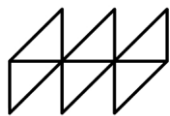




PLA DE CARRERA INVESTIGADORA CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS

21 de febrer de 2025





1. Presentació: objectius i factors condicionants

El Centre d'Estudis Demogràfics (CED), és un centre del sistema CERCA i, com a tal, està sotmès a una avaluació externa que no inclou una avaluació individual del personal investigador. D'acord amb la institució CERCA, les decisions i mètodes d'avaluació individual del seu personal corresponen a cada centre. És per aquest motiu que en el Contracte programa 2007-2012, signat amb el CED per part de la Generalitat de Catalunya, es va establir com objectiu l'avaluació periòdica i individual del personal de recerca.

L'adhesió, per part del CED, a la Carta europea de la recerca i al Codi de conducta per a la contractació de personal investigador el juliol de 2014, i la posterior obtenció de la distinció "hr" d'excel·lència el febrer de 2016, va comportar ampliar i revisar els protocols del Sistema de qualitat del Centre, i entre ells el d'establir una carrera investigadora d'acord amb les possibilitats legals i econòmiques de l'entitat.

Així aquest Pla desenvolupa el protocol de gestió de recursos humans (P1) del Sistema de qualitat del CED, pel què fa a la carrera investigadora, en descriure els criteris, els requeriments i el procés de gestió del desenvolupament professional. El procediment redactat inicialment s'ha anat actualitzant periòdicament. El 18 de juny de 2023 el Consell de govern va aprovar una nova normativa de promoció horitzontal per al personal investigador, fins aleshores establerta només en uns complements d'activitat dins una forquilla salarial per cada nivell. La nova normativa contempla una avaluació per sexennis del personal estructural, amb complements consolidables, més la possibilitat d'incentius a la recerca mitjançant *bonus* no consolidables per obtenció de recursos. El reglament d'aquest Pla es va desenvolupar i aprovar a la reunió de 27 de novembre de 2024 (vegeu annex 3), motiu per al qual s'ha redactat la present actualització del Pla.

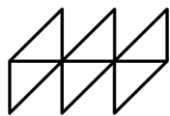
La recerca té lloc en un entorn competitiu, amb estructures de gran complexitat en recursos humans i materials que requereixen una formació molt especialitzada i interdisciplinària amb alts nivells d'excel·lència i creativitat. Es tracta d'una activitat marcadament professionalitzada, que exigeix una forta motivació personal i capacitat de treball en equip. Incentivar l'excel·lència suposa reconèixer-la també a nivell salarial. Desenvolupar un pla de promoció i permanència del personal investigador adequat a les disponibilitats de cada institució és un element fonamental per al bon govern dels centres de recerca. Amb aquest objectiu, el present Pla de carrera investigadora estableix les bases d'accés, permanència i promoció de les places estructurals o permanents del CED, i descriu la tipologia del contractes de caràcter temporal del personal investigador.

En l'elaboració d'aquest Pla, el CED ha fet seus els principis de la *Carta Europea del Personal Investigador (European Charter for Researchers, vegeu annex 1)*. En concret:

- els principis 1 i 4 del Pilar 2, que estableixen un sistema d'avaluació per a la promoció que s'ha de donar a conèixer en el moment de la contractació,
- el principi 2 del Pilar 2, especialment en els casos del reclutament a nivell postdoctoral,
- el principi 2 del Pilar 3 i del Pilar 4, en promoure l'estabilitat del personal de recerca i de suport tot dissenyant la seva estratègia de desenvolupament professional,
- els principis 3 i 4 del Pilar 4, d'orientació del personal de recerca pel que fa a les possibilitats d'ocupació i creixement, tant dins com fora de la pròpia institució.

