



# **Política Retributiva y Carrera Profesional del Personal Investigador**



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 1 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

## CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN .....	2
2.	POLÍTICA RETRIBUTIVA .....	3
3.	ESTRUCTURA SALARIAL .....	4
	3.1 SALARIO BASE O RETRIBUCIÓN FIJA .....	4
	3.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE .....	4
	3.2.1 COMPLEMENTOS CONSOLIDABLES .....	5
	3.2.2 COMPLEMENTOS NO CONSOLIDABLES .....	7
	3.3 TABLA RESUMEN DE LOS COMPLEMENTOS .....	8
4.	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR .....	9
5.	CARRERA INVESTIGADORA EN ESPAÑA.....	9
6.	SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR ESTRUCTURAL CON UNA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER PERMANENTE .....	11
	6.1 CONSIDERACIONES GENERALES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN .....	11
	6.2 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL R1 .....	12
	6.3 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL R2 .....	12
	6.4 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL R3 .....	13
7.	LÍMITES APLICABLES AL INCREMENTO DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL .....	13
8.	ANEXO 1. CLASIFICACIÓN EURAXESS DEL PERSONAL INVESTIGADOR .....	16

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 2 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

## 1. INTRODUCCIÓN

El IRBLleida se fundó en 2004 mediante un convenio de colaboración entre la Universidad de Lleida (UdL), el Instituto Catalán de la Salud (ICS), entidad gestora del Hospital Universitario Arnau de Vilanova de Lleida, y la Fundación Privada Doctor Pifarré, Fundación del Hospital Universitario Arnau de Vilanova de Lleida. Es un **instituto CERCA** desde 2013, y por consiguiente, se organiza según un modelo de buen gobierno y funcionamiento que garantiza la eficiencia, la flexibilidad de la gestión, la captación y promoción del talento, la planificación estratégica y la capacidad ejecutiva. Además, es uno de los **Institutos de Investigación Sanitaria (IIS)** españoles reconocidos por el Instituto de Salud Carlos III y el Gobierno de la Generalitat, tal y como establece la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del sistema nacional de salud.

Uno de los objetivos estratégicos del IRBLleida, que se recoge en su Plan Estratégico 2021-2025, es desarrollar el plan de recursos humanos elaborado en el marco de la estrategia europea HRS4R (Human Resources Excellence in Research) y dirigido al **fomento de la formación y del desarrollo profesional, así como a la atracción y la retención de talento**. En diciembre de 2010 el IRBLleida tomó el compromiso de aplicar los principios de la Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers (C&C). En 2014, consiguió el reconocimiento de la Comisión Europea con el sello HRS4R e inició la implementación de políticas y prácticas alineadas con los principios descritos en la C&C, desarrollando su política de recursos humanos para desarrollar el Plan de acción HRS4R. En 2023 el IRBLleida renovó con éxito el sello de excelencia europeo HRS4R. Una de las acciones del plan consiste en la elaboración de una política que regule la remuneración de las personas contratadas de manera equitativa, teniendo en cuenta los objetivos conseguidos y su rendimiento.

El IRBLleida aspira a ser un **centro de excelencia investigadora**, lo que requiere **atraer talento altamente cualificado**. Esta atracción se consigue a través de políticas organizativas que garanticen mecanismos de transparencia, de bienestar y desarrollo profesional.

**Este documento recoge la Política Retributiva y el Sistema de Carrera Profesional del personal investigador. La Política Retributiva y el Sistema de Carrera Profesional del Personal de apoyo directo<sup>1</sup> e indirecto a la investigación<sup>2</sup> se recoge en un documento específico.**

Con el fin de desarrollar un ejercicio que persigue la máxima objetividad, esta política retributiva se ha desarrollado con un equipo interno y se ha informado al Comité de Empresa. La política retributiva será revisada periódicamente para comprobar su eficiencia e incorporar los matices que se detecten en el desarrollo de su uso.

<sup>1</sup> Personal técnico de apoyo a la investigación.

<sup>2</sup> Personal de administración y personal de mantenimiento y servicios.

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 3 de 20
Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025			

## 2. POLÍTICA RETRIBUTIVA

El presente documento define la **estructura retributiva** y el **sistema de carrera profesional** observando en todo momento el principio relativo a la **no discriminación** en materia de retribuciones por razón de género, ni por cualquier otro motivo. El objetivo del documento es definir el marco, los procesos y procedimientos por los que se determinan, establecen y desarrollan los elementos de compensación del instituto. Esta política es de aplicación al personal investigador contratado por el IRBLleida.

Mediante esta política se determina un modelo de compensación para regular las retribuciones fijas, variables y complementos retributivos.

Constituye un documento para uso interno de la Dirección y del Departamento de Personas. Sin embargo, en cumplimiento del principio de transparencia, se hará difusión a través de los canales de comunicación internos.

La Política Retributiva debe cumplir los siguientes requisitos:

- Ajustarse a los principios de igualdad, mérito y capacidad
- Adecuarse a la estrategia, cultura y valores del IRBLleida
- Conseguir un nivel de equidad interna en el modelo de compensación, teniendo en cuenta:
  - Una base de justicia retributiva: por un mismo trabajo, un mismo sueldo
  - La asunción de responsabilidades en el puesto de trabajo y el impacto en la organización
  - El desempeño de las personas
- Garantizar la competitividad externa
- Adecuarse a la disponibilidad presupuestaria del IRBLleida
- Ajustarse a la legislación vigente
- Mantener una relación equilibrada entre los diferentes elementos retributivos
- Atraer y retener talento
- Valorar la aportación del personal laboral en la consecución de los objetivos del instituto
- Reconocer los esfuerzos extraordinarios del personal
- Favorecer y estimular la promoción y el desarrollo profesional
- Transparencia en el modelo de compensación
- Flexibilidad para hacer frente a situaciones excepcionales
- Generar un impacto positivo para asegurar la motivación y el compromiso
- Tener criterios de promoción (vertical y horizontal) que se alineen a la evolución y necesidades del centro

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 4 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

### 3. ESTRUCTURA SALARIAL

Las retribuciones del personal contratado por el IRB Lleida estarán integradas por los siguientes conceptos:

#### 3.1 SALARIO BASE O RETRIBUCIÓN FIJA

Retribución básica a percibir de acuerdo con la pertenencia al nivel profesional y grado que corresponda según las tablas salariales vigentes en cada momento.

Se establecen **4 áreas profesionales diferenciadas**: Personal investigador, personal técnico de apoyo a la investigación, personal de administración y personal de mantenimiento y servicios. Cada una de estas áreas incluye diferentes grupos profesionales y niveles/categorías.

#### Características

- Sistema de pago: mensual.
- Está constituida por una cantidad bruta consolidable, percibida en el número de pagas mensuales que se acuerden (12 o 14 pagas), salvo que vengan determinadas por la convocatoria de la subvención.
- Se puede revisar anualmente de acuerdo con la Política Retributiva, el Convenio Laboral de referencia, si existe, y con lo que establezca la Ley de Presupuestos de la Generalidad de Cataluña o norma legal que la sustituya.

Ninguna persona trabajadora, por el trabajo realizado en jornada ordinaria, podrá percibir una cantidad menor a la establecida en las tablas salariales por este concepto, **a excepción de las personas contratadas con fondos provenientes de subvenciones o convocatorias, que pueden percibir el salario que determinen las bases de la convocatoria**. Los salarios que constan en la tabla salarial corresponden a las personas contratadas a jornada completa (37,5 horas semanales). En caso de contratos a tiempo parcial, las retribuciones se adaptarán de forma proporcional al porcentaje de jornada contratado.

La tabla salarial del IRB Lleida, aprobada por el Patronato, establece el salario base a percibir por cada nivel retributivo. Hay que tener en cuenta que algunos salarios en el IRB Lleida vienen determinados por las convocatorias de las ayudas y, por este motivo, pueden haber diferencias, que pueden ser importantes, entre los salarios que perciben las personas beneficiarias y los establecidos en la tabla salarial, sobre todo entre convocatorias nacionales y europeas.

#### 3.2 RETRIBUCIÓN VARIABLE

La retribución variable es la retribución basada en complementos salariales<sup>3</sup>, consolidable y no consolidable.

---

<sup>3</sup> Son cantidades monetarias que se añaden al salario base de la persona trabajadora cuando surge una causa específica y determinada en la prestación laboral.

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 5 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

### 3.2.1 Complementos consolidables

Los complementos consolidables hacen referencia a la situación concreta y personal de la persona trabajadora y repercuten en la masa salarial total. Se consideran un derecho adquirido, es decir, no se pueden revocar.

#### a) Complemento por atracción o retención de talento

Los centros de investigación son altamente competitivos y tienen gran complejidad para retener o atraer determinado talento. Por este motivo es necesario hacer políticas retributivas que puedan ser equiparables en el ámbito nacional e internacional.

En todo caso, este complemento sólo se podrá utilizar, **de forma excepcional** (a criterio del equipo directivo), para la retribución de personal investigador que tenga las siguientes cualidades:

- a) perfiles altamente competitivos que se quieren atraer de otros países
- b) perfiles altamente necesarios para la institución
- c) perfiles muy cualificados
- d) perfiles muy buscados en el mercado o sector

Será indispensable que en la Institución haya un comité de expertos que avale la aplicación de este complemento en cada caso, y que estará integrado por miembros del equipo directivo, por la dirección del Departamento de Personas y por la persona responsable del/de la trabajador/a a evaluar, si procede. Este comité de expertos emitirá un informe justificativo que será trasladado a posteriori, informativamente, a la representación legal de los trabajadores.

De conformidad con los criterios interpretativos aplicables a los centros de investigación de Cataluña (CERCA), es un complemento que tiene su origen en una adecuación singular y excepcional del puesto de trabajo, y se encuentra exento del cómputo de la masa salarial para el año objeto de generación. Posteriormente, dada su consolidación, deberán computarse en años futuros estos conceptos entre sí, con la limitación del crecimiento fijado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. El Patronato deberá aprobar para cada ejercicio el importe máximo para destinar a este complemento y, en cualquier caso, previamente a su reconocimiento debe evaluarse el impacto presupuestario futuro. Es una condición retributiva y singular individual del puesto de trabajo que debe ser reconocida en el contrato de trabajo.

Para cuantificar este complemento, se podrá tener en cuenta como valor de referencia: los salarios de estas personas en las instituciones de origen, o en caso de situaciones diferentes, se podrá pactar anualmente un salario de referencia para cada caso concreto. Una vez pactado el salario de referencia con el trabajador, los incrementos retributivos deben llevarse a cabo conforme las leyes presupuestarias o norma que las sustituya y su establecimiento debe tener carácter singular y excepcional.

El órgano de Gobierno de la entidad deberá aprobar para cada ejercicio el importe máximo para destinar a este complemento y, en cualquier caso, previamente a su reconocimiento debe evaluarse el impacto presupuestario futuro.

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 6 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

Este complemento no podrá ser compensable ni absorbible<sup>4</sup>, y será revalorizable<sup>5</sup>.

### **Adecuación singular y excepcional de los salarios del personal investigador estructural R3/R4**

Con el objetivo de atraer y retener talento, el IRBLeida incorpora personal investigador R3/R4 con un sistema 'tenure track'. Este sistema es un proceso estructurado que ofrece a los investigadores/as una trayectoria profesional con la oportunidad de alcanzar una posición permanente, como investigador/a principal en el IRBLeida. Esta trayectoria se compone de varias etapas durante las cuales los investigadores/as deben cumplir objetivos rigurosos en investigación, publicaciones, captación de financiación, docencia (si procede) y contribución a la institución. El periodo *tenure track* suele tener una duración de 5 años y al final de este tiempo, se evalúa el rendimiento global del candidato/a para decidir si se consolida como personal investigador 'tenure' (una posición fija R3 o R4 según corresponda) o si tiene que buscar oportunidades en otras instituciones. Este sistema busca atraer y mantener talento de gran potencial y fomentar una investigación de calidad que sea innovadora y relevante para el campo biomédico. Estas incorporaciones hasta ahora han sido principalmente a través del programa "Miguel Servet" del ISCIII, pero en el futuro, se pueden utilizar otras vías, como "Ramón y Cajal", "European Research Council" (ERC) o convocatorias propias del Instituto.

El complemento por atracción o retención de talento que se define en este documento, también se podrá establecer para retribuir las **evaluaciones positivas del personal investigador (R3/R4)**, observando en todo momento el principio relativo a la no discriminación en materia de retribuciones por razón de género, ni por cualquier otro motivo. El personal investigador *tendrá* que percibir este complemento, que asumirá el IRBLeida, una vez estabilizado, a la finalización de la etapa *de track*. Para percibir este complemento, será indispensable la superación de evaluaciones quinquenales que, en el momento de aprobación de esta política, se llevan a cabo por parte del Consejo Científico del Instituto Catalán de la Salud (ICS). El complemento **se regularizará cada 5 años** de acuerdo con el resultado de estas evaluaciones. En función del resultado obtenido, se aplicarán los siguientes complementos sobre el salario base:

- Calificación A: complemento máximo 15%
- Calificación B: complemento máximo 10%
- Calificación C: sin complemento
- Calificación D: sin complemento. Negociar la salida de la institución.

<sup>4</sup> Absorción y compensación: Mecanismos a través de los cuales se quiere evitar que las mejoras salariales de diferentes orígenes se solapen entre ellas. Así, el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) es absorbido y, por tanto, no incrementa el salario más elevado que ya percibía la persona trabajadora en base al convenio o pacto regulador de sus condiciones de trabajo, o por acuerdo entre la persona trabajadora y el empresario. Por ejemplo, imaginemos que el SMI aumenta de 18.000 a 18.500 euros anuales. Si una persona percibe 19.000 euros anuales, su salario no incrementará porque su contrato ya estipula una cantidad superior al mínimo legal. Ahora bien, si la persona trabajadora cobra 18.300 euros anuales, sí se tendrán que abonar 200 euros más para llegar al mínimo establecido. La compensación y absorción actúan automáticamente, salvo pacto en contra.

<sup>5</sup> Revalorización: Aplicación de los incrementos salariales aprobados por ley o por convenio.

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 7 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

### **Adecuación singular y excepcional de los salarios del personal investigador R2/R3 no tenure**

El IRBLleida también tiene interés en la retención y atracción de talento en una fase más temprana de la carrera investigadora como es el caso del personal investigador R2 y R3 que no se incluyen en el programa *tenure track*. De este personal, el que tiene un contrato indefinido y no está ligado a los fondos de una convocatoria competitiva<sup>6</sup>, puede participar en un programa de evaluación de su actividad científica. Estas evaluaciones se llevarán a cabo cada tres años por un panel *ad hoc* compuesto por personal investigador interno y/o externo y estará ligado a un complemento salarial, que asumirá el IRBLleida. Los criterios y márgenes para la obtención de cada calificación serán acordados y firmados con la dirección en el primer año del ciclo de 3 años y deberán incluir siempre la valoración y mejora en aspectos como la captación o renovación de financiación, formación de personal investigador (incluyendo dirección de tesis), publicaciones, actividad relacionada con la innovación y participación en las actividades del centro. En función del resultado obtenido, se aplicarán los siguientes incrementos sobre el salario base:

- Calificación A: complemento máximo 8%
- Calificación B: complemento máximo 4%
- Calificación C: sin complemento

El complemento **se regularizará cada 3 años** de acuerdo con el resultado de estas evaluaciones.

#### **3.2.2 Complementos no consolidables**

Los complementos no consolidables están relacionados con el puesto de trabajo o la situación y los resultados de la empresa y **sí se pueden revocar si las condiciones cambian**. Los percibe la persona de manera puntual (su cobro debe tener una fecha de inicio y una fecha de fin) **y se abonan con fondos propios del grupo de investigación**. Desaparecerán en el momento que finaliza la causa que los ha propiciado. En caso de perdurar más allá de un año, el Departamento de Personas, conjuntamente con Dirección, estudiarán si el puesto de trabajo ha pasado a integrar una responsabilidad diferente o si perdura la causa que justifica la temporalidad del complemento. La aplicación de cualquiera de estos complementos requiere la aprobación de dirección y la disposición y retención de los fondos necesarios del grupo para su pago.

##### **a) Complemento de Coordinación o Supervisión**

Se podrá retribuir con este complemento personal a todas aquellas personas con categoría mínima de R1 a quien la Dirección del centro o el/la Jefe/ a de grupo encargue, de forma temporal, determinadas funciones de coordinación o supervisión relevante para las funciones operativas del puesto de trabajo

<sup>6</sup> Una convocatoria competitiva para la financiación de proyectos de investigación es un proceso mediante el cual se conceden fondos a proyectos de investigación basándose en la calidad y el mérito de las propuestas presentadas. Las convocatorias competitivas pueden ser a nivel autonómico, nacional o internacional e implican una evaluación rigurosa de las propuestas por parte de expertos en el campo. Los proyectos seleccionados reciben financiación para llevar a cabo sus actividades de investigación, y los investigadores deben justificar el uso de los fondos y cumplir con los requisitos establecidos por la entidad financiadora.

 <b>IRB Leida</b> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 8 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

que desarrollan, adicionales a las que conforman habitualmente su puesto de trabajo. Una vez se deje de asignar, por cualquier motivo, la coordinación o supervisión correspondiente, se dejará de percibir de forma automática este complemento. Este complemento se determinará en función de las tareas de coordinación o supervisión asumidas y no podrá superar el 20% del salario bruto anual.

Este complemento no podrá ser compensable ni absorbible, y no será revalorizable con los incrementos que en cada momento se establezcan.

### b) Complemento por proyecto

Se abonará a aquellas personas que están contratadas con una financiación específica que prevé una retribución superior a la que tendría derecho por aplicación estricta de las tablas salariales. El complemento vendría constituido por la diferencia entre la retribución de las tablas salariales y la que marque la correspondiente convocatoria o proyecto con un presupuesto adicional específico. Este complemento es limitado en el tiempo, y sólo se abonará durante el período que corresponda.

Tendrá carácter absorbible y compensable con los incrementos retributivos que se apliquen. No será revalorizable.

### 3.3 TABLA RESUMEN DE LOS COMPLEMENTOS

COMPLEMENTO	CONSOLIDABLE	COMPENSABLE/ ABSORBIBLE	REVALORIZABLE	CRITERIO	PERIODICIDAD	IMPORTE	Computa en la masa salarial
Atracción o retención de talento	Sí	No	Sí	Los salarios de las instituciones de origen, del país de origen o del perfil profesional de difícil cobertura.	Anual	A determinar en función de los salarios de referencia.	Sí
PI estructural "tenure"	Sí	No	Sí	Evaluación Consell Científic de l'ICS	Anual, revisable cada 5 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualificación A: 15%</li> <li>• Cualificación B: 10%</li> <li>• Cualificación C: 0</li> </ul>	Sí
PI no "tenure"	Sí	No	Sí	Evaluación Comité Interno	Anual, revisable cada 3 años	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cualificación A: 8%</li> <li>• Cualificación B: 4%</li> <li>• Cualificación C: 0</li> </ul>	Sí
Coordinación o supervisión	No	No	No	Se abonará siempre que la supervisión o coordinación de equipos no este prevista en los requisitos del puesto de trabajo i se realice de manera puntual	Puntual	Se determinará el importe a abonar en función de las tareas de coordinación y supervisión asumidas.	No
Proyecto	No	Sí	No	Solo se abonará durante el periodo que corresponda para participar en este proyecto y cuando haya una financiación adicional para este complemento en el proyecto.	Puntual	La diferencia salarial entre el salario del centre y la partida presupuestaria concedida para contratar personal o complementar salarios	No

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 9 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

#### 4. CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR

Profesional que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de estos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

ÁREA PROFESIONAL	GRUPO PROFESIONAL	NIVEL	CATEGORÍA
PERSONAL INVESTIGADOR	INVESTIGADOR/A	11	Investigador/a principal (Leading Researcher-R4.2)
		10	Investigador/a principal (Leading Researcher-R4.1)
		9	Investigador/a senior (Established Researcher-R3.2)
		8	Investigador/a senior (Established Researcher-R3.1)
		7	Investigador/a Junior (Recognised Researcher-R2.4)
		6	Investigador/a Junior (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 año de contrato
		2	Investigador/a predoctoral (First Stage Researcher-R1.2) - 3º año de contrato
		1	Investigador/a predoctoral (First Stage Researcher-R1.1) - 1º y 2º año de contrato
		0	Investigador/a en formación (Researcher in trainingR-0)

\*ANEXO 1. Categorías definidas por Euraxess <https://euraxess.ec.europa.eu/europe/career-development/training-researchers/research-profiles-descriptors>

#### 5. CARRERA INVESTIGADORA EN ESPAÑA

Para facilitar la comprensión de los lugares de investigación y de investigación y docencia en el sistema académico público español, la FECYT ha creado una infografía (<https://www.fecyt.es/es/publicacion/researcher-career-path-spain-glance-7th-edition>) explicando sus principales características, requisitos y logros. Se trata de un completo diagrama que alinea los contratos y posiciones para las diferentes etapas de la carrera investigadora sobre la base del marco europeo de la carrera investigadora (R1-R4). También se identifican las diferentes ayudas y convocatorias que se pueden solicitar en cada momento, incluyendo los enlaces en los que se puede ampliar información sobre cada una de las convocatorias.

Para planificar la carrera investigadora es importante conocer las posibilidades y oportunidades que ofrece el mercado laboral y el sistema público. En esta infografía, que se va actualizando regularmente, se puede encontrar información sobre los puestos y contratos de trabajo que ofrece el sistema público académico y de investigación español de Ciencia, Tecnología e Innovación, así como enlaces a recursos para explorar carreras investigadoras no académicas.

 <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 10 de 20
Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025			

En el documento de la Carrera Investigadora española, el investigador/a que realiza investigación y docencia en el sistema público de investigación español se ha categorizado en función de los 4 perfiles diferentes que establece el marco de la Carrera Investigadora de la UE: R1, R2, R3 y R4<sup>7</sup>.

Los puestos de trabajo en las instituciones públicas están regulados principalmente por la Ley de la Ciencia y la Tecnología y la Ley de Ordenación del Sistema Universitario. Todos ellos son contratos de trabajo o puestos de funcionario/a, por lo que están regulados por leyes laborales o de función pública y convenios colectivos de instituciones específicas. Aspectos importantes a entender son:

### **Contrato de duración determinada y contrato de duración indefinida**

Existen varios contratos cuya duración está limitada en el tiempo:

Contrato Predoctoral (investigador doctoral), cuya duración mínima es de 1 año y no puede mantenerse más de 4 años independientemente de la institución de acogida, o 6 años en caso de discapacidad.

Contrato de Acceso del Personal Investigador (Investigador Postdoctoral y Profesor Ayudante), cuya duración mínima es de 3 años y no puede mantenerse más de 6 años independientemente de la institución de acogida u 8 años en caso de discapacidad justificada. Todo este tiempo se ampliará en caso de excedencia por paternidad o maternidad y cuidado de personas dependientes.

Ayudante doctor/a (Assistant Professor), plaza que sólo ofrecen las universidades, tiene una duración de 6 años con independencia de la universidad de acogida.

Profesor/a Visitante, contrato de 2 años para impartir clases en una universidad.

### **También existen contratos laborales indefinidos:**

Contrato de Actividades científico-técnicas, es un contrato para contratar personal dedicado a actividades de investigación, sean investigadores/as o personal de apoyo, así como gestores/as de investigación.

Contrato de Investigador/a Distinguido, es un contrato para la contratación de un/a investigador/a de alto reconocimiento internacional, cuya duración es de mutuo acuerdo entre empleador/a y empleado/a.

Profesor/a Distinguido/a (Associate Professor) es un contrato para contratar a un/a conferenciante o profesor/a universitario/a de reconocido prestigio internacional, cuya duración se establece de mutuo acuerdo entre el empleador/a y el empleado/a.

Profesor/a Permanente Laboral (Lecturer and Professor) es un contrato permanente para contratar a un/a investigador/a con responsabilidades docentes en universidades. El proceso de contratación se basa en el concurso de méritos.

---

<sup>7</sup> Ver Anexo 1.

 <b>IRB Lleida</b> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 11 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

El resto de plazas indefinidas son plazas de funcionario/a fijo/a cuyas fuentes de financiación provienen de fondos estructurales intramuros, los procesos de contratación también se basan en concurso de méritos.

Para planificar eficazmente la carrera de investigación académica, es fundamental conocer las diferentes vías para conseguir un puesto.

## 6. SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR ESTRUCTURAL CON UNA RELACIÓN LABORAL DE CARÁCTER PERMANENTE

El IRBLleida ha adoptado el sistema de clasificación profesional europeo para el personal investigador. El sistema de categorías profesionales para el personal investigador se clasifica en cuatro niveles, R1 a R4, que reflejan su experiencia y responsabilidad. **R1** corresponde al personal investigador en formación, generalmente personas en sus primeros años de experiencia, que llevan a cabo tareas de apoyo en proyectos de investigación bajo supervisión. **R2** agrupa a investigadores e investigadoras posdoctorales que, tras completar el doctorado, empiezan a liderar proyectos menores con más autonomía y responsabilidad. **R3** incluye personas con una sólida trayectoria que lideran proyectos relevantes, supervisan a otros investigadores y contribuyen de manera notable al desarrollo científico. Y, finalmente, **R4** está destinado al personal investigador senior, con un alto nivel de responsabilidad en la dirección de equipos de investigación y en la gestión estratégica de proyectos de gran escala, además de tener un impacto significativo en su campo. Este sistema organiza el desarrollo profesional del personal investigador y reconoce sus competencias y contribuciones al conocimiento. En el Anexo 1 se puede encontrar una descripción más detallada de esta clasificación.

Cabe destacar, que dada la adhesión del IRBLleida a DORA (San Francisco Declaration on Research Assessment), se recomienda la evaluación de la trayectoria científica del personal investigador y de la relevancia de sus contribuciones de manera integral y no únicamente centrada en las métricas de las publicaciones científicas. Esta metodología promueve visibilizar, además, algunos méritos de las mujeres y de los investigadores/as más jóvenes, contribuyendo a la eliminación de desigualdades, entre ellas las de género.

### 6.1 CONSIDERACIONES GENERALES DEL SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN

El IRBLleida establecerá un sistema de evaluación para todas las personas trabajadoras, basado en el cumplimiento de objetivos y/o el análisis de indicadores en diferentes competencias, como herramientas de estímulo y reconocimiento de las aportaciones individuales en la realización de las funciones y consecución de los objetivos del Instituto. Los resultados de esta evaluación, constituirán el punto de partida básico en cualquiera de los procedimientos de promoción que más adelante se establecen. El sistema de evaluación es una herramienta que permite identificar capacidades y potencial específico del trabajador/a o bien detectar y canalizar dificultades y oportunidades de mejora, optimizando el desarrollo del talento de las personas y el resultado de la organización.

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 12 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

**La promoción profesional quedará sujeta a la disponibilidad presupuestaria y al cumplimiento de la normativa legal aplicable.** En cualquier caso, la promoción profesional deberá respetar la organización del IRB Lleida en una estructura de personal sostenible y adecuada para garantizar el correcto funcionamiento de sus áreas de actuación.

## 6.2 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL R1

El Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador predoctoral en formación regula el régimen jurídico de la relación laboral establecida mediante el contrato predoctoral previsto en el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Tienen la condición de personal investigador predoctoral en formación todas aquellas personas que estén en posesión del Título de licenciado, ingeniero, arquitecto, graduado universitario con grado de al menos 300 créditos ECTS (European Credit Transfer System) o máster universitario, o equivalente, que hayan sido admitidas a un programa de doctorado cuyo objeto es el desarrollo de los diferentes aspectos formativos del doctorando y el establecimiento de los procedimientos y líneas de investigación para el desarrollo de la tesis doctoral.

La duración del contrato no podrá ser inferior a un año, ni exceder de cuatro años, y tendrá dedicación a tiempo completo durante toda su vigencia. Cuando el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a cuatro años podrá prorrogarse sucesivamente sin que, en ningún caso, las prórrogas puedan tener duración inferior a un año. No obstante, cuando el contrato se concierte con una persona con discapacidad, el contrato podrá conseguir una duración máxima de seis años, prórrogas incluidas, teniendo en cuenta las características de la actividad investigadora y el impacto del grado de las limitaciones en el desarrollo de la actividad, previo informe favorable del servicio público de empleo competente, que a tal efecto podrá recabar informe de los equipos técnicos de valoración y orientación de la discapacidad competentes.

La retribución de este contrato no podrá ser inferior al 56 por 100 del salario fijado para la categoría correspondiente al Grupo 1 de personal laboral de la tabla salarial recogida en el convenio único de personal laboral de la Administración General del Estado durante los dos primeros años, al 60 por 100 durante el tercer año, y al 75 por 100 durante el cuarto año. Tampoco podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional que se establezca cada año, según el artículo 27 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para la transición de R1 (investigador en formación) a R2 (investigador postdoctoral), el requisito principal es la obtención del doctorado. Esto implica haber completado con éxito una tesis doctoral y haber demostrado habilidades de investigación independientes en su campo de estudio.

## 6.3 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL R2

La relación de puestos de trabajo (RLT) del IRB Lleida no contempla actualmente la existencia de personal investigador R2 con contrato indefinido de naturaleza estructural. En caso de que en el futuro existiera esta figura en la RLT, la promoción a personal investigador R3 se hará tras una evaluación en la que se analizará el currículum vitae, una memoria descriptiva de los trabajos ejecutados y un plan de futuro. En este sentido, para tener la consideración de investigador/a R3, será necesario haber obtenido como Investigador/a principal financiación competitiva en una convocatoria pública en el

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 13 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

ámbito nacional. Asimismo, se incluirán, como aspectos a evaluar, indicadores asociados a la actividad investigadora de la persona candidata y un informe del jefe de grupo.

#### 6.4 SISTEMA DE EVALUACIÓN Y PROMOCIÓN DEL PERSONAL R3

El IRBLleida ha instaurado un sistema de *'tenure'*, como mecanismo que ofrece estabilidad y seguridad laboral al personal investigador. Después de un periodo de evaluación, los/as candidatos/as que consiguen la clasificación de *'tenure'* obtienen un puesto de trabajo permanente dentro de la estructura del IRBLleida (RLT). La clasificación del personal investigador *'Tenure'* al IRBLleida se sitúa en los niveles R3 y R4 y su promoción va ligada las competencias definidas para cada uno de los niveles. La promoción de R3 (investigador/a establecido) en R4 (investigador/a líder) se basa en la calidad y el impacto de la producción científica, la capacidad para liderar proyectos y colaboraciones, y la contribución al desarrollo del conocimiento. Para avanzar a R4, se espera que el/la investigador/a demuestre habilidades avanzadas de liderazgo, gestione proyectos de investigación complejos, obtenga financiación competitiva nacional e internacional, además de participar activamente en redes de colaboración internacional, como jefe de un grupo de investigación en el IRBLleida. Además, debe innovar y hacer avances significativos en su campo de estudio, así como contribuir al desarrollo estratégico de la institución.

Para ser susceptible de ser promocionado a R4, el personal investigador R3 debe estar contratado con un contrato indefinido de naturaleza estructural. Si se cumplen estos criterios, se debe superar una evaluación en la que se analiza el currículum vitae, una memoria descriptiva de los trabajos realizados y un plan de futuro. Asimismo, se incluyen indicadores asociados a la actividad investigadora de la persona candidata y un informe del/de la jefe/a de grupo, si procede. Todo ello permitirá valorar las capacidades, méritos y potencial, elementos que deben fomentar cualquier cambio de nivel.

### 7. LÍMITES APLICABLES AL INCREMENTO DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL

Las leyes de presupuestos anuales establecen, entre otros aspectos, los incrementos globales que pueden experimentar las retribuciones del personal al servicio del sector público. La masa salarial del personal laboral está integrada por el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por este personal el ejercicio anterior. La masa salarial se podrá incrementar, como máximo, en el porcentaje que establezca la Ley de presupuestos aplicable al ejercicio en curso.

Son excluidos del cómputo:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la empresa.
- Las indemnizaciones por traslados, suspensiones y despidos.
- Las indemnizaciones por gastos efectuados por el trabajador.

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 14 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

La masa salarial incluirá estos conceptos referidos al personal laboral con vinculación indefinida. Se considerará incluido en el cálculo el personal contratado por interinidad, de acuerdo con el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, el personal temporal que sea contratado por la sustitución de trabajadores con reserva de puesto de trabajo para puestos vacantes de carácter estructural de la entidad y los contratos de interinidad por vacante.

Se excluye del cómputo de la masa salarial al personal directivo con contrato de alta dirección y otro personal laboral con funciones directivas, así como al personal laboral que no tenga determinadas sus condiciones de trabajo mediante convenio colectivo. Se considera que no tienen reguladas sus condiciones mediante convenio colectivo el personal expresamente excluido de convenio colectivo y que tenga sus condiciones de trabajo exclusivamente mediante contrato individual, así como aquel a quien se aplique un convenio colectivo sectorial con unas condiciones económicas mejoradas mediante contrato individual o pacto de empresa.

La limitación al incremento de la masa salarial de un ejercicio respecto al anterior, que se recoge en las leyes de presupuestos anuales está referida al incremento de la masa salarial entre el ejercicio presupuestario en curso y el anterior; variación a realizar en términos anualizados y de homogeneidad.

Esta homogeneidad está referida a:

- Efectivos de personal (en términos equivalentes a tiempo completo)
- Antigüedad
- Régimen de jornada de trabajo (duración y distribución)
- Horas extraordinarias
- Otras condiciones laborales (permisos, licencias...)

Este límite sólo se puede superar en relación con las adecuaciones retributivas que con carácter singular y excepcional sean imprescindibles para adecuaciones singulares y excepcionales, que deberán motivarse adecuadamente, se computarán aparte de la masa salarial en el primer ejercicio en el que se producen, y en futuros ejercicios sólo se incluirán las que se hayan consolidado en relación con la variación del contenido de los puestos de trabajo y de la variación de efectivos. En cualquier caso, las adecuaciones vinculadas al grado de consecución de objetivos no se incluirán en la masa salarial, por lo tanto, cualquier complemento vinculado a la consecución de objetivos o de incentivación del rendimiento no formará parte de la masa salarial siempre que sea individual y responda a la consecución de objetivos evaluables.

**La aplicación de cualquier complemento o promoción requerirá verificar, con carácter previo a su aprobación, que su establecimiento no comporta un incremento superior al permitido de la masa salarial. En caso contrario, aunque se cumplan los requisitos necesarios para la promoción o la percepción del complemento, no se podrá hacer efectivo.**

	Nombre documento		Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador		PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 15 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025			

## HISTORIAL DE VERSIONES

Número revisión	Fecha efectiva	Autor	Razón de cambio de reversión
1	12/11/2024	EMM	Redacción inicial

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 16 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

## 8. ANEXO 1. CLASIFICACIÓN EURAXESS DEL PERSONAL INVESTIGADOR

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

### Investigador/a de primera etapa (R1) (Hasta doctorado)

---

Este perfil incluye a las personas que investigan bajo supervisión en la industria, institutos de investigación o universidades. Incluye a los doctorandos.

#### El personal investigador con este perfil

- Realizará investigación bajo supervisión;
- Tendrá la ambición de desarrollar conocimientos sobre metodologías de investigación y disciplina;
- Haber demostrado una buena comprensión de un campo de estudio;
- Haber demostrado capacidad para producir datos bajo supervisión;
- Ser capaz de análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas;
- Ser capaz de explicar el resultado de la investigación (y su valor) a los colegas investigadores/as.

#### Competencias deseables

Desarrollar habilidades integradas de lenguaje, comunicación y entorno, especialmente en un contexto internacional.

### Investigador/a reconocido/a (R2) (doctores/as o equivalentes que aún no son plenamente independientes)

---

#### Aquí se incluyen:

- Titulares de un título de doctorado (PhD) que aún no han establecido un nivel significativo de independencia;
- Investigadores/as con un nivel equivalente de experiencia y competencia.

#### Competencias necesarias

Todas las competencias del "Investigador/a de primera etapa" más:

- Ha demostrado una comprensión sistemática de un campo de estudio y el dominio de la investigación asociada a este campo;
- Ha demostrado capacidad para concebir, diseñar, aplicar y adaptar un programa sustancial de investigación con integridad;
- Ha contribuido mediante una investigación original que amplía la frontera del conocimiento desarrollando un corpus sustancial de trabajo, innovación o aplicación. Esto podría merecer una publicación arbitrada nacional o internacional o una patente;
- Demuestra análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas;

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 17 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

- Sabe comunicarse con sus/as compañeros/as: es capaz de explicar el resultado de su investigación (y el valor de la misma) a la comunidad investigadora.
- Se responsabiliza de su propia progresión profesional y la gestiona, establece objetivos profesionales realistas y alcanzables, identifica y desarrolla maneras de mejorar su empleabilidad;
- Es coautor/a de artículos en talleres y conferencias.

#### Competencias deseables

- Comprende la agenda de la industria y otros sectores laborales relacionados
- Comprende el valor de su trabajo de investigación en el contexto de los productos y servicios de la industria y otros sectores laborales relacionados.
- Puede comunicarse con la comunidad en general y con la sociedad en general sobre sus áreas de especialización.
- Puede promover, en contextos profesionales, el avance tecnológico, social o cultural en una sociedad basada en el conocimiento.
- Pueden orientar a los investigadores de primera etapa, ayudándoles a ser más eficaces y a tener más éxito en su trayectoria de I+D.

### R3 – Investigador/a establecido/a (Investigadores/as que han desarrollado un nivel de independencia)

---

Describe a los/as investigadores/as que han desarrollado un nivel de independencia.

#### Competencias necesarias

- Todas las competencias necesarias y más deseables del "Investigador/a reconocido" más:
- Tiene una reputación establecida basada en la excelencia investigadora en su campo;
- Contribuye positivamente al desarrollo del conocimiento, la investigación y el desarrollo mediante cooperaciones y colaboraciones;
- Identifica problemas y oportunidades de investigación dentro de su campo de especialización;
- Identifica metodologías y enfoques de investigación apropiados;
- Realiza investigaciones de manera independiente que hacen avanzar un programa de investigación;
- Puede asumir el liderazgo en la ejecución de proyectos de investigación colaborativa en cooperación con colegas y socios/socias del proyecto;
- Publica artículos como autor/a principal, organiza talleres o conferencias.

#### Competencias deseables

- Establece relaciones de colaboración con los grupos de investigación o desarrollo pertinentes de la industria.
- Comunica eficazmente su investigación a la comunidad investigadora y a la sociedad en general.
- Es innovador/a en su enfoque de la investigación

	Nombre documento	Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador	PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 18 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025		

- Puede formar consorcios de investigación y obtener financiación, presupuestos o recursos de los consejos de investigación o de la industria.
- Está comprometido/a con el desarrollo profesional de su propia carrera y actúa como mentor/a de otros.

#### **R4 – Investigador/a líder (Investigadores/as que lideran su área o campo de investigación)**

Se trata de un/a investigador/a que lidera su área o campo de investigación. Incluiría al/a la jefe/ a de equipo de un grupo de investigación o al/a la director/a de un laboratorio de I+D industrial. En determinadas disciplinas, como excepción, los/as investigadores/as principales pueden incluir personas que trabajan como investigadores/as en solitario.

#### **Competencias necesarias**

Todas las competencias necesarias y más las deseables del "Investigador/a establecido/a" más:

- Posee una reputación internacional basada en la excelencia investigadora en su campo;
- Demuestra juicio crítico en la identificación y ejecución de actividades de investigación;
- Realiza una contribución sustancial (avances decisivos) en su campo de investigación o en múltiples áreas;
- Desarrolla una visión estratégica sobre el futuro de su campo de investigación.
- Reconoce las implicaciones y aplicaciones más amplias de su investigación;
- Publica y presenta artículos y libros influyentes, participa en comités organizadores de talleres y conferencias y da charlas como invitado.

#### **Competencias deseables**

- Es experto/a en la gestión y dirección de proyectos de investigación
- Destreza en la gestión y el desarrollo de otras personas
- Tiene un historial demostrado en la obtención de importantes fondos, presupuestos y recursos para la investigación.
- Más allá de la creación de equipos y la colaboración, centrándose en la planificación del equipo a largo plazo (por ejemplo, las trayectorias profesionales de los investigadores/as y la obtención de financiación para los puestos del equipo).
- Es un/a excelente comunicador/a y creador/a de redes dentro y fuera de la comunidad investigadora [creación de redes].
- Es capaz de crear un entorno innovador y creativo para la investigación
- Actúa como modelo de desarrollo profesional para los demás

 <b>IRB Leida</b> <small>Institut de Recerca Biomèdica</small>	Nombre documento		Código	FP	Fecha	Rev.	Pág.
	Política Retributiva del Personal Investigador		PNT-013	FP-005	01/02/2025	1	Página 19 de 20
	Aprobado por: Dirección 04/02/2025			Informado: Comité Empresa 7/02/2025			

## HISTORIAL DE VERSIONES

Número revisión	Fecha efectiva	Autor	Razón de cambio de reversión
1	17/02/2025	EMM	Redacción inicial