



Política Retributiva i Carrera Professional del Personal Investigador

	Nom document		Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador		PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 1 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025			Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

CONTINGUT

1.	INTRODUCCIÓ	2
2.	POLÍTICA RETRIBUTIVA	3
3.	ESTRUCTURA SALARIAL	4
	3.1 SALARI BASE O RETRIBUCIÓ FIXA	4
	3.2 RETRIBUCIÓ VARIABLE	4
	3.2.1 COMPLEMENTES CONSOLIDABLES	5
	3.2.2 COMPLEMENTES NO CONSOLIDABLES	7
	3.3 TAULA RESUM DELS COMPLEMENTES	8
4.	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR	9
5.	CARRERA INVESTIGADORA A ESPANYA	9
6.	SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR ESTRUCTURAL AMB UNA RELACIÓ LABORAL DE CARÀCTER PERMANENT	11
	6.1 CONSIDERACIONS GENERALS DEL SISTEMA D'AVUACIÓ I PROMOCIÓ	11
	6.2 SISTEMA D'AVUACIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL R1	12
	6.3 SISTEMA D'AVUACIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL R2	12
	6.4 SISTEMA D'AVUACIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL R3	13
7.	LÍMITS APLICABLES A L'INCREMENT DE LES RETRIBUCIONS DEL PERSONAL	13
8.	ANNEX 1. CLASSIFICACIÓ EURAXESS DEL PERSONAL INVESTIGADOR	16

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 2 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

1. INTRODUCCIÓ

L'IRBLleida es va fundar en 2004 mitjançant un conveni de col·laboració entre la Universitat de Lleida (UdL), l'Institut Català de la Salut (ICS), entitat gestora de l'Hospital Universitari Arnau de Vilanova de Lleida i la Fundació Privada Doctor Pifarré, Fundació de l'Hospital Universitari Arnau de Vilanova de Lleida. És un **institut CERCA** des de 2013, i consegüentment, s'organitza segons un model de bon govern i funcionament que garanteix l'eficiència, la flexibilitat de la gestió, la captació i promoció del talent, la planificació estratègica i la capacitat executiva. A més, és un dels **Instituts de Recerca Sanitària (IIS)** espanyols reconeguts per l'Instituto de Salud Carlos III i el Govern de la Generalitat, tal com estableix la Llei 16/2003, de 28 de maig, de cohesió i qualitat del sistema nacional de salut.

Un dels objectius estratègics de l'IRBLleida, que es recull en el seu Pla Estratègic 2021-2025, és desenvolupar el pla de recursos humans elaborat en el marc de l'estratègia europea HRS4R (Human Resources Excellence in Research) i dirigit al **foment de la formació i del desenvolupament professional, així com a l'atracció i la retenció de talent**. El desembre del 2010 l'IRBLleida va agafar el compromís d'aplicar els principis de la Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (C&C). L'any 2014, va aconseguir el reconeixement de la Comissió Europea amb el segell HRS4R i va iniciar la implementació de polítiques i pràctiques alineades amb els principis descrits a la C&C, desenvolupant la seva política de recursos humans per desplegar el Pla d'acció HRS4R. L'any 2023 l'IRBLleida va renovar amb èxit el segell d'excel·lència europeu HRS4R. Una de les accions del pla consisteix en l'elaboració d'una política que reguli la remuneració de les persones contractades de manera equitativa, tenint en compte els objectius aconseguits i el seu rendiment.

L'IRBLleida aspira a ser un **centre d'excel·lència investigadora**, la qual cosa requereix **atraure talent altament qualificat**. Aquesta atracció s'aconsegueix a través de polítiques organitzatives que garanteixin mecanismes de transparència, de benestar i desenvolupament professional.

Aquest document recull la Política Retributiva i el Sistema de Carrera Professional del personal investigador. La Política Retributiva i el Sistema de Carrera Professional del Personal de suport directe¹ i indirecte a la recerca² es recull en un document específic.

Per tal de desenvolupar un exercici que persegueix la màxima objectivitat, aquesta política retributiva s'ha desenvolupat amb un equip intern i s'ha informat el Comitè d'Empresa. La política retributiva serà revisada periòdicament per comprovar la seva eficiència i incorporar els matisos que es detectin en el desenvolupament del seu ús.

¹ Personal tècnic de suport a la recerca.

² Personal d'administració i personal de manteniment i serveis.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 3 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

2. POLÍTICA RETRIBUTIVA

El present document defineix l'**estructura retributiva** i el **sistema de carrera professional** observant en tot moment el principi relatiu a la **no discriminació** en matèria de retribucions per raó de gènere, ni per qualsevol altre motiu. L'objectiu del document és definir el marc, els processos i procediments pels quals es determinen, estableixen i desenvolupen els elements de compensació de l'institut. Aquesta política és d'aplicació al personal investigador contractat per l'IRBLleida.

Mitjançant aquesta política es determina un model de compensació per regular les retribucions fixes, variables i complements retributius.

Constitueix un document per a ús intern de la Direcció i del Departament de Persones. Tanmateix, en compliment del principi de transparència, se'n farà difusió a través dels canals de comunicació interns.

La Política Retributiva ha de complir els següents requisits:

- Ajustar-se als principis d'igualtat, mèrit i capacitat
- Adequar-se a l'estratègia, cultura i valors de l'IRBLleida
- Aconseguir un nivell d'equitat interna en el model de compensació, tenint en compte:
 - Una base de justícia retributiva: per una mateixa feina, un mateix sou
 - L'assumpció de responsabilitats en el lloc de treball i l'impacte en l'organització
 - L'acompliment de les persones
- Garantir la competitivitat externa
- Adequar-se a la disponibilitat pressupostària de l'IRBLleida
- Ajustar-se a la legislació vigent
- Mantenir una relació equilibrada entre els diferents elements retributius
- Atraure i retenir talent
- Valorar l'aportació del personal laboral en l'assoliment dels objectius de l'institut
- Reconèixer els esforços extraordinaris del personal
- Afavorir i estimular la promoció i el desenvolupament professional
- Transparència en el model de compensació
- Flexibilitat per fer front a situacions excepcionals
- Generar un impacte positiu per assegurar la motivació i el compromís
- Tenir criteris de promoció (vertical i horitzontal) que s'alineïn a l'evolució i necessitats del centre

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 4 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

3. ESTRUCTURA SALARIAL

Les retribucions del personal contractat per l'IRBLleida estaran integrades pels conceptes següents:

3.1 SALARI BASE O RETRIBUCIÓ FIXA

Retribució bàsica a percebre d'acord amb la pertinença al nivell professional i grau que correspongui segons les taules salarials vigents en cada moment.

S'estableixen **4 àrees professionals diferenciades**: Personal investigador, personal tècnic de suport a la recerca, personal d'administració i personal de manteniment i serveis. Cadascuna d'aquestes àrees inclou diferents grups professionals i nivells/categories.

Característiques

- Sistema de pagament: mensual.
- Està constituïda per una quantitat bruta consolidable, percebuda en el nombre de pagues mensuals que s'acordin (12 o 14 pagues), llevat que vinguin determinades per la convocatòria de la subvenció.
- Es pot revisar anualment d'acord amb la Política Retributiva, el Conveni Laboral de referència, si existeix, i amb el que estableixi la Llei de Pressupostos de la Generalitat de Catalunya o norma legal que la substitueixi.

Cap persona treballadora, pel treball fet en jornada ordinària, podrà percebre una quantitat menor a l'establerta a les taules salarials per aquest concepte, **a excepció de les persones contractades amb fons provinents de subvencions o convocatòries, que poden percebre el salari que determinin les bases de la convocatòria**. Els salaris que consten a la taula salarial corresponen a les persones contractades a jornada completa (37,5 hores setmanals). En cas de contractes a temps parcial, les retribucions s'adaptaran de forma proporcional al percentatge de jornada contractat.

La taula salarial de l'IRBLleida, aprovada pel Patronat, estableix el salari base a percebre per cada nivell retributiu. Cal tenir en compte que alguns salaris a l'IRBLleida venen determinats per les convocatòries de les ajudes i, per aquest motiu, poden haver-hi diferències, que poden ser importants, entre els salaris que perceben les persones beneficiàries i els establerts a la taula salarial, sobretot entre convocatòries nacionals i europees.

3.2 RETRIBUCIÓ VARIABLE

La retribució variable és la retribució basada en complements salarials³, consolidables i no consolidables.

³ Són quantitats monetàries que s'afegeixen al salari base de la persona treballadora quan sorgeix una causa específica i determinada en la prestació laboral.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 5 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

3.2.1 Complementos consolidables

Els complementos consolidables fan referència a la situació concreta i personal de la persona treballadora i repercuteixen en la massa salarial total. Es consideren un dret adquirit, és a dir, no es poden revocar.

a) Complement per atracció o retenció de talent

Els centres de recerca són altament competitius i tenen gran complexitat per retenir o atraure determinat talent. Per aquest motiu cal fer polítiques retributives que puguin ser equiparables en l'àmbit nacional i internacional.

En tot cas, aquest complement només es podrà utilitzar, **de forma excepcional** (a criteri de l'equip directiu), per la retribució de personal investigador que tingui les següents qualitats:

- a) perfils altament competitius que es volen atraure d'altres països
- b) perfils altament necessaris per a la institució
- c) perfils molt qualificats
- d) perfils molt buscats en el mercat o sector

Serà indispensable que a la Institució hi hagi un comitè d'experts que avaluï l'aplicació d'aquest complement en cada cas, i que estarà integrat per membres de l'equip directiu, per la direcció del Departament de Persones i per la persona responsable del/de la treballador/a a avaluar, si escau. Aquest comitè d'experts emetrà un informe justificatiu que serà traslladat a posteriori, informativament, a la representació legal dels treballadors.

De conformitat amb els criteris interpretatius aplicables als centres de recerca de Catalunya (CERCA), és un complement que té el seu origen en una adequació singular i excepcional del lloc de treball, i es troba exempt del càlcul de la massa salarial per a l'any objecte de generació. Posteriorment, atesa la seva consolidació, s'hauran de computar en anys futurs aquests conceptes entre si, amb la limitació del creixement fixat a la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat. El Patronat haurà d'aprovar per a cada exercici l'import màxim per destinar a aquest complement i, en qualsevol cas, prèviament al seu reconeixement ha d'avaluar-se l'impacte pressupostari futur. És una condició retributiva i singular individual del lloc de treball que ha de ser reconeguda en el contracte de treball.

Per quantificar aquest complement, es podrà tenir en compte com a valor de referència: els salaris d'aquestes persones a les institucions d'origen, o en cas de situacions diferents, es podrà pactar anualment un salari de referència per cada cas concret. Un cop pactat el salari de referència amb el treballador, els increments retributius s'han de dur a terme conforme les lleis pressupostàries o norma que les substitueixi i el seu establiment ha de tenir caràcter singular i excepcional.

L'òrgan de Govern de l'entitat haurà d'aprovar per a cada exercici l'import màxim per destinar a aquest complement i, en qualsevol cas, prèviament al seu reconeixement ha d'avaluar-se l'impacte pressupostari futur.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 6 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

Aquest complement no podrà ser compensable ni absorbible⁴, i serà revaloritzable⁵.

Adequació singular i excepcional dels salaris del personal investigador estructural R3/R4 *tenure*

Amb l'objectiu d'atreure i retenir talent, l'IRBLleida incorpora personal investigador R3/R4 amb un sistema '*tenure track*'. Aquest sistema és un procés estructurat que ofereix als investigadors/es una trajectòria professional amb l'oportunitat d'assolir una posició permanent, com a investigador/a principal a l'IRBLleida. Aquesta trajectòria es compon de diverses etapes durant les quals els investigadors/es han de complir objectius rigorosos en recerca, publicacions, captació de finançament, docència (si escau) i contribució a la institució. El període *tenure track* sol tenir una durada de 5 anys i al final d'aquest temps, s'avalua el rendiment global del candidat/a per decidir si es consolida com a personal investigador '*tenure*' (una posició fixa R3 o R4 segons correspongui) o si ha de cercar oportunitats en altres institucions. Aquest sistema busca atraure i mantenir talent de gran potencial i fomentar una recerca de qualitat que sigui innovadora i rellevant per al camp biomèdic. Aquestes incorporacions fins ara han sigut principalment a través del programa "Miguel Servet" de l'ISCIII, però en el futur, es poden fer servir altres vies, com "Ramón y Cajal", "European Research Council" (ERC) o convocatòries pròpies de l'Institut.

El complement per atracció o retenció de talent que es defineix en aquest document, també es podrà establir per retribuir les **avaluacions positives del personal investigador *tenure* (R3/R4)**, observant en tot moment el principi relatiu a la no discriminació en matèria de retribucions per raó de gènere, ni per qualsevol altre motiu. El personal investigador *tenure* podrà percebre aquest complement, que assumirà l'IRBLleida, un cop estabilitzat, a la finalització de l'etapa *tenure track*. Per percebre aquest complement, serà indispensable la superació d'avaluacions quinquennals que, en el moment d'aprovació d'aquesta política, es duen a terme per part del Consell Científic de l'Institut Català de la Salut (ICS). El complement **es regularitzarà cada 5 anys** d'acord amb el resultat d'aquestes avaluacions. En funció del resultat obtingut, s'aplicaran els següents complements sobre el salari base:

- Qualificació A: complement màxim 15%
- Qualificació B: complement màxim 10%
- Qualificació C: sense complement
- Qualificació D: sense complement. Negociar la sortida de la institució.

⁴ Absorció i compensació: Mecanismes a través dels quals es vol evitar que les millores salarials de diferents orígens se solapin entre elles. Així, l'increment del Salari Mínim Interprofessional (SMI) és absorbit i, per tant, no incrementa el salari més elevat que ja percebia la persona treballadora en base al conveni o pacte regulador de les seves condicions de treball, o per acord entre la persona treballadora i l'empresari. Per exemple, imaginem que l'SMI augmenta de 18.000 a 18.500 euros anuals. Si una persona percep 19.000 euros anuals, el seu salari no incrementarà perquè el seu contracte ja estipula una quantitat superior al mínim legal. Ara bé, si la persona treballadora cobra 18.300 euros anuals, sí que s'hauran d'abonar 200 euros més per arribar al mínim establert. La compensació i l'absorció actuen automàticament, excepte pacte en contra.

⁵ Revalorització: Aplicació dels increments salarials aprovats per llei o per conveni.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 7 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

Adequació singular i excepcional dels salaris del personal investigador R2/R3 no *tenure*

L'IRBLleida també té interès en la retenció i atracció de talent en una fase més primerenca de la carrera investigadora com és el cas del personal investigador R2 i R3 que no s'inclouen al programa *tenure track*. D'aquest personal, el que té un contracte indefinit i no està lligat als fons d'una convocatòria competitiva⁶, pot participar en un programa d'avaluació de la seva activitat científica. Aquestes avaluacions es duran a terme cada tres anys per un panell ad hoc compost per personal investigador interns i/o extern i estarà lligat a un complement salarial, que assumirà l'IRBLleida. Els criteris i marges per l'obtenció de cada qualificació seran acordats i signats amb la direcció en el primer any del cicle de 3 anys i hauran d'incloure sempre la valoració i millora en aspectes com la captació o renovació de finançament, formació de personal investigador (incloent-hi direcció de tesis), publicacions, activitat relacionada amb la innovació i participació en les activitats del centre. En funció del resultat obtingut, s'aplicaran els següents increments sobre el salari base:

- Qualificació A: complement màxim 8%
- Qualificació B: complement màxim 4%
- Qualificació C: sense complement

El complement **es regularitzarà cada 3 anys** d'acord amb el resultat d'aquestes avaluacions.

3.2.2 Complementos no consolidables

Els complementos no consolidables estan relacionats amb el lloc de treball o la situació i els resultats de l'empresa i **sí que es poden revocar si les condicions canvien**. Els percep la persona de manera puntual (el seu cobrament ha de tenir una data d'inici i una data de fi) i **s'abonen amb fons propis del grup de recerca**. Desapareixeran en el moment que finalitza la causa que els ha propiciat. En cas de perdurar més enllà d'un any, el Departament de Persones, conjuntament amb Direcció, estudiaran si el lloc de treball ha passat a integrar una responsabilitat diferent o si perdura la causa que justifica la temporalitat del complement. L'aplicació de qualsevol d'aquests complementos requereix l'aprovació de direcció i la disposició i retenció dels fons necessaris del grup per al seu pagament.

a) Complement de Coordinació o Supervisió

Es podrà retribuir amb aquest complement personal a totes aquelles persones amb categoria mínima de R1 a qui la Direcció del centre o el/la Cap de grup encarregui, de forma temporal, determinades funcions de coordinació o supervisió rellevant per les funcions operatives del lloc de treball que desenvolupen, addicionals a les que conformen habitualment el seu lloc de treball. Un cop es deixi d'assignar, per qualsevol motiu, la coordinació o supervisió corresponent, es deixarà de percebre de

⁶ Una convocatòria competitiva per al finançament de projectes de recerca és un procés mitjançant el qual es concedeixen fons a projectes de recerca basant-se en la qualitat i el mèrit de les propostes presentades. Les convocatòries competitives poden ser a nivell autonòmic, nacional o internacional i impliquen una avaluació rigorosa de les propostes per part d'experts en el camp. Els projectes seleccionats reben finançament per dur a terme les seves activitats de recerca, i els investigadors han de justificar l'ús dels fons i complir amb els requisits establerts per l'entitat finançadora.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 8 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

forma automàtica aquest complement. Aquest complement es determinarà en funció de les tasques de coordinació o supervisió assumides i no podrà superar el 20% del salari brut anual.

Aquest complement no podrà ser compensable ni absorbible, i no serà revaloritzable amb els increments que en cada moment s'estableixin.

b) Complement per projecte

S'abonarà a aquelles persones que estan contractades amb un finançament específic que preveu una retribució superior a la que tindria dret per aplicació estricta de les taules salarials. El complement vindria constituït per la diferència entre la retribució de les taules salarials i la que marqui la corresponent convocatòria o projecte amb un pressupost addicional específic. Aquest complement és limitat en el temps, i només s'abonarà durant el període que correspongui.

Tindrà caràcter absorbible i compensable amb els increments retributius que s'apliquin. No serà revaloritzable.

3.3 Taula Resum dels Complementos

COMPLEMENT	CONSOLIDABLE	COMPENSABLE/ ABSORBIBLE	REVALORITZABLE	CRITERI	PERIODICITAT	IMPORT	Compta a la massa salarial
Atracció o retenció de talent	Sí	No	Sí	Els salaris de les institucions d'origen, del país d'origen o del perfil professional de difícil cobertura.	Anual	A determinar en funció dels salaris de referència.	Sí
PI estructural "tenure"	Sí	No	Sí	Avaluació Consell Científic de l'ICS	Anual, revisable cada 5 anys	- Qualificació A: 15% - Qualificació B: 10% - Qualificació C: 0	Sí
PI no "tenure"	Sí	No	Sí	Avaluació Comitè intern	Anual, revisable cada 3 anys	- Qualificació A: 8% - Qualificació B: 4% - Qualificació C: 0	Sí
Coordinació o supervisió	No	No	No	S'abonarà sempre que la supervisió o coordinació d'equips no estigui prevista als requisits del lloc de treball i es realitzi de manera puntual	Puntual	Es determinarà l'import a abonar en funció de les tasques de coordinació o supervisió assumides.	No
Projecte	No	Sí	No	Només s'abonarà durant el període que correspongui per participar en aquest projecte i quan hi hagi finançament addicional per aquest complement en el projecte.	Puntual	La diferència salarial entre el salari del centre i la partida pressupostària concedida per a contractar personal o complementar salaris	No

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 9 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

4. CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR

Professional que, estant en possessió de la titulació exigida en cada cas, duu a terme una activitat investigadora, entesa com el treball creatiu fet de forma sistemàtica per incrementar el volum de coneixements, inclosos els relatius a l'ésser humà, la cultura i la societat, l'ús d'aquests coneixements per a crear noves aplicacions, la seva transferència i la seva divulgació.

ÀREA PROFESSIONAL	GRUP PROFESSIONAL	NIVELL	CATEGORIA
PERSONAL INVESTIGADOR	INVESTIGADOR/A	11	Investigador/a principal (Leading Researcher-R4.2)
		10	Investigador/a principal (Leading Researcher-R4.1)
		9	Investigador/a sènior (Established Researcher-R3.2)
		8	Investigador/a sènior (Established Researcher-R3.1)
		7	Investigador/a Júnior (Recognised Researcher-R2.4)
		6	Investigador/a Júnior (Recognised Researcher-R2.3)
		5	Investigador/a Postdoctoral (Postdoctoral Researcher-R2.2)
		4	Investigador/a Postdoctoral (Postdoctoral Researcher-R2.1)
		3	Investigador/a predoctoral (First Stage Researcher-R1.3) - 4º any de contracte
		2	Investigador/a predoctoral (First Stage Researcher-R1.2) - 3º any de contracte
		1	Investigador/a predoctoral (First Stage Researcher-R1.1) - 1º y 2º any de contracte
		0	Investigador/a en formació (Researcher in training-R-0)

* ANNEX 1. Categories definides per Euraxess <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

5. CARRERA INVESTIGADORA A ESPANYA

Per a facilitar la comprensió dels llocs de recerca i de recerca i docència en el sistema acadèmic públic espanyol, la FECYT ha creat una infografia (<https://www.fecyt.es/es/publicacion/researcher-career-path-spain-glance-7th-edition>) explicant les seves principals característiques, requisits i fites. Es tracta d'un complet diagrama que alinea els contractes i posicions per a les diferents etapes de la carrera investigadora sobre la base del marc europeu de la carrera investigadora (R1-R4). També s'identifiquen les diferents ajudes i convocatòries que es poden sol·licitar a cada moment, incloent-hi els enllaços en els quals es pot ampliar informació sobre cadascuna de les convocatòries.

Per a planificar la carrera investigadora és important conèixer les possibilitats i oportunitats que ofereix el mercat laboral i el sistema públic. En aquesta infografia, que es va actualitzant regularment, es pot trobar informació sobre els llocs i contractes de treball que ofereix el sistema públic acadèmic i de recerca espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, així com enllaços a recursos per a explorar carreres investigadores no acadèmiques.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 10 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

En el document de la Carrera Investigadora espanyola, l'investigador/a que fa recerca i docència en el sistema públic de recerca espanyol s'ha categoritzat en funció dels 4 perfils diferents que estableix el marc de la Carrera Investigadora de la UE: R1, R2, R3 i R4⁷.

Els llocs de treball en les institucions públiques estan regulats principalment per la Llei de la Ciència i la Tecnologia i la Llei d'Ordenació del Sistema Universitari. Tots ells són contractes de treball o llocs de funcionari/ària, per la qual cosa estan regulats per lleis laborals o de funció pública i convenis col·lectius d'institucions específiques. Aspectes importants a entendre són:

Contracte de durada determinada i contracte de durada indefinida

Existeixen diversos contractes la durada dels quals està limitada en el temps:

Contracte Predoctoral (investigador doctoral), la durada mínima del qual és d'1 any i no pot mantenir-se més de 4 anys independentment de la institució d'acolliment, o 6 anys en cas de discapacitat.

Contracte d'Accés del Personal Investigador (Investigador Postdoctoral i Professor Ajudant), la durada mínima del qual és de 3 anys i no pot mantenir-se més de 6 anys independentment de la institució d'acolliment o 8 anys en cas de discapacitat justificada. Tot aquest temps s'ampliarà en cas d'excedència per paternitat o maternitat i cura de persones dependents.

Ajudant doctor/a (Assistant Professor), plaça que només ofereixen les universitats, té una durada de 6 anys amb independència de la universitat d'acolliment.

Professor/a Visitant, contracte de 2 anys per a impartir classes en una universitat.

També existeixen contractes laborals indefinits:

Contracte d'Activitats científicotècniques, és un contracte per a contractar personal dedicat a activitats de recerca, siguin investigadors/es o personal de suport, així com gestors/es de recerca.

Contracte d'Investigador/a Distingit, és un contracte per a la contractació d'un/a investigador/a d'alt reconeixement internacional, la durada del qual és de mutu acord entre ocupador/a i empleat/da.

Professor/a Distingit/da (Associate Professor) és un contracte per a contractar un/a conferenciant o professor/a universitari/ària de reconegut prestigi internacional, la durada del qual s'estableix de mutu acord entre l'ocupador/a i l'empleat/da.

Professor/a Permanent Laboral (Lecturer and Professor) és un contracte permanent per a contractar un/a investigador/a amb responsabilitats docents en universitats. El procés de contractació es basa en el concurs de mèrits.

⁷ Veure Annex 1.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 11 de 20
	Aprobat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

La resta de places indefinides són places de funcionari/ària fix/a les fonts de finançament del qual provenen de fons estructurals intramurs, els processos de contractació també es basen en concurs de mèrits.

Per a planificar eficaçment la carrera de recerca acadèmica, és fonamental conèixer les diferents vies per a aconseguir un lloc.

6. SISTEMA DE CARRERA PROFESSIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR ESTRUCTURAL AMB UNA RELACIÓ LABORAL DE CARÀCTER PERMANENT

L'IRBLleida ha adoptat el sistema de classificació professional europeu per al personal investigador. El sistema de categories professionals per al personal investigador es classifica en quatre nivells, R1 a R4, que reflecteixen la seva experiència i responsabilitat. **R1** correspon al personal investigador en formació, generalment persones en els seus primers anys d'experiència, que duen a terme tasques de suport en projectes de recerca sota supervisió. **R2** agrupa investigadors i investigadores postdoctorals que, després de completar el doctorat, comencen a liderar projectes menors amb més autonomia i responsabilitat. **R3** inclou persones amb una sòlida trajectòria que lideren projectes rellevants, supervisen altres investigadors i contribueixen de manera notable al desenvolupament científic. I, finalment, **R4** està destinat al personal investigador sènior, amb un alt nivell de responsabilitat en la direcció d'equips de recerca i en la gestió estratègica de projectes de gran escala, a més de tenir un impacte significatiu en el seu camp. Aquest sistema organitza el desenvolupament professional del personal investigador i reconeix les seves competències i contribucions al coneixement. A l'Annex 1 es pot trobar una descripció més detallada d'aquesta classificació.

Cal destacar, que donada l'adhesió de L'IRBLleida a DORA (San Francisco Declaration on Research Assessment), es recomana l'avaluació de la trajectòria científica del personal investigador i de la rellevància de les seves contribucions de manera integral i no únicament centrada en les mètriques de les publicacions científiques. Aquesta metodologia promou visibilitzar, a més, alguns mèrits de les dones i dels investigadors/as més joves, contribuint a l'eliminació de desigualtats, entre elles les de gènere.

6.1 CONSIDERACIONS GENERALS DEL SISTEMA D'AVALUACIÓ I PROMOCIÓ

L'IRBLleida establirà un sistema d'avaluació per a totes les persones treballadores, basat en l'acompliment d'objectius i/o l'anàlisi d'indicadors en diferents competències, com a eines d'estímul i reconeixement de les aportacions individuals en la realització de les funcions i assoliment dels objectius de l'Institut. Els resultats d'aquesta avaluació, constituïran el punt de partida bàsic en qualsevol dels procediments de promoció que més endavant s'estableixen. El sistema d'avaluació és una eina que permet identificar capacitats i potencial específic del treballador/a o bé detectar i canalitzar dificultats i oportunitats de millora, optimitzant el desenvolupament del talent de les persones i el resultat de l'organització.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 12 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

La promoció professional restarà subjecte a la disponibilitat pressupostària i a l'acompliment de la normativa legal aplicable. En qualsevol cas, la promoció professional haurà de respectar l'organització de l'IRBLleida en una estructura de personal sostenible i adequada per garantir el correcte funcionament de les seves àrees d'actuació.

6.2 SISTEMA D'AVUACIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL R1

El Reial decret 103/2019, d'1 de març, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació regula el règim jurídic de la relació laboral establerta mitjançant el contracte predoctoral previst en l'article 21 de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. Tenen la condició de personal investigador predoctoral en formació totes aquelles persones que estiguin en possessió del Títol de llicenciat, enginyer, arquitecte, graduat universitari amb grau d'almenys 300 crèdits ECTS (European Credit Transfer System) o màster universitari, o equivalent, que hagin estat admeses a un programa de doctorat l'objecte del qual és el desenvolupament dels diferents aspectes formatius del doctorand i l'establiment dels procediments i línies de recerca per al desenvolupament de la tesi doctoral.

La durada del contracte no podrà ser inferior a un any, ni excedir de quatre anys, i tindrà dedicació a temps complet durant tota la seva vigència. Quan el contracte s'hagués concertat per una durada inferior a quatre anys podrà prorrogar-se successivament sense que, en cap cas, les pròrrogues puguin tenir durada inferior a un any. No obstant això, quan el contracte es concerta amb una persona amb discapacitat, el contracte podrà aconseguir una durada màxima de sis anys, pròrrogues incloses, tenint en compte les característiques de l'activitat investigadora i l'impacte del grau de les limitacions en el desenvolupament de l'activitat, previ informe favorable del servei públic d'ocupació competent, que a aquest efecte podrà recaptar informe dels equips tècnics de valoració i orientació de la discapacitat competents.

La retribució d'aquest contracte no podrà ser inferior al 56 per 100 del salari fixat per a la categoria corresponent al Grup 1 de personal laboral de la taula salarial recollida en el conveni únic de personal laboral de l'Administració General de l'Estat durant els dos primers anys, al 60 per 100 durant el tercer any, i al 75 per 100 durant el quart any. Tampoc podrà ser inferior al salari mínim interprofessional que s'estableixi cada any, segons l'article 27 del Text Refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

Per la transició de R1 (investigador en formació) a R2 (investigador postdoctoral), el requisit principal és l'obtenció del doctorat. Això implica haver completat amb èxit una tesi doctoral i haver demostrat habilitats de recerca independents en el seu camp d'estudi.

6.3 SISTEMA D'AVUACIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL R2

La relació de llocs de treball (RLT) de l'IRBLleida no contempla actualment l'existència de personal investigador R2 amb contracte indefinit de naturalesa estructural. En cas que en el futur existís aquesta figura a l'RLT, la promoció a personal investigador R3 es farà després d'una avaluació en què s'analitzarà el currículum vitae, una memòria descriptiva dels treballs executats i un pla de futur. En aquest sentit, per tenir la consideració d'investigador/a R3, caldrà haver obtingut com a Investigador/a principal finançament competitiu en una convocatòria pública en l'àmbit nacional. Així mateix,

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 13 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

s'inclouran, com a aspectes a avaluar, indicadors associats a l'activitat investigadora de la persona candidata i un informe del cap de grup.

6.4 SISTEMA D'AVALUACIÓ I PROMOCIÓ DEL PERSONAL R3

L'IRBLleida ha instaurat un sistema de '*tenure*', com mecanisme que ofereix estabilitat i seguretat laboral al personal investigador. Després d'un període d'avaluació, els/les candidats/es que aconseguen la classificació de '*tenure*' obtenen un lloc de treball permanent dins de l'estructura de l'IRBLleida (RLT). La classificació del personal investigador '*Tenure*' a l'IRBLleida se situa en els nivells R3 i R4 i la seva promoció va lligada les competències definides per a cadascun dels nivells. La promoció de R3 (investigador/a establert) a R4 (investigador/a líder) es basa en la qualitat i l'impacte de la producció científica, la capacitat per liderar projectes i col·laboracions, i la contribució al desenvolupament del coneixement. Per avançar a R4, s'espera que l'investigador/a mostri habilitats avançades de lideratge, gestioni projectes d'investigació complexos, obtingui finançament competitiu nacional i internacional, a més de participar activament en xarxes de col·laboració internacional, com cap d'un grup de recerca a l'IRBLleida. A més, ha d'innovar i fer avenços significatius en el seu camp d'estudi, així com contribuir al desenvolupament estratègic de la institució.

Per a ser susceptible de ser promocionat a R4, el personal investigador R3 ha d'estar contractat amb un contracte indefinit de naturalesa estructural. Si es compleixen aquests criteris, s'ha de superar una avaluació en la qual s'analitza el currículum vitae, una memòria descriptiva dels treballs fets i un pla de futur. Així mateix, s'inclouen indicadors associats a l'activitat investigadora de la persona candidata i un informe del/de la cap/a de grup, si escau. Tot això permetrà valorar les capacitats, mèrits i potencial, elements que han de fomentar qualsevol canvi de nivell.

7. LÍMITS APLICABLES A L'INCREMENT DE LES RETRIBUCIONS DEL PERSONAL

Les lleis de pressupostos anuals estableixen, entre altres aspectes, els increments globals que poden experimentar les retribucions del personal al servei del sector públic. La massa salarial del personal laboral està integrada pel conjunt de retribucions salarials i extrasalarials i les despeses d'acció social meritedes per aquest personal l'exercici anterior. La massa salarial es podrà incrementar, com a màxim, en el percentatge que estableixi la Llei de pressupostos aplicable a l'exercici en curs.

Són exclosos del còmput:

- Les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social.
- Les cotitzacions a la Seguretat Social a càrrec de l'empresa.
- Les indemnitzacions per trasllats, suspensions i acomiadaments.
- Les indemnitzacions per despeses efectuades pel treballador.

La massa salarial inclourà aquests conceptes referits al personal laboral amb vinculació indefinida. Es considerarà inclòs al càlcul el personal contractat per interinitat, d'acord amb l'article 15 de l'Estatut dels Treballadors, és a dir, el personal temporal que sigui contractat per la substitució de treballadors

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 14 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

amb reserva de lloc de treball per a llocs vacants de caràcter estructural de l'entitat i els contractes d'interinitat per vacant.

S'exclou del còmput de la massa salarial el personal directiu amb contracte d'alta direcció i altre personal laboral amb funcions directives, així com el personal laboral que no tingui determinades les seves condicions de treball mitjançant conveni col·lectiu. Es considera que no tenen regulades les seves condicions mitjançant conveni col·lectiu el personal expressament exclòs de conveni col·lectiu i que tingui les seves condicions de treball exclusivament mitjançant contracte individual, així com aquell a qui s'apliqui un conveni col·lectiu sectorial amb unes condicions econòmiques millorades mitjançant contracte individual o pacte d'empresa.

La limitació a l'increment de la massa salarial d'un exercici respecte de l'anterior, que es recull a les lleis de pressupostos anuals està referida a l'increment de la massa salarial entre l'exercici pressupostari en curs i l'anterior; variació que s'ha de fer en termes anualitzats i d'homogeneïtat.

Aquesta homogeneïtat està referida a:

- Efectius de personal (en termes equivalents a temps complet)
- Antiguitat
- Règim de jornada de treball (durada i distribució)
- Hores extraordinàries
- Altres condicions laborals (permisos, llicències...)

Aquest límit només es pot superar en relació amb les adequacions retributives que amb caràcter singular i excepcional siguin imprescindibles per adequacions singulars i excepcionals, que s'hauran de motivar adequadament, es computaran a banda de la massa salarial en el primer exercici en el qual es produeixen, i en futurs exercicis només s'hi inclouran les que s'hagin consolidat en relació amb la variació del contingut dels llocs de treball i de la variació d'efectius. En qualsevol cas, les adequacions vinculades al grau d'assoliment d'objectius no s'inclouran en la massa salarial, per tant, qualsevol complement vinculat a l'assoliment d'objectius o d'incentivació del rendiment no formarà part de la massa salarial sempre que sigui individual i respongui a l'assoliment d'objectius avaluable.

L'aplicació de qualsevol complement o promoció requerirà verificar, amb caràcter previ a la seva aprovació, que el seu establiment no comporta un increment superior al permès de la massa salarial. En cas contrari, encara que es compleixin els requisits necessaris per a la promoció o la percepció del complement, no es podrà fer efectiu.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 15 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

HISTORIAL DE VERSIONS

Número revisió	Data efectiva	Autor	Raó de canvi de reversió
1	12/11/2024	EMM	Redacció inicial

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 16 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

8. ANNEX 1. CLASSIFICACIÓ EURAXESS DEL PERSONAL INVESTIGADOR

https://euraxess.ec.europa.eu/_europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors

Investigador/a de primera etapa (R1) (Fins a doctorat)

Aquest perfil inclou a les persones que investiguen sota supervisió en la indústria, instituts de recerca o universitats. Inclou als doctorands.

El personal investigador amb aquest perfil

- Realitzarà recerca sota supervisió;
- Tindrà l'ambició de desenvolupar coneixements sobre metodologies de recerca i disciplina;
- Haver demostrat una bona comprensió d'un camp d'estudi;
- Haver demostrat capacitat per a produir dades sota supervisió;
- Ser capaç d'anàlisi crítica, avaluació i síntesi d'idees noves i complexes;
- Ser capaç d'explicar el resultat de la recerca (i el seu valor) als col·legues investigadors/es.

Competències desitjables

Desenvolupar habilitats integrades de llenguatge, comunicació i entorn, especialment en un context internacional.

Investigador/a reconegut/da (R2) (doctors/es o equivalents que encara no són plenament independents)

Aquí s'inclouen:

- Titulars d'un títol de doctorat (PhD) que encara no han establert un nivell significatiu d'independència;
- Investigadors/es amb un nivell equivalent d'experiència i competència.

Competències necessàries

Totes les competències de l'"Investigador/a de primera etapa" més:

- Ha demostrat una comprensió sistemàtica d'un camp d'estudi i el domini de la recerca associada a aquest camp;
- Ha demostrat capacitat per a concebre, dissenyar, aplicar i adaptar un programa substancial de recerca amb integritat;
- Ha contribuït mitjançant una recerca original que amplia la frontera del coneixement desenvolupant un corpus substancial de treball, innovació o aplicació. Això podria merèixer una publicació arbitrada nacional o internacional o una patent;
- Demuestra anàlisi crítica, avaluació i síntesi d'idees noves i complexes;
- Sap comunicar-se amb els seus/ves companys/es: és capaç d'explicar el resultat de la seva recerca (i el valor de la mateixa) a la comunitat investigadora.

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 17 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

- Es responsabilitza de la seva pròpia progressió professional i la gestiona, estableix objectius professionals realistes i assolibles, identifica i desenvolupa maneres de millorar la seva ocupabilitat;
- És coautor/a d'articles en tallers i conferències.

Competències desitjables

- Comprèn l'agenda de la indústria i altres sectors laborals relacionats
- Comprèn el valor del seu treball de recerca en el context dels productes i serveis de la indústria i altres sectors laborals relacionats.
- Pot comunicar-se amb la comunitat en general i amb la societat en general sobre les seves àrees d'especialització.
- Pot promoure, en contextos professionals, l'avanç tecnològic, social o cultural en una societat basada en el coneixement.
- Poden orientar als investigadors de primera etapa, ajudant-los a ser més eficaços i a tenir més èxit en la seva trajectòria d'R+D.

R3 – Investigador/a establert/a (Investigadors/es que han desenvolupat un nivell d'independència)

Descriu als/a les investigadors/es que han desenvolupat un nivell d'independència.

Competències necessàries

- Totes les competències necessàries i més desitjables de l'"Investigador/a reconegut" més:
- Té una reputació establerta basada en l'excel·lència investigadora en el seu camp;
- Contribueix positivament al desenvolupament del coneixement, la recerca i el desenvolupament mitjançant cooperacions i col·laboracions;
- Identifica problemes i oportunitats de recerca dins del seu camp d'especialització;
- Identifica metodologies i enfocaments de recerca apropiats;
- Realitza recerques de manera independent que fan avançar un programa de recerca;
- Pot assumir el lideratge en l'execució de projectes de recerca col·laborativa en cooperació amb col·legues i socis/sòcies del projecte;
- Publica articles com a autor/a principal, organitza tallers o conferències.

Competències desitjables

- Estableix relacions de col·laboració amb els grups de recerca o desenvolupament pertinents de la indústria.
- Comunica eficaçment la seva recerca a la comunitat investigadora i a la societat en general.
- És innovador/a en el seu enfocament de la recerca
- Pot formar consorcis de recerca i obtenir finançament, pressupostos o recursos dels consells de recerca o de la indústria.
- Està compromès/esa amb el desenvolupament professional de la seva pròpia carrera i actua com a mentor/a d'uns altres.

R4 – Investigador/a líder (Investigadors/es que lideren la seva àrea o camp de recerca)

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 18 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

Es tracta d'un/a investigador/a que lidera la seva àrea o camp de recerca. Inclouria al/a la cap d'equip d'un grup de recerca o al/a la director/a d'un laboratori d'R+D industrial. En determinades disciplines, com a excepció, els/les investigadors/es principals poden incloure persones que treballen com a investigadors/es en solitari.

Competències necessàries

Totes les competències necessàries i més les desitjables de l'"Investigador/a establert/a" més:

- Posseeix una reputació internacional basada en l'excel·lència investigadora en el seu camp;
- Demostra judici crític en la identificació i execució d'activitats de recerca;
- Realitza una contribució substancial (avanços decisius) en el seu camp de recerca o en múltiples àrees;
- Desenvolupa una visió estratègica sobre el futur del seu camp de recerca.
- Reconeix les implicacions i aplicacions més àmplies de la seva recerca;
- Publica i presenta articles i llibres influents, participa en comitès organitzadors de tallers i conferències i dona xerrades com a convidat.

Competències desitjables

- És expert/a en la gestió i direcció de projectes de recerca
- Destresa en la gestió i el desenvolupament d'altres persones
- Té un historial demostrat en l'obtenció d'importants fons, pressupostos i recursos per a la recerca.
- Més enllà de la creació d'equips i la col·laboració, centrant-se en la planificació de l'equip a llarg termini (per exemple, les trajectòries professionals dels investigadors/es i l'obtenció de finançament per als llocs de l'equip).
- És un/a excel·lent comunicador/a i creador/a de xarxes dins i fora de la comunitat investigadora [creació de xarxes].
- És capaç de crear un entorn innovador i creatiu per a la recerca
- Actua com a model de desenvolupament professional per als altres

	Nom document	Codi	FP	Data	Rev.	Pàg.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Pàgina 19 de 20
	Aprovat per: Direcció 04/02/2025		Informat: Comitè Empresa 7/02/2025			

HISTORIAL DE VERSIONS

Número revisió	Data efectiva	Autor	Raó de canvi de reversió
1	17/02/2025	EMM	Redacció inicial