La regulació de la carrera investigadora fa referència al personal estructural o permanent, segons la relació de llocs de treball que aprova anualment el Consell de govern del CED i que són ocupats per personal amb un contracte indefinit de caràcter estructural o, eventualment, de forma interina. El Pla exclou dels sistema de sexennis les posicions vinculades a ajuts externs, les condicions salarials i la permanència dels quals, que venen marcades per les mateixes convocatòries.¹ El CED incentiva la seva participació en el sistema d'ajuts externs a la contractació, en el marc de les convocatòries de la Comissió Europea, l'Estat Espanyol o la Generalitat de Catalunya.

¹ En concret fem referència especialment a les dels programes català (Formació d'Investigadors, Beatriu de Pinós), espanyol (Formación de Personal Investigador, Formación de Personal Universitario, Juan de la Cierva, Ramon y Cajal) i europeu (Marie Curie), entre d'altres.



Les condicions d'accés, permanència i promoció del personal investigador del CED estan condicionades per tres factors principals:

- En primer lloc, les característiques dels investigadors o investigadores pel que fa a la seva trajectòria acadèmica i mèrits de recerca, que inclouen publicacions, projectes d'investigació bàsica o aplicada i d'altres activitats.
- En segon lloc, a la disponibilitat pressupostària i de places vacants de la institució. La política de contractació està supeditada a les possibilitats de finançament i pressupostàries del CED a mig i llarg termini². El Pla de carrera investigadora té necessàriament en compte la dimensió reduïda del CED en comparació a d'altres centres del Sistema català de recerca, universitats o d'altres organismes internacionals. Com a organisme públic, el CED està sotmès a les directrius de la Generalitat de Catalunya i, en conseqüència, es veu afectat per les possibles restriccions generals que prohibeixen les contractacions o els augments salarials, amb independència del resultat econòmic de la institució i de la producció del seu personal de recerca³. Aquestes circumstàncies, externes a l'àmbit de decisió del CED, poden -eventualment- limitar les possibilitats de fer efectius els incentius de la carrera investigadora (vegeu annex 3).
- En tercer lloc, el CED està subjecte a la normativa legal vigent: la Llei de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, així com l'Estatut dels treballadors, configuren el marc jurídic en el qual es desenvolupa tota la contractació. La futura aprovació d'un conveni col·lectiu per al personal investigador a Catalunya, obligaria al CED, si s'escau, a revisar el present Pla de carrera investigadora.

2. Tipologia del personal contractat

El Centre d'Estudis Demogràfics està constituït per personal investigador doctor, per personal investigador en formació i per personal de suport a la recerca (tècnic, de gestió i administratiu). Aquest personal s'estructura en diferents nivells i categories salarials, d'acord amb la seva formació, capacitat i responsabilitat.

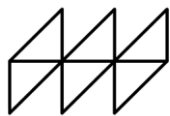
La taula 1 mostra les categories de recerca del personal investigador. L'adscripció a cada nivell es realitza en el moment de la contractació i posteriorment es pot promocionar en l'escala d'acord amb l'experiència adquirida, especialment, en base a l'activitat de recerca.

Taula 1 Nivells salarials i categories del personal investigador

Tipologia	Categoria	Nivell
Contractes no estructurals (temporals o indefinits científicotècnics)	Investigador o investigadora en formació (R1)	Grup 1 Ro
		Grup 1 R1
	Investigador o investigadora postdoctoral (R2)	Grup 2
Contractes estructurals (indefinitos o d'estabilització i interinitat)	Investigador o investigadora, IP de línia o de projecte (R3)	Grup 3
	Grup líder d'àrea o investigador/a distingit/da (R4)	Grup 4

² En funció de l'any, el pressupost basal del CED no supera el 75% dels seus costos de personal i no sol ser suficient per cobrir els costos de les places estructurals de la institució.

³ En el sistema català de recerca, la creació de places de caràcter permanent o estructural està restringida per llei, pel que sovint hi ha places estructurals cobertes per personal amb contracte de caràcter científicotècnic, de manera interina. Aquesta situació d'interinitat, no s'hauria d'allargar en el temps per períodes superiors a cinc anys, l'alternativa és la contractació per períodes equivalents en el marc de projectes que n'assegurin el seu finançament.



Les diferents categories del personal de recerca es classifiquen segons la nomenclatura europea (R1, R2, R3, R4), la qual està vinculada a unes capacitats i responsabilitats concretes definides a nivell europeu (annex 2).

3. Categories del personal investigador

L'accés a les categories de caràcter no estructurals està lligat a l'obtenció d'ajuts a la contractació convocats per organismes públics i privats en concurrència competitiva oberta per un període d'entre dos i cinc anys. Les contractacions de caràcter científic-tècnic estan vinculades a projectes amb finançament finalista.

Per accedir a les places existents de caràcter estructural, restringides als nivells R3 i R4, caldrà ajustar-se al perfil descrit per cada nivell (annex 2), i poder acreditar una activitat de recerca, de difusió i/o transferència i de formació de qualitat.

3.1. Investigador o investigadora en formació (R1-R0)

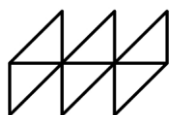
Descripció: Persona que està en la primera etapa de la seva activitat de recerca (menys de 5 anys des de la finalització dels estudis de mestratge) i que no ha obtingut el grau de doctor o doctora. Realitza la seva recerca sota la supervisió d'un tutor o tutora o d'un o més directors/es i té un estatut de personal investigador en formació (estudiant, becari i/o de contractat pel CED). Eventualment, pot tenir una activitat docent com a professor/a en pràctiques, només limitada per la normativa d'incompatibilitats. Aquesta categoria no pot tenir caràcter permanent, i es proporciona a les persones que obtenen el doctorat l'assessorament necessari per poder optar a ajuts per contractes postdoctorals de caire internacional, preferentment, que permetin optar a posteriors ajuts de reincorporació de personal investigador.

Taula 2. Tipologia dels contractes R1-R0

Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R1)	Ajuts a la Formació de Personal investigador (FI) de la Generalitat de Catalunya	Són contractes d'entre 3 i 4 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria
	Ajuts a la Formació de personal investigador (FPI) del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Ajuts a la Formación de Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Ajuts Demos en el marc de projectes de recerca del CED o línies estructurals	
	Altres ajuts per a personal investigador en formació d'altres organismes nacionals o internacionals	
Contractes o convenis de suport a projectes, de concurrència restringida (R0)	Convenis i contractes de col·laboració (entre 6 i 12 mesos)	Són contractes d'un màxim de sis mesos o convenis d'un màxim d'un any

3.2. Investigador o investigadora postdoctoral (R2)

Descripció: Persona que ha obtingut el grau de doctor o doctora recentment (menys de 4 anys) i es troba en un període temporal en el qual inicia la seva carrera investigadora. Pertany a un equip de treball d'un programa o línia de recerca del que no n'és investigador o investigadora principal. Eventualment, pot portar a terme activitats de docència només limitada per la normativa d'incompatibilitats i tutoritzar estudiants. Aquesta categoria no pot tenir caràcter permanent, i es



proporciona a les persones contractades l'assessorament necessari per poder optar a ajuts a la contractació de personal investigador tant a nivell nacional com internacional.

Taula 3. Tipologia dels contractes R2

Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R2)	Ajuts Juan de la Cierva	Són contractes d'entre 2 i 5 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria
	Ajuts Ramón y Cajal (tres primers anys)	
	Ajuts Beatriu de Pinós	
	Altres ajuts per a personal postdoctoral d'altres organismes nacionals o internacionals	
Contractes per convocatòria pròpia de concurrència oberta (R2)	Contractes vinculats a projectes competitius i a encàrrecs de recerca	Són contractes en el marc de projectes amb finançament per a personal col·laborador o de suport per períodes superiors a un any
Contractes per convocatòria pròpia de concurrència restringida (R2)	Contractes vinculats a projectes competitius i a encàrrecs de recerca	Són contractes en el marc de projectes amb finançament per a personal col·laborador o de suport per períodes inferiors a sis mesos

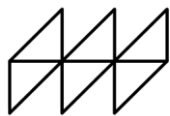
3.3. Investigador o investigadora (R3)

Descripció: Persona que realitza una tasca de recerca amb contribucions específiques pel que fa a publicació de resultats de la seva recerca i altra producció de tipus científic. Té capacitat de dirigir doctorands i d'incorporar postdoctorands als seus projectes de recerca.

Disposa dels seus propis ajuts a la recerca com a investigador o investigadora principal. Aquesta categoria pot esdevenir permanent. Pot tenir activitat docent que només és limitada per la normativa d'incompatibilitats. En aquesta categoria s'inicia la possibilitat d'estabilització, si es compleix amb el nivell d'activitat requerida i s'està en possessió del certificat R3, amb un contracte de caràcter indefinit. Caldrà, però, que hi hagi la disponibilitat pressupostària i una plaça aprovada pel Consell de Govern del CED. En cas contrari es pot ocupar la plaça interinament o en el marc d'un projecte finançat.

Taula 4. Tipologia dels contractes R3

Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R3)	Ajuts Ramón y Cajal (dos darrers anys)	Són contractes d'entre 2 i 5 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria
	Ajuts Marie S. Curie	
	Altres ajuts per a personal investigador d'altres organismes nacional o internacionals	
	Ajuts R3	
Contractes per convocatòria pròpia de concurrència oberta (R3)	Contractes derivats de l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament propi com a IP del projecte	Són contractes d'entre 2 i 5 anys i es regeixen per la normativa de la convocatòria i del pressupost del projecte
Contractes d'estabilització o estructurals per concurrència competitiva i oberta (R3)	Places estructurals contemplades a la relació de llocs de treball (RLT) del CED, amb certificació R3	Són contractes de caràcter indefinit estructural o d'interinatge a l'espera que es convoqui la plaça aprovada pel Consell de govern del CED en la RLT



3.4. Grup líder o investigador/a distingit/da (R4)

Descripció: Persona que lidera una àrea o grup de recerca consolidat, publica en revistes de referència i té una reputació internacional basada en l'excel·lència de la investigació en el seu camp, visió estratègica i transferència de resultats dels projectes que dirigeix. Organitza sessions de treball i congressos i la seva tasca docent només és limitada per la normativa d'incompatibilitats.

Taula 5. Tipologia dels contractes R4

Contractes d'estabilització o interinatge (R4)	Places estructurals contemplades a la relació de llocs de treball (RLT) del CED, amb certificació R3 que han obtingut un projecte competitiu amb finançament propi i per un equip de treball	Són contractes de caràcter indefinit estructural o d'interinatge a l'espera que es convoqui la plaça aprovada pel Consell de govern del CED en la RLT
Contractes permanents (R4)	Investigador/a distingit/ida, investigador/a ICREA, responsables de grup de recerca consolidat o d'àrea de recerca	Són contractes de caràcter indefinit estructural

4. Accés a les places de personal investigador permanent

El CED té limitada la capacitat d'accés a les places permanents amb contracte indefinit al personal investigador de nivell R3 i R4.

Les categories R1 i R2 són categories de personal investigador en formació o postdoctoral a qui s'encoratja i acompanya en la recerca d'ajuts que permetin la seva internacionalització, així com l'enriquiment de la seva trajectòria acadèmica i professional fora del CED. La mobilitat és un mèrit que es considera positivament en totes les convocatòries competitives.

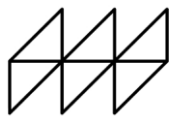
L'accés a places permanents en les categories R3 i R4 està determinat per les possibilitats estructurals pel que fa a la disponibilitat de places aprovades pel Consell de govern del CED i a les disponibilitats pressupostàries a mig i llarg termini. Les dues vies de consolidació són les que determina el programa R3 o l'obertura de places de caràcter competitiu i obert internacionalment segons la normativa OTM-R del CED.

Excepcionalment, el personal investigador que ocupi una plaça interinament podrà accedir a una plaça permanent a proposta de la direcció del CED, sempre i quan tingui una experiència en la recerca de qualitat d'un mínim de 5 anys després de la finalització del doctorat i una reconeguda capacitat de lideratge. En qualsevol cas, aquesta decisió ha de venir avalada per l'avaluació positiva d'una comissió integrada per membres interns i externs de reconegut prestigi.

5. Carrera investigadora i promoció

La carrera investigadora i la promoció horitzontal del personal investigador es descriuen en el document P01.022 (on també s'especifica la carrera professional del personal de suport). A l'Annex 3 es reproduïx la part que fa referència al personal investigador.

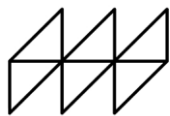
Cada categoria professional té uns nivells retributius constituïts pel salari base i, si és el cas, per a un "ajut distància" per trobar-se el lloc de treball fora de nucli urbà (no aplica al personal matriculat a la universitat atès que és el seu lloc natural de destinació), més uns complements d'activitat si aquest salari base no arriba al mínim establert a la convocatòria d'ajuts a la



contractació que el finança, o uns complements de projecte, si el projecte al qual està vinculat així ho permet i l'IP responsable ho determina, o els anomenats trams de recerca, que es vinculen a una avaluació per períodes de sis anys.

Per l'accés d'una categoria professional a l'altra, a banda de les característiques establertes internacionalment per cadascuna de les categories i els criteris generals (annex 2), el CED valorarà també el compromís en la gestió de la recerca i la transferència, és a dir, la dedicació al lideratge o coordinació d'activitats centrals per al Centre.

Finalment, es fa notar que en l'avaluació del personal investigador s'utilitzaran uns indicadors específics per aquelles persones que dediquen la major part de la seva activitat a atendre les demandes de clients externs, ja siguin administracions públiques o altres entitats públiques o privades.



ANNEX 1. EUROPEAN CHARTER FOR RESEARCHERS. MAIN CAREER PRINCIPLES

Pillar 2. Researchers' Assessment, Recruitment and Progression

(1) Researchers' Assessment

Researchers' assessment should enable evaluating the performance of researchers and research to achieve the highest quality and impact. This requires recognition of increasingly diverse activities, practices and research outputs. Consequently, assessment should be based primarily on qualitative judgement, for which peer review and review by other pertinent experts is central, supported by the responsible use of quantitative indicators. Contributions to innovation should also be recognised, particularly for candidates from an industrial background.

Employers and funders should support a system for the assessment and reward of researchers that considers the overall quality of their impact on society, science and innovation, the diversity of activities performed, Open Science practices, and the value of geographical, inter-disciplinary and inter-sectoral mobility. Such a system should:

- (a) be based on qualitative unbiased judgement provided by peers and pertinent experts, supported by the responsible use of quantitative indicators;*
- (b) reward quality and the various potential impacts of research on society, science and innovation;*
- (c) recognise a diversity of outputs, inter alia publications, datasets, software, methodologies, protocols, patents, models, theories, algorithms, workflows, exhibitions, strategies, policy contributions; a diversity of activities, inter alia mentoring, research supervision, leadership roles, entrepreneurship, FAIR data management – following the principles Findable, Accessible, Interoperable and Reusable –, peer review, teaching, knowledge valorisation, industry-academia cooperation, support for evidence-informed policy-making, interaction with society, management and leadership, supervision, teamwork, services to society, science communication and methodological rigor; and a diversity of practices, inter alia Open Science, early knowledge and data sharing, and open collaboration, in addition to all mobility experiences including geographical, inter-sectoral, inter-institutional, inter- and trans-disciplinary;*
- (d) ensure that researchers' activity meets high standards of ethics and integrity, applies appropriate conduct of research, and values good practices, including open practices for sharing research results and methodologies, whenever possible;*
- (e) use assessment criteria and processes that respect the variety of research disciplines and national contexts;*
- (f) support a diversity of researcher profiles and career paths, and value individual contributions, but also the role of teams, collaborative work, and inter-disciplinarity;*
- (g) ensure gender balance, gender equality, equal opportunities and inclusiveness.*

To ensure coherence in the implementation of these principles, employers and funders should foster continuous training for the actors involved in the assessment and reward process.

(2) Recruitment

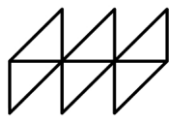
In accordance with the principles of academic freedom and institutional autonomy, employers and funders are recommended to establish recruitment and selection procedures which are open, transparent and merit-based, without penalisation for career breaks or non-linear, multi-career and hybrid paths. They should seek excellence, gender equality, diversity, and be tailored to the type of position advertised. Advertisements should include a comprehensive description of the knowledge and competencies required, including a description of the working conditions and entitlements, career development prospects and an overview of the timeline. Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and career development prospects. Committee members should also be made aware of and trained about fair recruitment principles.

Variations in the chronological order of CVs

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multi-dimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which they are applying.

Seniority

The level of qualifications required should be in line with the needs of the position and not set as a barrier to entry. Evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than



their circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were acquired. As professional qualifications may be acquired at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be encouraged and recognised.

(4) Career progression

Employers and funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing the performance of their duties on a regular basis and in a transparent manner by an independent – and, in the case of senior researchers, preferably international – committee. Non-linear and multi-career paths, characterised by geographical, sectoral, and inter-organisational mobility, or hybrid paths, characterised by the simultaneous combination of sectors, deserve full recognition and consideration on a par with linear career paths – to be understood as careers following a straight line of progression from one position to another, usually within the same field or discipline.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of researchers' overall potential, their research creativity, their research output – e.g. publications, data, software, models, algorithms, methods, protocols, patents, policy contributions –, their activities – e.g. management and leadership, teaching/lecturing, peer review, supervision, mentoring, entrepreneurship, knowledge valorisation, national or international collaboration, administrative duties, service to society, science communication and interaction with society –, their research behaviour – e.g. ethics and integrity practice, methodological rigour, early knowledge and data sharing, open collaboration – and their mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

A transparent, structured, inclusive and gender-equal career accession and progression system is needed to reinforce careers in academia, up to the top positions. The development of tenure-track-like systems – to be understood as defined frameworks where a fixed-term contract has the prospect of a progression to a permanent position subject to positive evaluation – could be considered for this purpose at the level of the Member States and research performing organisations.

Pillar 3. Working Conditions and Practices

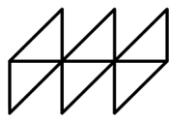
(2) Stability of employment

Employers and funders should take resolute actions to counter the phenomenon of precarity and to support job security and stability. This could, on a voluntary basis, include the establishment of a maximum threshold for the number of fixed-term contracts per organisation in the overall researchers' human resources. Whenever permanent, long-term or highly recurrent research tasks are being fulfilled, permanent or open-ended contracts are recommended as the appropriate instrument. Researchers under fixed-term contracts should benefit from specific career development and advisory services to ensure career continuity.

Early-career researchers (R1-R2)

Precarity of employment is a particular issue in academia. To counter this situation is recommended the implementation – subject to national legislation and circumstances – of specific measures in support of early-career researchers with regard to providing First Stage researchers (R1) with social protection and working conditions applicable to researchers in other career stages and with adequate income, promoting involvement of early-career researchers into research teams avoiding the demand of tasks unrelated to their scientific training and recognising inter-institutional, inter-sectoral, inter-disciplinary and geographical mobility, including virtual mobility. Additionally, appointing institutions should establish clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of recognised researchers (R2), including the maximum duration and the objectives of these appointments. Such guidelines should consider time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects with fixed-term contract or tenure.

Employers and funders should make their best effort as regards informing early-career researchers about career opportunities, within and beyond academia, offering broad professional development, especially during the R2 stage, more transparent and predictable career prospects, and work-based learning opportunities in a diversity of sectors.



Pillar 4. Research Careers and Talent Development

(2) Career Development and Advice

Employers and funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. In this context, researchers should be supported to develop an individual career plan to identify the necessary training and research required to attain their career goals. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements and be proactive and responsible for their career development.

Employers and funders should ensure, either in the institutions concerned or through collaboration with other structures, accessible and up-to-date career guidance and job placement assistance providing information, guidance and support for career development both within and beyond the institution concerned. This should be offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

(3) Continuous Professional Development

Researchers at all career stages should seek proactively and be given opportunities by their employer/funder to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning or collaboration within a team and the respective networks. Particular attention should be paid to the training of First Stage Researchers (R1), the majority of whom are PhD candidates at the beginning of their research career.

Access to research training and continuous development

Employers and funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies. Employers and funders should take action to support the development and provision of targeted training, to encourage up-skilling and re-skilling opportunities for researchers with a lifelong learning perspective and to foster inter-sectoral and inter-disciplinary mobility. Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take-up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

Employers and funders should attribute adequate relevance to the need to foster entrepreneurial competences in researchers, with the objective of allowing those who undertake an entrepreneurial career path to couple their knowledge production capabilities with knowledge valorisation proficiency, turning innovative ideas into business and fostering innovation and progress.

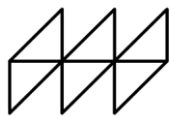
Employers and funders should take steps to ensure that doctoral training is compatible with interoperable careers in all relevant sectors and for the practice of Open Science, including by making use of the European Competence Framework for Researchers (ResearchComp), the Principles for Innovative Doctoral Training, the European Code of Conduct for Research Integrity, and of any other future initiatives taken for the purpose of strengthening transversal skills of researchers.

Validation of skills

As part of broadening researchers' skills sets, employers and funders should provide for the appropriate assessment and evaluation of formal and informal training, including on-the-job skills and training, particularly within the context of international, intersectoral and inter-disciplinary mobility. The assessment should be done in a fair and transparent manner within a reasonable timeframe.

Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and is a valuable option within a researcher's career path. Teaching should benefit from and make use of scientific knowledge and promote research interest among students. Involvement of researchers in teaching should be fully supported and recognised, and might vary at different moments within a career. Special attention should be paid to researchers at the beginning of their careers, ensuring that they are rightly supported and that teaching responsibilities – including lecturing, tutoring, supervising and mentoring – are compatible with their research activities or research training.



Employers and funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and considered in the evaluation/appraisal systems from an early stage of researchers' careers. It should also be ensured that time devoted by senior members of staff to the training and mentoring of early-career researchers – R1, R2 – is counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the initial training and professional development of researchers.

(4) Supervision and Mentoring

Proper people and team management are crucial in research working environments as science is by definition a joint endeavour. The necessary training, tools and evaluation mechanisms should be put in place so as to ensure that senior and leading researchers manage their staff and teams in a fair and non-discriminatory manner, free of gender bias and other types of biases – such as biases based on religion, sexual orientation, race, ethnicity, socioeconomic background, etc. –, and establish fruitful and cooperative working relationships with their peers. This should contribute to healthy, fair, creative environments where every individual is respected, duly motivated, recognised and their well-being fostered.

Employers and funders should ensure that a person or a group of persons is clearly identified to whom First Stage (R1) and Recognised (R2) researchers can refer for the performance of their duties and should inform researchers accordingly.

Such arrangements should clearly stipulate that the proposed supervisor have an adequate level of expertise in supervising research and have the time and commitment to offer the research trainee appropriate support; moreover, they should provide for the necessary progress and review procedures, as well as for the necessary feedback mechanisms.

Specific provisions for the integration, research support and career development of researchers, for their mentoring and wellbeing, for communication and conflict resolution as well as for the training and professional development of supervisors are provided in the MSCA Guidelines on Supervision. The MSCA Guidelines on Supervision are a set of recommendations for individuals and institutions who receive MSCA funding. The Guidelines promote effective supervision, mentoring and appropriate career guidance.

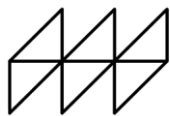
Relations with supervisors

Researchers in their training phase should have a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) and take full advantage of their relationship with them. Supervisors should also actively support especially early-stage researchers by organising feedback meetings with them and promoting training activities relevant to their work.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

Senior researchers

Senior researchers – R3 and R4 – should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards and have access to the appropriate training. Regarding their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with First Stage (R1) and Recognised (R2) researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of their careers. Supporting the career development of R1 and R2 researchers in communicating experience and values in a trusted and confidential environment is a high-responsibility role.



ANNEX 2: EUROPEAN DEFINITIONS

First Stage Researcher (R1)

This profile includes individuals doing research under supervision in industry, research institutes or universities. It includes doctoral candidates.

Researchers with this profile will:

- Carry out research under supervision
- Have the ambition to develop knowledge of research methodologies and discipline
- Have demonstrated a good understanding of a field of study
- Have demonstrated the ability to produce data under supervision
- Be capable of critical analysis, evaluation and synthesis of new and complex ideas
- Be able to explain the outcome of research and value thereof to research colleagues

Desirable competences

- Develops integrated language, communication and environment skills, especially in an international context.

Recognised Researcher (R2)

This profile includes:

- Doctorate degree (PhD) holders who have not yet established a significant level of independence,
- Researchers with an equivalent level of experience and competence.

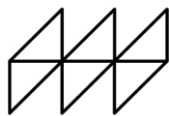
Necessary competences

All competences of 'First Stage Researcher' plus:

- Has demonstrated a systematic understanding of a field of study and mastery of research associated with that field
- Has demonstrated the ability to conceive, design, implement and adapt a substantial programme of research with integrity
- Has made a contribution through original research that extends the frontier of knowledge by developing a substantial body of work, innovation or application. This could merit national or international refereed publication or patent.
- Demonstrates critical analysis, evaluation and synthesis of new and complex ideas
- Can communicate with their peers: be able to explain the outcome of their research and value thereof to the research community
- Takes ownership for and manages own career progression, sets realistic and achievable career goals, identifies and develops ways to improve employability.
- Co-authors papers at workshop and conferences

Desirable competences

- Understands the agenda of industry and other related employment sectors
- Understands the value of their research work in the context of products and services from industry and other related employment sectors.
- Can communicate with the wider community and with society generally, about their areas of expertise
- Can be expected to promote, within professional contexts, technological, social or cultural advancement in a knowledge based society
- Can mentor First Stage Researchers, helping them to be more effective and successful in their R&D trajectory.



Established Researcher (R3)

This framework describes the necessary and desirable competences for established researchers (those who have developed a level of independence).

Necessary competences

All necessary and most desirable competences of the 'Recognized Researcher' plus:

- Has an established reputation based on research excellence in their field
- Makes a positive contribution to the development of knowledge, research and development through co-operations and collaborations
- Identifies research problems and opportunities within their area of expertise
- Identifies appropriate research methodologies and approaches
- Conducts research independently which advances a research agenda
- Can take the lead in executing collaborative research projects in cooperation with colleagues and project partners
- Publishes papers as lead author, organizes workshop or conference sessions

Desirable competences

- Establishes collaborative relationships with relevant industry research or development groups
- Communicates their research effectively to the research community and wider society
- Is innovative in their approach to research
- Can form research consortia and secure research funding / budgets / resources from research councils or industry
- