i contribueixi a l'assoliment dels objectius estratègics del Consorci.

El present text reemplaça i actualitza el "capítol IV del conveni col·lectiu del personal laboral del Centre Tecnològic Forestal de Catalunya, que fa referència a Classificació i Promoció professional".

Marc general

És convicció dels signants d'aquest document que els professionals són l'actiu principal del Consorci. Per això i per aconseguir una major eficiència, eficàcia i qualitat en la recerca i la transferència amb visió de futur, es plantegen com a repte assolir la màxima estabilitat dels treballadors en un marc competitiu que a l'hora garanteixi la viabilitat econòmica el Consorci.

En aquest sentit el sistema de carreres professionals és un marc d'incentivació i promoció que ha de permetre que el Consorci integri un model de gestió completa de les persones, basat en el principi del reconeixement de la contribució dels professionals a l'organització.

El present Sistema de Carreres ve suportat i impulsat per el sistema retributiu. El model es basa en 3 pilars:

- a) **Classificació i promoció professional** de tots els àmbits del Consorci que permetin reconèixer l'aportació, contribució o responsabilitat que es realitzi des del lloc de treball amb traducció retributiva fixa que no serà consolidable ja que va lligada al Grup professional i al seu corresponent nivell retributiu.

El present document recull i formalitza el nou sistema de classificació professional basat en llocs de treball tipus, per donar flexibilitat i afavorir l'assoliment de noves responsabilitats, per tal de fer créixer professionalment les persones treballadores dins l'estructura de llocs existents o "Carrera Vertical". El nou sistema de classificació professional es basa en llocs de treball tipus, la qual cosa permet assignar un grup professional i un nivell de responsabilitat de manera transparent. El lloc tipus explicita la carrera "d'especialitat", és a dir, dins de la mateixa àrea funcional i grup professional, amb les funcions i tasques més rellevants i els requisits que ha d'assumir l'ocupant. En fer aquest procés transparent, també es fa visible la provisió de llocs, i les possibilitats per una persona treballadora de dur a terme o assumir les tasques i responsabilitats d'un lloc d'una altra àrea funcional o programa.

- b) **Elements de desenvolupament professional dins del lloc de treball** o "carrera horitzontal", que reconeix la consolidació del professional en el lloc de treball, la seva expertesa en el desenvolupament de les tasques i funcions, i l'assoliment de resultats superiors en el lloc de treball. La carrera horitzontal es veu retribuïda quan es van aconseguint, per avaluació de l'acompliment, diferents mòduls que s'afegeixen al salari d'entrada de nivell.
- c) **La retribució variable**, que té per objectiu fer participar en els resultats del Consorci a les persones treballadores, de tal manera que es potenciï l'assoliment de resultats globals i de cadascun dels programes que els componen.

El present document s'estructura en 4 seccions. La primera secció estableix l'abast i els aspectes generals del Reglament, i posteriorment cadascuna de les 3 seccions posteriors desenvolupa respectivament el sistema de classificació i promoció professional, el desenvolupament professional dins del lloc de treball i sistema de retribució variable lligat a l'assoliment de resultats estratègics del Consorci i individuals de les persones treballadores.

SECCIÓ 1 Aspectes Generals**Article 1.** *Vigència, duració i àmbit d'aplicació.*

El present reglament entrarà en vigor quan sigui ratificat per la representació de les persones treballadores i la Junta del Consorci. Les condicions retributives associades tindran vigència a partir de Gener 2020.

El reglament neix amb voluntat de duració en el mig i llarg termini, sense altra limitació que el mutu acord de les parts. Conjuntament es valoraran, com a mínim un cop l'any, l'adequació de l'aplicació del present reglament al desenvolupament les seves persones treballadores i a les necessitats pressupostaries i estratègiques del Consorci, amb el compromís, si sorgeixen divergències, de buscar solucions per d'arribar a acords.

En especial les parts es comprometen a avaluar l'aplicació del reglament als sis mesos de la seva entrada en vigor, així com a quantificar i afinar els indicadors per fer carrera horitzontal amb la voluntat de desenvolupar i clarificar els criteris, així com de detectar i esmenar tots aquells punts que fossin susceptibles de millora.

Article 2. *Absorció i Compensació.*

El conjunt de pactes que conté el present document substitueix íntegrament les condicions, tant econòmiques com de treball, existents en capítol IV del Conveni col·lectiu referents a Classificació i promoció professional, des de la seva entrada en vigor. Les disposicions del present pacte, tindran eficàcia pràctica quan, considerades en el seu conjunt i còmput anual, igualin o superin les condicions del Conveni Col·lectiu per al personal actual, considerades així en el seu conjunt i en còmput anual.

Article 3. *Vinculació a la totalitat.*

Les condicions pactades formen un tot orgànic i indivisible i, a efectes de la seva aplicació pràctica, seran considerades globalment.

Article 4. *Garantia "ad personam".*

Amb caràcter estrictament personal es respectaran les situacions personals que, en conjunt i en còmput anual, superin les condicions establertes en el present reglament, també considerades en el seu conjunt i còmput anual.

SECCIÓ 2 Organització del treball i Classificació professional**Article 5.** *Organització del treball.*

L'organització pràctica del treball, pel que fa a les normes que conté el present Reglament i amb les limitacions establertes per les lleis, són facultat exclusiva de la Direcció, sens perjudici del deure d'informació que té envers de la Representació Legal de les Persones Treballadores.

A tal efecte són d'aplicació totes les disposicions de l'Estatut del treballadors, i tota la legislació vigent aplicable com l'estatut del personal investigador en formació (RD 103/2019) i demás legislació vigent (Investigador distinguido (Ley 14/2011)), etc. Així com els convenis marc que apareguin i puguin ser d'aplicació en l'àmbit CERCA.

Article 6. *El Sistema de classificació professional: Principis generals.*

1. A l'efecte del present Reglament s'entén com a classificació professional l'ordenació jurídica per la qual, amb base tècnica i organitzativa, es contempla la inclusió de les persones treballadores en un marc general que estableix les diferents comeses laborals.

Aquesta ordenació jurídica es tradueix en la delimitació dels diferents coneixements, criteris, tasques i funcions en els quals s'estructura la prestació deguda en el lloc de treball, servint alhora per a la contraprestació econòmica i altres efectes del contracte de treball.

2. El present sistema de classificació professional té per objecte facilitar la gestió de les persones treballadores, així com de llur desenvolupament professional en igualtat d'oportunitats, considerant que entre ambdues actuacions ha d'aconseguir-se una correspondència positiva. El sistema de classificació professional precisa de la plena col·laboració de polítiques actives de formació i de processos dinàmics en la promoció, la qual cosa comporta una major amplitud en les expectatives professionals. Tot això amb l'objectiu de consolidar i incrementar la professionalització i desenvolupament les persones treballadores en el Consorci, per una millora permanent de la formació interna i per a la recerca i transferència del coneixement.
3. La classificació professional fa referència a les tasques i a les activitats professionals efectivament realitzades en cada moment, que en l'entrada en vigor del reglament es reflexa en l'annex I.
4. L'estructura de llocs de treball es dinàmica, i caldrà adaptar-la a la canviant realitat organitzativa i a les possibilitats que ofereixi la legislació en cada moment. Noves figures (pe. Catedràtic, investigador distingit, o altres) podran afegir-se en la classificació actual, en els nivells actuals o nivells de nova creació, segons la valoració que en faci un professional independent, acceptada per l'empresa, comunicada i acordada amb la representació legal de les persones treballadores. En aquesta actualització es tindran en compte els criteris de l'article 7 i la classificació professional de l'article 8 i 9 del present reglament.
5. Amb caràcter general les persones treballadores desenvoluparan les tasques pròpies del seu grup professional, així com les tasques suplementàries i/o auxiliars precises que integren el procés complet del que formen part.
6. Quan s'exerceixin, habitualment i dins de les condicions estipulades en aquest Reglament, funcions pròpies de dos o més grups professionals, la classificació es realitzarà en virtut de les funcions més rellevants a les quals, dins del conjunt de la seva activitat, es dediqui major temps, sense perjudici del previst en l'apartat 5 anterior.

Prenent com a base el sistema de classificació professional, el present Reglament regula la forma de dur a terme la mobilitat funcional i els seus diferents supòsits.

Article 7. Aspectes bàsics per a la classificació professional.

Grup professional. A efectes del present Reglament i d'acord amb l'article 22.2 de l'Estatut dels treballadors s'entén per grup professional el que agrupa unitàriament les aptituds professionals, titulacions i contingut general de la prestació.

7.1. Elements que defineixen els grups professionals.

7.1.1. L'aptitud professional és el resultat de la ponderació global dels següents factors:

- a) **Coneixements:** Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el conjunt de coneixements tècnics, experiències i habilitats requerides per a un normal acompliment del lloc de treball, amb independència de la forma en que s'han adquirit els coneixements.
- b) **Iniciativa/autonomia:** Aquest factor pot desenvolupar-se en dos àmbits diferenciats: El requerit per afrontar conceptualment la identificació, definició i cerca de solucions als problemes que, habitualment, ha d'abordar i resoldre el lloc. El requerit per adoptar decisions que concerneixen al lloc i assumir les seves conseqüències.
- c) **Complexitat:** Factor en la valoració del qual es tindrà en compte el grau de dificultat dels problemes que, a causa de la intensitat, esforç i creativitat per a la seva resolució, ha d'abordar i resoldre habitualment el lloc, en el seu àmbit d'actuació.
- d) **Responsabilitat:** Factor referit a la capacitat d'assumir les decisions i accions empreses, així com de les seves conseqüències, a través de la contribució i incidència del lloc en el seu específic àmbit de procés o en els resultats de l'organització. Pot manifestar-se amb una doble dimensió: En llocs de direcció o gestió: En funció de la dimensió econòmica afectada i grau d'influència que el lloc exerceix sobre ella. En llocs tècnics/suport: Segons el grau de criticitat del lloc, és a dir en relació amb la competència tècnica requerida en l'execució del procés i la capacitat per a la seva supervisió.

- e) **Capacitat de direcció:** Factor en la valoració del qual han de concórrer dos tipus de capacitats: Les d'integració i harmonització de funcions, recursos i objectius diferents, incidint de forma directa en els resultats de l'equip. Les de consecució de resultats a través d'altres persones, a les quals s'ha d'orientar, motivar, desenvolupar, influir i supervisar. Si s'escau, es ponderarà també la capacitat de treball en equip, entesa com a factor relacionat amb la capacitat de col·laborar en tasques o responsabilitats d'un grup, interactuant per aconseguir un objectiu comú, amb companys pertanyents al propi o a altres programes o àrees, i assumint com a pròpies les decisions preses.

7.1.2. Titulacions. Serà necessària la titulació requerida conforme a la legislació vigent per a l'acompliment d'aquelles funcions que exigeixin disposar del corresponent títol que habiliti per al seu exercici.

7.2. El grau en què es desenvolupin els factors enunciats en el punt 1.1, la concurrència de les titulacions requerides, si escau, i el contingut general de la prestació del treball, determinarà el nivell retributiu, dins del grup professional.

Article 8. *Sistema de classificació professional.*

8.1. La inclusió del personal dins de cada grup professional serà el resultat de la pertinença a un dels programes, de les titulacions, si s'escau, requerides i de la ponderació global dels factors abans esmentats.

8.2. El sistema de classificació professional queda integrat pels següents grups professionals, fonamentalment en base a l'article 22 de l'Estatut dels Treballadors, amb els continguts que més endavant s'assenyalen (criteris generals, formació, tasques).

Es mantenen els noms dels grups professionals del conveni vigent fins la signatura del present pacte, sense perjudici que es pugui canviar el nom per adaptar-lo a la realitat del Consorci.

Grup A1.

Grup A2/B1.

Grup C1.

Grup C2.

Article 9. *Règim jurídic dels grups professionals. Descripció.*

9.1. Grup professional A1.

Pertanyen a aquest grup professional aquells llocs que reporten a la Direcció General i constitueixen la direcció del Consorci, o reporten a l'esmentat primer nivell de direcció i són responsables d'una unitat organitzativa amb persones i recursos a càrrec.

Són llocs que participen en l'elaboració de les polítiques i directrius del Consorci, essent la seva responsabilitat la correcta aplicació d'aquestes polítiques en el seu respectiu àmbit d'actuació, o bé, la planificació, l'organització i control dels processos de treball a realitzar i, si s'escau, del personal que les ha de dur a terme, així com la seva motivació, integració i formació.

Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu els següents llocs de treball: Cap de Programa Sènior, cap de programa, Cap de Programa Adjunt, Cap de Grup (recerca i transferència), Responsable d'Àrea (Gestió ec. i projectes, Serveis), Projectes transversals.

Nivells retributius.— A efectes de retribució els llocs esmentats es troben distribuïts en 4 nivells, 9, 10, 11 i 12 (Annex I).

9.2. Grup professional A2/B1.

El personal pertanyent a aquest grup professional compta per a l'acompliment de les seves tasques amb la pròpia autonomia i responsabilitat sobre l'àmbit que li hagi estat encomanat. Tal acompliment es tradueix en la realització de comeses relacionades amb Recerca i/o la transferència, estudi, anàlisi, assessorament, planificació, avaluació i previsió o uns altres d'anàloga naturalesa.

Formació. Coneixements tècnics i especialitzats i/o formació mínima equivalent a titulació universitària de grau, i normalment disposen addicionalment de màster i/o doctorat.

Tasques. Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu els següents llocs tipus o activitats, així com aquelles altres assimilables a les mateixes: Especialista Recercador, Especialista en KTT i en I+D, Recercador que per les seves tasques, s'enquadra en l'Estatut del Personal investigador en formació.

Nivells retributius.– A efectes de retribució els llocs esmentats es troben distribuïts en 4 nivells, 5, 6, 7 i 8 (Annex I). La retribució fixa anual del Personal Investigador en formació ve regulada per l'Estatut del Personal Investigador en Formació (Real Decret 103/2019, de 1 de març).

Les retribucions del personal de Recerca i Transferència procedent d'una convocatòria pública, queden regulats pel contingut de l'esmentada convocatòria, tot i que per especialistes recercadors i KTT i D+i N0 i N1, en cas de complir determinats requeriments prèviament acordats, podran tenir opció a que el Consorci li cobreixi una part del cost empresa del seu salari

9.3. Grup professional C1.

El personal pertanyent a aquest grup professional té cert grau d'autonomia per executar o realitzar tasques en l'àmbit de la seva competència, així com per procedir a la resolució de problemes tècnics o pràctics propis del seu camp d'actuació. Han de seguir per aquests efectes les normes, directrius o procediments ordinaris del Consorci.

Formació. Coneixements singulars de les funcions, tasques i operacions, amb un nivell de formació mínima corresponent a Batxillerat, Cicle Formatiu de Grau Superior de F.P. o similar, o els seus equivalents d'acord a la legislació educativa vigent.

Tasques. Exemples. En aquest grup professional s'inclouen a títol enunciatiu les següents activitats, així com aquelles altres assimilables a les mateixes: Tècnic (inclou Tècnic de laboratori, Tècnic de suport (de camp, d'implementació i/o execució de projectes), tècnics de serveis (manteniment general), administratius de gestió econòmica i administratius comptables o de serveis, tots ells sota supervisió del Personal del Grup A1 o A2/B1.

Aquest llocs poden Coordinar i ser responsables de tasques de caràcter general en les àrees de serveis i econòmica, que formen part dels exemples del grup professional C2.

Nivells retributius. A efectes de retribució es troben distribuïts en 2 nivells, 3 i 4 (Annex I).

9.4. Grup professional C2.

El personal pertanyent a aquest grup exerceix tasques o comeses de contingut instrumental i previsible d'acord a instruccions prèviament establertes, o bé, executen, d'acord amb les normes, directrius o procediments ordinaris d'ús regular en el Consorci, processos de treball no complexos pels quals compten amb la supervisió directa i propera del lloc superior que pertany a un grup A1, A2/B1 ó C1.

Formació. Coneixements apropiats a les comeses exercides, complementats amb una certa especialització o amb habilitats instrumentals. Moltes tasques no necessiten formació específica prèvia.

Tasques. Exemples. En aquest Grup Professional s'inclouen a títol enunciatiu les següents activitats, així com aquelles altres assimilables a les mateixes: Auxiliars de gestió econòmica, comptables o de serveis.

Nivells retributius. A efectes de retribució es troben distribuïts en 2 nivells, 1 i 2 (Annex I).

Els llocs contemplats en l'Annex I, son llocs tipus que reflexa l'estructura organitzativa actual del consorci i que previsiblement evolucionarà en el futur. Cada lloc tipus te una fitxa que determina la seva nomenclatura, àmbit d'enquadrament, lloc a qui reporta, formació recomanada per realitzar les tasques, missió i funcions orientatives del lloc i els factors diferenciadors per assignar-lo a un determinat nivell (per aquells llocs que en tenen). Els Factors diferenciadors especifiquen els criteris per cada nivell i son la guia per enquadrar a les persones que desenvolupen el lloc. Així mateix mostren el recorregut de la carrera vertical en el lloc tipus. Aquestes fitxes estan a disposició i son accessibles per totes les persones del Consorci i se'n farà l'adequada difusió.

D'acord a l'article 6.4 d'aquest reglament la estructura es flexible per tal de poder adaptar-la als canvis de l'entorn i a les necessitats de l'activitat, amb les condicions que en el mateix s'esmenten.

Article 10. *Canvi de lloc de treball.*

10.1 La direcció està facultada per acordar els canvis de lloc de treball que calguin, sense altres limitacions que les exigides per les titulacions acadèmiques o professionals necessàries per exigir la prestació laboral i la pertinença al grup professional, segons queden establerts a l'article 9 del present Reglament.

10.2 Quan el canvi comporti una modificació substancial de les condicions de treball, hom s'ajustarà al que disposa l'article 41 de l'Estatut dels treballadors.

10.3 Per cobrir les vacants que es produeixin en els Grups Professionals que no impliquin funcions de direcció, comandament o supervisió (Grup A1), tindrà preferència en igualtat de condicions, el personal de l'empresa degudament capacitat, segons exigeixi la necessitat de la vacant a cobrir, i s'estableix preferència a l'antiguitat en el Grup professional, independentment del Grup de procedència.

Article 11. *Ascensos i promocions.*

Els ascensos i promocions dins del sistema de classificació professional establert en el present Conveni, es produiran atenent a l'establert en els apartats següents:

11.1. Conforme al que es disposa en l'article 24.1., paràgraf segon, de l'Estatut dels treballadors, haurà de considerar-se a aquests efectes la formació, mèrits, antiguitat del treballador, així com les facultats organitzatives de l'empresa.

11.2. En tot cas, els criteris d'ascensos i promocions seran comuns per a les persones treballadores d'ambdós sexes, respectant el principi de no discriminació per altres circumstàncies al fet que es refereix l'article 17.1 de l'Estatut dels treballadors.

11.3. Els criteris bàsics per a la realització dels ascensos entre grups professionals són els següents:

Al grup professional A1 i A2/B1: Lliure designació de la direcció.

Als grups professionals C1 i C2: Avaluació de mèrits. Com a excepció, per lliure designació quan es tracti de llocs de treball de confiança del grup C1 per raó de la seva naturalesa específica i al tractar-se de llocs directament dependents de càrrecs d'especial responsabilitat, o que comportin per sí un major grau de confidencialitat i reserva. Tals circumstàncies del lloc es comunicaran a la Representació Legal de les Persones Treballadores.

11.3.1. Quan escaigui l'avaluació de mèrits, amb l'antelació suficient, es farà públic el lloc d'ascens objecte de cobertura, descrivint les característiques del mateix, el nivell formatiu requerit, els coneixements necessaris, l'experiència mínima requerida, així com altres requisits que es considerin necessaris.

L'avaluació de mèrits dels aspirants es realitzarà des de recursos humans que elevarà informe per tal que la decisió final, sigui validada i presa per la direcció del Consorci. La Representació legal de les persones treballadores serà informada en tot moment. Els llocs que quedin vacants es cobriran per selecció externa.

11.4. La promoció entre els nivells retributius dins els grups professionals A2/B1, C1 i C2 vindrà determinada per l'evolució de la persona i les tasques que desenvolupa d'acord amb els factors diferenciadors, tal com es defineixen en els lloc tipus:

Adicionalment es tindrà en compte, entre altres, les següents circumstàncies:

- Realització dels corresponents processos formatius, tenint en consideració el nombre total d'hores de formació rebuda i el seu grau d'aprofitament.
- Desenvolupament i competència professional.
- Adequació al lloc.
- Realització de funcions/tasques de nivell superior.

11.5. La promoció entre nivells es realitzarà conforme als criteris objectius que han quedat enunciats, seguint pautes de transparència en la seva aplicació, i procedint a donar a la Representació Legal de les Persones Treballadores informació de les promocions produïdes i els criteris generals valorats per a les mateixes.

Article 12. Evolució de la Retribució al canviar de grup o nivell.

Per tal de garantir la possibilitat de fer carrera horitzontal en el nou lloc de treball amb els corresponents increments salarial, d'acord a la secció 3, es seguiran les següents normes:

Quan es produeixi una promoció (el canvi a un nivell superior) dins del mateix grup professional o lloc tipus (carrera d'especialitat), es passarà a un mòdul inferior de carrera professional en el que estava en el moment de la promoció de nivell, sempre garantint un increment salarial mínim del 4%.

Quan es produeix el canvi a un nivell superior de un Grup Professional superior, es passarà a dos mòduls inferiors de carrera professional en el que estava en el moment de la promoció de nivell, sempre garantint un increment salarial mínim del 4%.

En cas que per acord de les parts la persona treballadora passi a desenvolupar un lloc de treball corresponent a un nivell més baix que l'anterior, es produirà el corresponent canvi de salari, i es passarà inicialment al mateix mòdul, tot i que posteriors avaluacions de l'acompliment es concretarà la necessitat de revisar el Mòdul a l'alça o a la baixa, segons els resultats continuats de les avaluacions.

En l'Annex II es presenta la taula salarial per nivells corresponent a l'any 2020.

Article 13. Pla de formació

El Consorci desenvoluparà un pla de formació per tal de potenciar la carrera vertical y horitzontal de tot el personal. En la elaboració del pla es tindrà en compte la formació tècnica necessària per desenvolupar els llocs de treball, incloent riscos laborals, normes de seguretat, i les accions de formació lligades al pla de igualtat, així com la formació en habilitats i comportaments que garanteixin la correcta execució dels llocs de treball.

Tot el que s'indica sobre formació del present reglament farà referència a la formació contemplada al Pla de formació.

SECCIÓ 3 Desenvolupament professional dins del lloc: Carrera Horitzontal**Article 14. Carrera horitzontal dins del lloc de treball.**

La Carrera horitzontal és la transició o recorregut professional que realitza la persona en el seu lloc de treball sobre la base de l'avaluació del seu acompliment, per potenciar la seva trajectòria i actuació. Cada persona té el seu propi ritme, no hi ha períodes determinats per aquesta evolució.

La carrera horitzontal ofereix un marc global de reconeixement per a elevar el nivell de competències, promoure la transferència de coneixements, actituds i habilitats a cada lloc de treball.

Retribucions: Cada nivell professional, per jornada ordinària complerta, serà retribuït amb el següent complement de caràcter anual, abonat en 12 mensualitats. Les jornades inferiors seran retribuïdes proporcionalment:

1. Mòdul A: 5 per cent de la Retribució Anual Fixa d'entrada en el nivell.
2. Mòdul B: 10 per cent de la Retribució Anual Fixa d'entrada en el nivell.
3. Mòdul C: 15 per cent de la Retribució Anual Fixa d'entrada en el nivell.

Els percentatges de cada Mòdul absorbeixen els dels anteriors, no són, per tant, acumulables. Veure taula Annex II.

Els llocs d'especialista recercador N0 i N1 i especialista KTT i D+I N0 i N1, requereixen un àmbit més ampli per atreure, retribuir i/o retenir-les persones degut al seu caràcter de Recercador Principal. En aquest sentit s'afegeixen per possibilitar el seu desenvolupament professional 2 mòduls addicionals: Mòdul D (20%) i Mòdul E (25%). Els criteris de progressió s'adaptaran als estàndards de recerca nacionals i internacionals. Aquests dos nivells no seran consolidables i caldrà avaluar l'assoliment de criteris al menys cada 5 anys.

El lloc de Personal Investigador Predoctoral en formació es regirà per RD 103/2019 tant pel que fa a les seves tasques com a la seva retribució mínima. No obstant podrà tenir, a través d'aquest reglament, el reconeixement de la carrera professional en el consorci. Igualment realitzarà, al menys un cop l'any l'avaluació de l'acompliment i s'inclourà en el pla de formació del Consorci.

La carrera horitzontal fa distinció de la carrera per als llocs dels àmbits de Recerca i Desenvolupament i innovació (KTT i I+D) dels grups professionals A1 i A2/B1, que es regiran per paràmetres vinculats a la ciència i la tecnologia d'acord al model EFI (European Forest Institute) i altres organismes de recerca i transferència. La resta de llocs d'aquestes àrees corresponent als grups professionals C1 i C2 i als llocs de les àrees de suport, estaran vinculats a paràmetres de gestió, formació i a la millora d'actituds i comportaments.

En tractar-se el Consorci d'un centre de recerca i tecnologia, és especialment valorat l'acreditació del doctorat per realitzar amb solvència moltes de les tasques que es duen a terme. Per tal d'afavorir la seva obtenció i reconèixer el valor d'assolir-lo, constitueix un element retributiu específic dins la taula salarial, i serà un element, la consecució del qual s'afavorirà en els Grups professionals A1 i A2.

Article 15. Sistema de Carrera horitzontal en els programes de Recerca i Transferència.

Els 3 mòduls de cada nivell retributiu es gestionaran de la següent manera:

L'avaluació de l'acompliment es realitzarà cada any per a tots els llocs i persones del Consorci. El moment de l'avaluació serà acordada entre la Direcció i els caps de programa, que tindran en compte l'opinió dels caps de grup, i serà d'aplicació transversal. L'avaluació es durà a terme depenent del lloc, per les següent persones:

- Llocs de Grup A1: Pel Director General. S'afegiran el Caps de programa quan s'avaluï els Caps de Grup.
- Llocs de Grup A2/B1: Pel Director General i el Cap de programa corresponent per a llocs de nivell N0 i N1. La resta de nivells pels Caps de programa i els caps de Grup.
- Llocs de Grup C1: Pels caps de Programa (si ho consideren oportú) i pels Caps de Grup.

Amb la informació de l'avaluació de l'acompliment, el canvi de mòdul s'acreditarà orientativament a partir de transkurs d'entre 1 i 3 anys de prestació efectiva de serveis en el Consorci, tenint en compte tota la informació acumulada en els anys anteriors.

L'acreditació del mòdul es pot fer a partir de l'any d'entrada per als tècnics. La resta de llocs s'analitzarà l'evolució dels darrers 2-3 anys, essent els llocs de nivell més alt els que s'acreditaran amb duració més llarga (3 anys pels caps de programa). No obstant aquesta indicació pot alterar-se per adaptar-se a l'evolució de cada persona en concret, sense períodes de temps tancats.

Mòdul A: No té requisits d'accés. S'acreditarà per l'avaluació de l'acompliment.

Mòdul B: Per accedir a aquest segon mòdul, els diferents llocs hauran de complir els següents requisits:

- Sol·licitud de l'interessat.
- Permanència orientativa en el Nivell A de 2-3 anys de prestació efectiva de serveis.
- Acreditar la realització, amb aprofitament durant el temps de permanència en el Mòdul A, d'un mínim d'hores de formació continuada relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral. Per a l'acreditació d'aquesta formació, comptarà tant la promoguda per l'empresa com la realitzada pel col·laborador pel seu compte en un Centre de Formació homologat oficialment.
- Participació en comitès de redacció de protocols i guies de recerca / transferència.
- Realització d'activitats docents.
- Publicacions en revistes de reconeguda solvència científica o divulgativa.

Aquests dos primers nivells A i B els percebran tant les persones treballadores contractades a temps complert com els contractats a temps parcial. Aquests últims percebran la retribució corresponent al nivell proporcionalment a la jornada.

Mòdul C: Els requisits d'accés a aquest nivell seran els següents:

- Estar en possessió del títol acadèmic (Doctorat, Graduat universitari o de formació professional de grau superior o de grau mitjà o titulació requerida) per al seu lloc de treball, que l'habiliti per realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- Permanència orientativa en el Nivell B de 2-3 anys de prestació efectiva de serveis.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50 per cent de la jornada ordinària màxima anual establerta en el conveni. S'exclouen els supòsits de reducció de jornada per lactància o per tenir cura d'un menor o d'un discapacitat o d'un familiar, en els termes establert en el conveni del CTFC. En cas de no realitzar jornada complerta la retribució corresponent a aquest nivell es percebrà proporcionalment a la jornada efectivament treballada.
- Acreditar la realització durant el període de permanència en el Nivell B, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral.
- Activitats d'investigació/Desenvolupament i Innovació (KTT i I+D): Publicació en revistes de reconeguda solvència científica, participació en la divulgació i difusió de projectes del CTFC mitjançant conferències, actes públics,...

Els Mòduls A i B tenen el caràcter de consolidables. El mòdul C, no és consolidable ni el D i E per a Especialistes de nivell N1 i N0. La seva acreditació és per 5 anys. Passat aquest període, si la Direcció del Consorci ho demana, caldrà acreditar de nou el mèrits expressats en l'apartat anterior Mòdul C. Tant la pèrdua del mòdul (si no es presenta de nou a l'acreditació) com la seva validació per 5 anys, s'aplicarà un cop avaluada la gestió de l'acompliment durant els anys de permanència en el mòdul B o D i E respectivament.

Amb caràcter exclusiu per aquells professionals que no disposin del títol requerit per a l'exercici de les funcions del grup professional, s'acceptarà que la formació exigida per cada nivell inclogui la formació necessària per la consecució del títol reglat habilitant. Les hores esmentades només es podran comptabilitzar per una sola vegada en cada nivell.

En el supòsit de que la sol·licitud d'accés als mòduls B o C i per als especialistes N0 i N1 mòduls D i E, sigui rebutjada per el consorci per no complir amb els requisits exigibles, el col·laborador no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorreguts dos anys des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada. Les resolucions de la direcció que desestimïn les sol·licituds hauran de ser motivades i contra les mateixes es podrà interposar la corresponent reclamació davant la Direcció del Consorci.

Els criteris que s'avaluaran en la gestió anual de l'acompliment s'exposen en la taula següent. Es tracta de Criteris genèrics per tots 3 o 5 mòduls que s'aplicaran amb nivell d'exigència gradual a cadascun d'ells.

Grup Classificació Conveni	Nivell	RECERCA	Knowledge Technology Transfer (KTT) i D+I (Desenvolupament i Innovació)	CRITERIS CARRERA HORIZONTAL llocs de Recerca	CRITERIS CARRERA HORIZONTAL llocs de KTT i D+I (Desenvolupament i Innovació)
A1	12	Cap de Programa Sènior N1		Balanç Financer (Ingressos Vs. Despeses anuals) desglossant tots els centres de cost, els grups que inclou i els projectes. Balanç de Recerca/Transferència (Evolució del nombre i la qualitat de les publicacions en l'últim exercici i en comparació amb els darrers 3). Gestionar les persones (internes i/o externes (proveïdors de serveis)) de manera adequada per obtenir els resultats Balanç de Projectes (sol·licituds de projectes presentats vs. aconseguits, projectes competitius, nombre de programes amb l'administració, inclou avaluar la tipologia de projectes i l'evolució en els darrers 3 anys).	
	11	Cap de Programa N2		Reputació Institucional (s'avalua el nombre de vegades que se li ha demanat representar el CTFC en vers nombre de vegades que ho ha fet en realitat, qualitat de les representacions (opinions externes), evolució de l'avaluació quantitativa i qualitativa en els darrers 3 anys).	
	10	Cap de Programa N3 (adjunt)		Balanç Financer (Ingressos Vs. Despeses anuals) desglossant tots els projectes que porta. Balanç de Recerca/Transferència (Evolució del nombre i la qualitat de les publicacions en l'últim exercici dins del Grup en comparació amb els darrers 3 dins el seu grup). Balanç de Projectes (sol·licituds de projectes presentades vs. aconseguides, projectes competitius, nombre de programes amb l'administració, inclou avaluar la tipologia de projectes i l'evolució en els darrers 3 anys encara que varis grups poden tenir el mateix projecte).	
	9	Cap de Grup Recerca	Cap de Grup (Especialista en KTT i en D+I)	Reputació Institucional (s'avalua la col·laboració amb el cap de programa en aquest aspecte, el nombre de vegades que han demanat representar el CTFC en vers nombre de vegades que ho ha fet en realitat, qualitat de les representacions (opinions externes), evolució de l'avaluació quantitativa i qualitativa en els darrers 3 anys). Gestionar les persones del grup , d'acord amb els sistemes y criteris comuns a tota l'organització instaurats des de Recursos Humans.	
A2/B1	8	Especialista Recercador N0	Especialista en KTT i en I+D N0	Assoleix projectes H Europe d'Alt Impacte , dels que és coordinador o partner principal. Genera Articles d'Alt impacte (SCI,...). Crea altes sinèrgies entre R - KTT i D+I.	Assoleix projectes H Europe d'Alt Impacte , dels que és coordinador o partner principal. Genera Articles d'Alt impacte (SCI,...). Crea altes sinèrgies entre KTT i D+I - R.
	7	Especialista Recercador N1	Especialista en KTT i en I+D N1	Nombre de Tesis que dirigeix. Nombre publicacions com a primer autor (mínim 1 article/any). Nombre i impacte de projectes assolits i sol·licitats (segons Coordinador o partner i tenint en compte tipus de convocatòria (MINECO, H2020,...)). Nombre i tipus de projectes de D+I / KTT en que participa per incentivar els vincles amb projectes que lliguin la Recerca amb KTT i D+I.	Nombre i impacte de projectes assolits i sol·licitats (Segons coordinador o partner) tenint en compte tipus de convocatòria Europe (Life, Interreg, H2020), Spain and Catalunya, cooperació Internacional,... sota el mateix concepte s'avaluarà: Tesis que dirigeix. Projectes transversals amb altres grups i lligant R+D+I. Participa en projectes de recerca, elabora publicacions científiques (applied Research). Accions per tenir rellevància en transferència (ex: documents que impacten en polítiques públiques-PDR, ...). Fer el doctorat. Convertir la recerca en productes específics de mercat (registres - patents, MU, Software,...). Participar en cooperacions interdisciplinàries, xarxes temàtiques... Retorn econòmic de la transferència amb impacte social i econòmic.
	6	Especialista Recercador N2	Especialista en KTT i en I+D N2	Dirigir al menys 1 tesi . Publicar de primer al menys 1 article. Nombre de projectes en que ha participat , tant sol·licitar com elaborar. Participar en projectes de transferència , interreg, ...	Nombre i tipologia de projectes en que ha participat, tant sol·licitar com en la seva elaboració. Participar activament en la transferència de coneixements (ex. Interregs...) Valoritzar coneixements (PR, difusió i comunicació, manuals, guies, participació a jornades, articles de divulgació,... Col·laboració i interrelació amb recercadors/IP , publicacions compartides, SCI.
	5	Especialista Recercador N3 i Personal Investigador en Formació (PIF)	Especialista en KTT i en I+D N3	Quantitat i impacte de les publicacions que siguin de primer o segon actor. 1 article a l'any com a mínim com a primer autor. Participació en projectes de KTT (congressos, jornades de difusió,...) i D+I.	Assumeix diferents treballs (p.e. Tasques de gestió interna del grup, participar en més projectes, supervisar al personal de camp o de laboratori). Nivell aprenentatge i especialització en relació a les tasques que realitza. Participa en activitats de formació i de KTT (articles, publicacions, jornades, transferència, ...).
	4		Tècnic de Suport N1	S'avalua que participi en fer tasques de projectes o parts de projectes més enllà de la seva formació . Implica ajudar i col·laborar a demanar o treballar en altres projectes (al menys 1 ó 2 temes).	Lidera equips de treball de camp i coordina les tasques de tècnics de suport N2. Multitaska i Polivalència : Participa en varis projectes i realitza diversos tipus de tasques segons les necessitats. Es preocupa de la formació del tècnic N2 (ensenya les instal·lacions, l'instrumental, la forma de recollir dades,...). Va a les formacions i cursos interns i externs i mostra interès i aprofitament. Introdueix noves formes de treballar en el seu dia a dia.
C1	3		Tècnic de Suport N2		Va a les formacions i cursos interns i externs i mostra interès i aprofitament. Segueix amb atenció les indicacions dels Tècnics Suport N1 i fa aportacions per ser més eficients i assolir els objectius. Introdueix les noves formes de treballar en el seu dia a dia. És un bon col·laborador i treballa en equip . Gaudeix dels èxits del Grup.
	2				
C2	1				

Article 16. Sistema de Carrera horitzontal en les Àrees de Suport

Els mòduls de cada nivell retributiu es gestionaran de la següent manera:

L'avaluació de l'acompliment es realitzarà cada any per a tots els llocs i persones del Consorci. L'avaluació es durà a terme depenent del lloc, per les següent persones:

- Llocs de Grup A1: Pel Director General.
- Llocs de Grup A2/B1: Pel Director General i els Responsables d'Àrea per llocs de nivells 7 i 8, i pels Responsables d'Àrea en la resta de nivells del Grup Professional.
- Llocs de Grup C1 i C2: Pels Responsables d'Àrea tots els llocs i addicionalment pel superior Jeràrquic a qui reporta (coordinador o Tècnic especialista de suport). Per llocs de Grup C2 el superior pot ser, excepcionalment, un lloc de Grup Professional C1.

Amb la informació de l'avaluació de l'acompliment, el canvi de mòdul s'acreditarà transcorreguts entre 1 i 3 anys de prestació efectiva de serveis en el Consorci, i es tindrà en compte tota la informació acumulada en l'avaluació de l'acompliment en els anys anteriors.

L'acreditació del mòdul es pot fer a partir de l'any d'entrada pels Administratius, tècnics i auxiliars. La resta de llocs s'analitzarà l'evolució dels darrers 2-3 anys, essent els llocs de nivell més alt els que tinguin en compte la duració més llarga (3 anys pels caps de programa). No obstant aquesta indicació pot alterar-se per adaptar-se a l'evolució de cada persona en concret, sense períodes de temps tancats.

S'estableixen 3 mòduls a cada nivell retributiu amb el següent contingut:

Mòdul A: S'acreditarà orientativament en el transcurs de 2-3 anys de prestació efectiva de serveis en el Consorci. S'avaluaran els següents aspectes segons el Grup professional al que pertany el lloc:

- Grup A1: avaluació de l'impuls a l'equip del programa en els darrers 3 anys (distribució de tasques, eficiència aconseguida, noves funcions, nova tecnologia incorporada, noves eines de gestió (informàtica, administrativa,...)).
- Grup A2/B1, C1 i C2: Formació adquirida (demostrable) en organització i participació en projectes i en les tasques diàries.
- En tots els grups s'avaluarà l'adaptació a la cultura i idiosincràsia del CTFC (treball en equip, col·laboració, suport en la internacionalització (idiomes, ...) ...

Mòdul B: Per accedir a aquest segon mòdul, la persona treballadora haurà de complir els següents requisits:

- Sol·licitud de l'interessat.
- Permanència orientativa en el Mòdul A de 2-3 anys de prestació efectiva de serveis.
- Acreditar la realització, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada o adaptació als nous processos del lloc de treball durant el període de permanència en el mòdul A, ja sigui promoguda per l'empresa com la realitzada pel treballador pel seu compte, o relacionada amb el lloc de treball i/o en matèria de seguretat i salut laboral.
- Participació (ja sigui com a Responsable, Especialista o Tècnic) en comitès de millora de l'eficiència, canvis organitzatius, nous procediments dins de les àrees o procediments transversals (disseny o estudi),....
- Adaptació a la cultura i idiosincràsia del CTFC (Treball en equip, col·laboració, formació als altres, ...) seguint el paper d'impulsor i coordinador (llocs de grup A1), Especialista (Informàtica, RH,..) o Tècnic (segons la seva especialització).

Aquests dos primers mòduls A i B els percebran tant les persones treballadores en proporció a la jornada realitzada.

Mòdul C: Els requisits d'accés a aquest nivell seran els següents:

- Estar en possessió del títol acadèmic de Doctorat, Graduat universitari o de formació professional de grau superior o de grau mitjà o titulació requerida en el seu lloc de treball, que habiliti per realitzar les funcions pròpies del lloc de treball que ocupi.
- Permanència orientativa en el Mòdul B de 3 a 5 anys de prestació efectiva de serveis.
- Acreditar la realització durant el període de permanència en el Nivell B, amb aprofitament, d'un mínim d'hores de formació continuada i/o en matèria de seguretat i salut laboral. Els requisits de la formació realitzada fora de l'empresa i de la seva acreditació seran els mateixos que els establerts pel Mòdul B.
- Tenir una dedicació igual o superior al 50 per cent de la jornada ordinària màxima anual establerta en el conveni. S'exclouen els supòsits de reducció de jornada per lactància o per tenir cura d'un menor, d'un discapacitat o d'un familiar, en els termes establert en aquest conveni. En cas de no realitzar jornada completa la retribució corresponent a aquest nivell es percebrà proporcionalment a la jornada efectivament treballada.
- S'avaluarà l'adaptació a la cultura i la idiosincràsia del CTFC (desenvolupament d'altri, iniciativa,...)
- Introduir mesures (grup A1/B1) o realitzar tasques (grups C1, C2) per prestar serveis amb eficiència a la resta d'àrees, és a dir, contribuir a la finalitat del Consorci des del lloc de treball.

Els Mòduls A i B tenen el caràcter de consolidable. El mòdul C, no és consolidable. La seva acreditació és per 5 anys. Passat aquest període, si la Direcció del Consorci ho demana, caldrà acreditar de nou els mèrits expressats en l'apartat anterior Mòdul C. Tant la pèrdua del mòdul C (si no es supera de nou a l'acreditació) com la seva validació per 5 anys addicionals, s'aplicaran un cop efectuades i avaluades les proves de mòdul a l'exercici corresponent.

Amb caràcter exclusiu per aquells professionals que no disposin del títol requerit per a l'exercici de les funcions del grup professional, s'acceptaran que les hores de formació recomanades per cada nivell incloguin les necessàries per la consecució del títol reglat habilitant. Les hores esmentades només es podran comptabilitzar per una sola vegada en cada nivell.

En el supòsit de que la sol·licitud d'accés als mòduls B o C sigui rebutjada per l'empresa per no complir amb els requisits exigibles, la persona treballadora no podrà fer una nova sol·licitud de promoció fins transcorreguts dos anys des de la data de presentació de la que li hagi estat desestimada. Les resolucions denegatòries de les sol·licituds hauran de ser motivades i contra les mateixes es podrà interposar la corresponent reclamació davant la Direcció del Consorci.

Els criteris que s'avaluaran en la gestió anual de l'acompliment s'exposen en la taula següent. Es tracta de Criteris genèrics per tots 3 mòduls (A, B ó C) que s'aplicaran amb nivell d'exigència gradual a cadascun d'ells. Aquest criteris podran actualitzar-se anualment, introduir-ne de nous, adaptar o eliminar els existents, per tal d'adaptar-los a les necessitats i requeriments de l'organització.

Grup Classificació Conveni	Nivell	GESTIÓ ECONÒMICA i PROJECTES	SERVEIS	DG	CRITERIS CARRERA HORIZONTAL llocs de Gestió Econòmica i Projectes	CRITERIS CARRERA HORIZONTAL llocs de Serveis i DG
A1	12					
	11	Responsable Àrea		Responsable Projectes Transversals	<p>Avaluador és el Director General. L'avaluació és anual però es té en compte l'evolució dels darrers anys: Balanç Financer (Ingressos Vs. Despeses anuals de l'Àrea suport) desglossant tots els centres de cost i les àrees que inclou. Balanç Gestió de l'àrea de suport: rotació personal de l'Àrea, exit noves incorporacions, avaluació del servei ofert a la resta de programes,...</p> <p>Balanç de Projectes/actuacions (sol·licituds de projectes presentats vs. aconseguits pel CTFC o que ha intervingut l'àrea, projectes competitiu, nombre de programes vius amb l'administració, inclou avaluar la tipologia de programes i l'evolució en els darrers 3 anys.</p> <p>Gestiona les persones (internes i/o externes (proveïdors de serveis)) de manera adequada per obtenir els resultats esperats. Reputació Institucional (s'avalua el nombre de vegades que han representat el CTFC en el sector públic (Generalitat,...) o privat (bancs, proveïdors,...), així com qualitat de les representacions (opinions externes), evolució de l'avaluació de l'àrea quantitativa i qualitativa en els darrers 3 anys).</p>	
	10					
	9			Responsable RH		<p>Gestiona les persones (internes i/o externes (proveïdors de serveis)) de manera adequada per obtenir els resultats esperats. Crea altes sinèrgies amb les àrees de R - KTT i D+I. Les accions es produeixen en temps i forma respecte a les previsions. Elabora un pla anual de projectes que acorda amb DG i compleix en temps i forma.</p>
A2/B1	8	Coordinador		Coord. Comunicació	<p>Entrega de la documentació comptable mensual del CTFC i Participades a la Generalitat en temps i forma. Preparació del pressupost de CTFC i Participades de l'exercici en temps i forma. Tancament de la comptabilitat anual en temps i forma. Pagament impostos (IVA,...) en temps i forma. Grau d'utilització i aprenentatge (100%) de les aplicacions informàtiques necessàries en l'àrea per tota la gent de l'àrea. Creació de sinèrgies amb KTT+ I+D i Recerca (elaboració de documentació, etc,...) Gestionar les persones del grup, d'acord amb els sistemes y criteris comuns a tota l'organització instaurats des de Recursos Humans.</p>	<p>Dirigeix projectes d'alt impacte dels que és coordinador o partner principal. Genera Articles de comunicació o documents, procediments, reglaments d'alt impacte. Crea altes sinèrgies amb les àrees de R - KTT i D+I. Les accions es produeixen en temps i forma respecte a les previsions. Elabora un pla anual de projectes que acorda amb DG i compleix en temps i forma. Gestionar les persones del grup, d'acord amb els sistemes y criteris comuns a tota l'organització instaurats des de Recursos Humans.</p>
	7	Tècnic Especialista Suport N1		Tècnic Especialista RH	<p>Nombre i impacte de projectes interns que lidera o coordina. Sota el mateix concepte s'avaluarà: Formació que imparteix (a qui, metodologies i efectivitat...). Transversalitat dels projectes i impacte àmbits R+D+I. (més enllà del suport). Proposa plantejaments innovadors que incideixen de manera transversal en el CTFC. Elaboració del pressupost i seguiment del mateix per minimitzar desviacions. Participar en cooperacions interdisciplinàries, xarxes temàtiques... Retorn econòmic dels projectes per al CTFC. Avaluació dels usuaris en relació als projectes (Facilitats d'aplicar-ho, elaboració de guies, Comunicació,...).</p>	
	6	Tècnic Especialista Suport N2			<p>Nombre i impacte de projectes/actuacions internes que lidera o coordina. Sota el mateix concepte s'avaluarà: Transversalitat de les actuacions i impacte àmbits R+D+I (facilitat de coordinació, comunicació,...) Formació que imparteix (a qui, metodologies i efectivitat...). Proposa plantejaments innovadors que incideixen de manera transversal en el CTFC. Seguiment pressupostari del seu àmbit per detectar desviacions. Participar en projectes transversals com en cooperacions interdisciplinàries, xarxes temàtiques... Avaluació dels usuaris en relació als projectes (Facilitats d'aplicar-ho, elaboració de guies, Comunicació,...).</p>	
	5	Tècnic Especialista Suport N3			<p>Assumeix diferents treballs (p.e. Tasques de gestió interna de l'Àrea, participar en més projectes, supervisar al personal Administratiu o tècnic en projectes concrets, ...). Treballa per incrementar el nivell d'aprenentatge i especialització en relació a les tasques que realitza i el seu nivell d'expertesa. Participa en activitats per formar-se i per formar administratius i auxiliars en les noves tècniques / procediments de l'àrea.</p>	
	C1	4	Admin. N1			<p>Lidera dins de projectes equips de treball i coordina les tasques de tècnics de admin. N2. o Auxiliars N1 ó N2 Multitaska i Polivalència: Participa en varis projectes i realitza diversos tipus de tasques segons les necessitats. Es preocupa de la formació dels Admin. N2 i Auxiliars (ensenya les instal·lacions, ordinadors i programes, la forma de recollir /tractar/ introduir les dades,...). Va a les formacions i cursos interns i externs i mostra interès i aprofitament. Introdueix noves formes de treballar en el seu dia a dia d'acord amb el responsable de l'àrea.</p>
3		Admin. N2			<p>Va a les formacions i cursos interns (fet pel personal de l'àrea) i externs i mostra interès i aprofitament. Segueix amb atenció les indicacions dels Tècnics Especialistes N1 i N2 i/o Administratius N1, i fa aportacions per ser més eficients i assolir els objectius del CTFC. Introdueix les noves formes de treballar en el seu dia a dia. És un/a bon/a col·laborador/a i treballa en equip. Gaudeix dels èxits de l'Àrea.</p>	
C2	2	Auxiliar N1			<p>Va a les formacions i cursos interns (fet pel personal de l'Àrea) i externs i mostra interès i aprofitament. Segueix amb atenció les indicacions dels seus caps, i fa aportacions per ser més eficients i utilitzar els mitjans que el CTFC posa a seu abast (ERP, nou material, aplicacions informàtiques...). Introdueix les noves formes de treballar en el seu dia a dia. És un/a bon/a col·laborador/a i treballa en equip. Gaudeix dels èxits de l'Àrea.</p>	
	1	Auxiliar N2			<p>Va a les formacions i cursos interns (fet pel personal de l'Àrea) i externs i mostra interès i aprofitament. Segueix amb atenció les indicacions dels seus caps, i fa aportacions per ser més eficients i utilitza els mitjans que el CTFC posa al seu abast (ERP, nou material, aplicacions informàtiques...). És un/a bon/a col·laborador/a i treballa en equip. Gaudeix dels èxits de l'Àrea.</p>	

SECCIÓ 4 Sistema d'incentivació a través de la retribució Variable.**Article 17. Naturalesa del sistema retribució variable i participació.**

La Retribució Variable no constitueix cap concepte retributiu preexistent i és incompatible i substitueix a qualsevol altra Retribució Variable que hagi existit fins a la data.

Es configura com una fórmula complementària que implanta el Consorci en ús de les seves facultats de direcció.

En els primers mesos de cada exercici la Direcció del Consorci proposarà els programes, àrees i les persones incloses en el sistema de retribució variable per l'esmentat exercici, així com la filosofia i objectius del mateix.

Tenint en compte el caràcter de millora voluntària i unilateral del sistema de retribució variable i de la necessària contribució a les finalitats corporatives del Consorci, la Direcció es reserva la facultat de suprimir el sistema al finalitzar la seva vigència anual, així com la de prorrogar, alterar o modificar, tant les possibles quanties a percebre, com els objectius, factors i/o paràmetres de càlcul del mateix.

Així mateix la Direcció del Consorci podrà procedir a la modificació o revisió d'aquest sistema de retribució amb la finalitat d'adaptar-ho a les circumstàncies existents en cada exercici.

La direcció del Consorci comunicarà qualsevol de les anteriors circumstàncies a la Representació Legal de les persones treballadores i tindrà en compte totes les observacions i aportacions per tal de prendre, de manera consensuada, les decisions corresponents. L'àmbit de Recursos Humans s'encarregarà de l'aplicació i actualització del present reglament, introduint les modificacions acordades.

Article 18. Filosofia i quantia del Fons Total a Distribuir.

El Sistema de Retribució Variable es basa en la distribució, en forma de bonus, d'una part del benefici operacional del Consorci, a partir de l'assoliment d'un nivell mínim de resultats.

El Fons Total a Distribuir (FTD), es calcularà com un percentatge (%) dels resultats anuals assolits pel Consorci un cop deduïda la xifra dedicada a l'amortització anual del deute. Aquest percentatge el determinarà anualment la Direcció a principi d'any.

La xifra així calculada de FTD pot modular-se en un percentatge a l'alça o a la baixa (p.e. 5% adicional o a deduir) en funció de la liquiditat aconseguida durant l'any, atribuïble a la bona gestió dels projectes que eviti la disposició de la línia de crèdit i, en conseqüència, suposa un estalvi en el pagament d'interessos.

La Direcció proposarà a principi d'any una estimació de la xifra objectiu de resultats a assolir durant l'any en el Consorci, i determinarà la contribució esperada de cada programa d'activitat a aquesta xifra total. Els programes són Gestió Forestal, Dinàmica del paisatge, Bioeconomia i Governança, i Desenvolupament i Innovació (KTT i D+I). Els programes restants constitueixen les àrees de suport que inclou Gestió econòmica i projectes, Serveis, projectes transversals, comunicació i Recursos Humans, la missió de les quals es donar suport per assolir el nivell de resultats del Consorci.

Article 19. Determinació dels objectius estratègics i individuals.

Els objectius es determinaran per la Direcció del Consorci i seran comunicats als partícips del sistema de retribució variable abans del període de vigència. Els objectius podran ser estratègics o individuals, d'acord a les següents definicions:

- S'entenen com a objectius estratègics aquells relacionats amb variables comunes dins dels Programes o Àrees que s'han d'assolir de manera col·lectiva i que, per tant, són els mateixos o molt similars per a totes les persones dels àmbits esmentats.
- Son objectius individuals aquells per a la consecució dels quals depenen únicament de l'actuació de les persones en el seu lloc de treball, i per tant, estan referits a aquest àmbit.

El nombre d'objectius estratègics i individuals es concretaran en un nombre orientatiu mínim de 1 i màxim de 3 cadascun d'ells, és a dir, cada partícip del sistema Retribució Variable tindrà entre 2 i 6 objectius avaluables en el període de vigència.

Cadascun dels objectius tindrà una ponderació específica segons la importància que se li vulgui donar en l'avaluació, i la suma de les ponderacions (individual i estratègica) serà 100% cadascun.

Cada objectiu té assignat un indicador o criteri de mesura que permet establir com es mesura l'assoliment de l'objectiu de manera objectiva.

Així mateix s'estableixen 4 diferents nivells d'acompliment (E, B, M o I), i cada nivell d'acompliment tindrà un percentatge d'assoliment per determinar la retribució:

- E (Excepcional): sobrepassa les expectatives (es valora entre el 100% fins el màxim del 120%).
- B (Be): assoleix l'objectiu (es pondera entre 80% i 100% d'assoliment)
- M (Millorable): no assoleix l'objectiu però es dona reconeixement a l'esforç realitzat (entre un 50%-80% d'assoliment)
- I (insuficient): no es premia (0% de consecució de l'objectiu)

Exemple d'Objectiu Individual

Objectiu	Ponderació de l'objectiu (suma ha de ser 100%)	Indicador de Mesura	Nivells Assoliment	Percentatge corresponent a l'assoliment avaluat
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reduir el temps mig de cobrament de projectes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 100% 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Termini mitjà de cobrament de tots els projectes de CTFC durant any X menys termini mitjà any anterior X-1. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ E: Reducció més de 6 dies ▪ B: Reducció de 4 a 6 dies ▪ M: Reducció de 2 a 4 dies ▪ I: Reducció menor a 2 dies. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ E: 100% ▪ B: 80% ▪ M: 50% ▪ I: 0%

L'assoliment final dels objectius es determinarà a finals d'exercici amb xifres auditades de tancament, computant per separat els objectius individuals i estratègics segons la seva ponderació.

Cada persona treballadora tindrà un percentatge d'assoliment que serà el resultat de multiplicar la ponderació de cada objectiu pel percentatge d'assoliment, obtenint un xifra única per persona treballadora i tipologia d'objectius (estratègics o individuals).

Article 20. *Determinació del bonus a percebre per partícip en el Sistema Retribució Variable.*

La determinació del bonus a percebre per les persones incloses en el sistema dependrà de les següents variables:

20.1 Els resultats assolits per cada programa.

20.1.1 En el cas dels programes propis de l'activitat com són els 3 programes de recerca anomenats en l'article anterior i el programa de Desenvolupament i Innovació (KTT i I+D), es tindrà en compte els resultats efectivament obtinguts durant l'exercici envers els resultats previstos a inici d'exercici, amb el següent condicionant:

- En cas que un programa no assoleixi al menys el 80% dels resultats pressupostats en l'exercici, el seu nivell d'assoliment es insuficient (I) i no participarà en la distribució del fons total a distribuir (FTD).
- Per els programes que han assolit mes del 80% dels resultats previstos, la distribució del FTD serà proporcional al resultat efectivament assolit (REA). Per exemple, si el pressupost es 100 i s'ha assolit 110 ó 90 serà aquesta xifra sobre la que es distribuirà el FTD.

20.1.2 En el cas de les Àrees de l'àmbit de suport es tindrà en compte el resultat global del Consorci per determinar el seu grau d'assoliment, ja que contribueixen en parts iguals als resultats de tots els programes d'activitat.

20.1.3 La distribució del FTD per programes es farà de manera proporcional:

- El FTD s'assignarà primerament a les àrees de suport: El percentatge de FTD per a les àrees de suport es determinarà en funció de la massa salarial de les persones treballadores incloses en les àrees de suport en el Sistema de Retribució variable, respecte a la massa salarial total de persones treballadores del CTFC incloses en el Sistema de Retribució variable.
- Per a la resta de programes (no de suport), la distribució de la resta de FTD es farà proporcionalment al resultats efectivament assolits (REA) en funció del pressupost inicial.

Quantia del FTD per cada programa no suport FTDP (€) = (FTD-FTD programes suport)* (Resultat realment assolit programa (REA) / (∑Resultats Realment Assolit (REA) tots els programes>0,8)).

20.2 Factor Reducció de jornada i temporalitat de la col·laboració.

Es tindrà en compte per a la determinació del bonus el temps efectivament treballat durant l'exercici per cada persona treballadora, com una mesura de la contribució a la consecució dels resultats.

En general, es tindran en compte totes les persones que han treballat mes de 6 mesos efectius durant l'any. Com a xifra de referència per als càlculs de la Retribució variable es tindrà en compte el salari brut realment percebut durant l'exercici, igual que el cas de reducció de jornada.

En complir totes aquestes condicions, es determinarà el Salari Acreditable Sistema Retribució Variable (SASRV) individual com la proporció equivalent del salari individual en cadascun dels programes.

SASRV individual (€)= (Salari Anual personal / ∑Salaris anuals computables al programa) * FTDP (Fons total distribuïble al programa calculat en l'apartat 18.1.3 en €).

20.3 El nivell retributiu o de responsabilitat de cada lloc

Bonus Objectiu	
Grup Professional	Ponderació responsabilitat
A1	15%
A2/ B1	10%
C1	7%
C2	5%

El repartiment de la bossa de cada Programa (FTDP) ha de ser proporcional a la responsabilitat assumida en cada lloc de treball, la qual cosa es reflexa en el Percentatge de Ponderació de Responsabilitat (PRA) en l'assoliment dels resultats del programa del grup professional al que pertany el lloc.

La taula mostra els percentatges de ponderació de la responsabilitat teòrics, però cal que aquests percentatges mantenint la proporció en funció de la composició efectiva de cadascun dels programes o àrees, per tal de determinar el % del Bonus Individual Acreditat (%BIA) d'acord a la fórmula següent:

% Bonus Individual Acreditat (%BIA) = REA / (∑REA Programa) * REA del Grup Professional.

20.4 Cada persona treballadora del Consorci podrà acreditar un bonus personal i un bonus estratègic en funció del grup professional al que pertanyin i l'assoliment dels seus objectius. En l'article 18 s'explica com es defineixen els objectius individuals i estratègics.

Bonus Objectiu		
Grup professional	Objectius Estratègics (OEA)	Objectius Individuals (OI)
A1	70%	30%
A2/ B1	60%	40%
C1	50%	50%
C2	40%	60%

La distribució percentual entre els objectius estratègics i els individuals dependrà del Grup Professional en que s'enquadri el lloc de treball, d'acord a la taula que s'adjunta. En els grups A1 i A2/B1 es pondera més que obtinguin resultats pel programa, mentre que els pesos dels objectius individuals és més gran en el grups professional C1 i C2.

Els objectius estratègics i individuals s'avaluaran per separat per cadascun dels participants en el Sistema de retribució variable.

En la determinació dels objectius estratègics de cada persona treballadora es tindrà en compte el període de baixa laboral temporal prolongada superior a 4 setmanes durant l'exercici, independentment de la causa que la provoqui (accident de treball, malaltia comuna, maternitat o paternitat,...), i sempre que suposi una redistribució temporal de les seves tasques a altres persones o un increment de les contractacions d'externes. En aquest cas es tindrà en compte proporcionalment els dies de baixa respecte a la jornada de conveni (%CTEC) en la quantificació de la retribució variable, per tal de mesurar de manera acurada la contribució de cadascú en l'obtenció dels resultats

Un cop avaluats caldrà posar-los en proporció (base 100) al col·lectiu del programa de la següent manera:

- **% objectius Estratègics assolits OEA = (OE assolit * %CTEC) / (∑OE assolits programa) * OEA teòric del Grup Professional**
- **% objectius Individuals assolits OIA = (OI assolit / (∑OI assolits programa) * OI teòric del Grup Professional.**
- **La suma del % objectius Estratègics assolits OEA + % Objectius Individuals assolits OIA és el % d'assoliment del Bonus per la persona aquell exercici. S'anomena Percentatge Assoliment del Bonus (%PAB)**

20.5 Finalment la quantia de la retribució variable anual per a cada persona participant en el sistema de retribució variable és el resultat de la següent equació:

$$\text{Retribució variable Anual en €} = (\text{SASRV individual en €}) * (\%BIA) * (\%PAB)$$

Article 21. Funcionament i calendari.

La Retribució variable consistirà en una quantitat de diners bruta anual que es farà efectiva en un únic pagament. No obstant això, la direcció podrà decidir la realització d'una bestreta abans d'acabar el mes de desembre de l'any de la meritació, si les xifres de tancament són molt favorables a l'assoliment dels objectius.

Els objectius es començaran a planificar el darrer trimestre de l'any anterior a la seva aplicació. Es presentaran i s'acordaran amb els caps de programes o caps de grup i les persones treballadores (o els seus representants legals) durant el primer trimestre de cada exercici. Els objectius tindran com a període de còmput de l'1 de Gener al 31 de desembre.

Els objectius s'avaluaran de manera definitiva en finalitzar l'exercici. La bossa comuna o Fons total a distribuir (FTD) es concretarà un cop auditats el comptes anuals. L'abonament del sistema retribució variable es realitzarà durant el primer semestre de l'any consecutiu, després de determinar la quantitat calculada d'acord a l'article 19. La Retribució variable apareixerà com a concepte salarial diferenciat en el rebut de salaris.

En cas de noves incorporacions no tindran variable durant el primer exercici en el Consorci, excepte pacte individual en contra. Per a incorporacions una vegada iniciat el període de còmput i/o amb pacte individual en contra, la retribució variable serà proporcional al període treballat fins a desembre de l'esmentat exercici.

Article 22. *Resolució Incidències en l'aplicació individualitzada del present reglament*

Cas de produir-se circumstàncies o situacions puntuals no previstes en el present Reglament o que causin disconformitat respecte a la liquidació o a l'aplicació del mateix, la/es persona/es afectades aniran a parlar inicialment amb el seu cap jeràrquic a qui reporten per obtenir les explicacions adequades. En cas que el tema no es pugui resoldre, se'ls dirigirà a Recursos humans per tal que els expliquin, els criteris que s'apliquen en termes generals a tot el Consorci.

En cas que les discrepàncies continuïn, o que la/es persona/es treballadora/es no estiguin d'acord amb les explicacions rebudes o els criteris aplicats, se'ls demanarà que presenti/n un escrit dirigit a RH, posant de manifest les seves al·legacions o aspectes sobre els quals es demana l'explicació.

Recursos Humans podrà donar les explicacions oportunes si els criteris son coneguts i estan clars o son de comú acceptació o ja s'han aplicat en altres ocasions. Si la resposta suposa fer un aclariment o interpretació del reglament o de les normes no aplicades, el punt en conflicte s'analitzarà per Recursos Humans conjuntament amb la representació Legal de les persones treballadores (a qui es traslladarà la informació oportuna per al seu estudi), i s'acordarà una solució que serà traslladada a la direcció per tal que en doni el vist i plau. Es desitjable donar resposta als interessats en un termini raonable (indicativament un màxim de 3-4 setmanes sempre comptant que les persones involucrades viatgen o poden estar de baixa temporal, aspecte pel quals s'allargarà el termini de manera raonable.

Els acords a que s'arribi entre Representació Legal de les Persones Treballadores i Recursos Humans ratificades per la Direcció s'inclouran com "annex" al present reglament per tal que s'apliquin els mateixos criteris a tothom i no torni a haver malentesos o discrepàncies sobre la mateixa qüestió.

Annex I: Classificació professional 2020 dels llocs tipus del Consorci segons programes i àrees

Grup Classificació Conveni	Nivell	RECERCA	Knowledge Technology Transfer (KTT) i D+i (Desenvolupament i Innovació)	GESTIÓ ECONÒMICA i PROJECTES	SERVEIS	DG
A1	12	Cap de Programa Senior N1				
	11	Cap de Programa N2 (adjunt)		Responsable Àrea		Responsable Projectes Transversals / Responsable RH i altres projectes
	10	Cap de Programa N3 (adjunt)				
	9	Cap de Grup Recerca	Cap de Grup (Especialista en KTT i en D+i)			
A2/B1	8	Especialista Recercador N0	Especialista en KTT i en I+D N 0	Coordinador/a		Coordinador/a Comunicació
	7	Especialista Recercador N1	Especialista en KTT i en I+D N1	Tècnic Especialista Suport N1		
	6	Especialista Recercador N2	Especialista en KTT i en I+D N2	Tècnic Especialista Suport N2		
	5	Especialista Recercador N3 Personal Investigador en Formació (PIF)	Especialista en KTT i en I+D N3	Tècnic Especialista Suport N3		Tècnic Especialista RH
C1	4		Tècnic de Suport N1	Admin. N1		
	3		Tècnic de Suport N2	Admin. N2		
C2	2			Auxiliar N1		
	1			Auxiliar N2		

Els llocs tipus classificats en aquesta taula tenen desenvolupades les seves funcions i tasques així com requisits de formació i aptituds professionals en la corresponent fitxa de descripció del tipus lloc. Tota persona treballadora pot accedir a la fitxa per mitjà del seu superior i l'àmbit de RH.

Annex II: Referències retributives i carrera horitzontal en els llocs de treball.

Estructura llocs de Treball simplificada*							Retribució Fixa Anual 2020*				
Grup Classificació	Nivell Retributiu	Àmbit Recerca	Knowledge Technology Transfer (KTT) i D+i (Desenvolupament i Innovació)	Àmbit Gestió ec. i Projectes	Àmbit Serveis	Direcció General	Salari Entrada Nivell	Salari Mòdul A	Salari Mòdul B	Salari Mòdul C	Doctorat ***
A1	12	Cap de Programa Senior N1	Cap de Programa Senior N1				44.319,19	46.535,15	48.751,11	50.967,07	5.050,56
	11	Cap de Programa N2	Cap de Programa N2	Responsable Àrea	Responsable Àrea	Responsable Projectes Transversals / Responsable RH i altres projectes	40.290,17	42.304,68	44.319,19	46.333,70	5.050,56
	10	Cap de Programa N3 (adjunt)	Cap de Programa N3 (adjunt)				36.627,43	38.458,80	40.290,17	42.121,54	5.050,56
	9	Cap de Grup Recerca	Cap de Grup KTT i I+D				33.297,66	34.962,55	36.627,43	38.292,31	5.050,56
A2/ B1	8	Especialista Recercador N0	Especialista KTT i D+i N0	Coordinador		Coordinador Comunicació	28.954,49	30.402,21	31.849,94	33.297,66	5.050,56
	7	Especialista Recercador N1	Especialista KTT i D+i N1	Tècnic Especialista Suport N1			26.322,26	27.638,38	28.954,49	30.270,60	5.050,56
	6	Especialista Recercador N2	Especialista KTT i D+i N2	Tècnic Especialista Suport N2			23.929,33	25.125,80	26.322,26	27.518,73	5.050,56
	5	Especialista Recercador N3 / Personal investigador en Formació (PIF)**	Especialista KTT i D+i N3	Tècnic Especialista Suport N3		Tècnic Especialista	21.753,94	22.841,63	23.929,33	25.017,03	5.050,56
C1	4		Tècnic Suport N1	Admin. N1			19.423,16	20.200,09	20.977,01	21.753,94	-
	3		Tècnic Suport N2	Admin. N2			17.991,17	18.710,82	19.430,46	20.150,11	-
C2	2			Auxiliar N1			16.063,55	16.706,09	17.348,63	17.991,17	-
	1			Auxiliar N2			14.909,88	15.506,27	16.102,67	16.699,06	-

* Les retribucions de tot aquell personal procedent d'una convocatòria pública, queden regulats pel contingut de l'esmentada convocatòria, tot i que per especialistes recercadors i KTT i D+i N0 i N1, en cas d'acomplir determinats requeriments prèviament acordats, podran ser millorades.

* La retribució fixa anual del Personal Investigador en formació estarà regulada en termes de mínims per l'Estatut del Personal Investigador en Formació (Real Decret 103/2019, de 1 de març).

*** El complement per doctorat es addicional al salari d'entrada i al salari per mòduls i forma part de la retribució fixa anual.

La Direcció tindrà la facultat de actualitzar del marc retributiu de les persones treballadores del Consorci, segons el conjunt d'elements retributius que conté el present pacte (Retribució entrada nivell, carrera horitzontal, retribució variable,...), sempre tenint en compte les necessitats organitzatives, les propostes de la Representació Legal de les Persones Treballadores i la disponibilitat pressupostària. La Direcció prioritzarà els aspectes que satisfacin a l'organització en el seu conjunt.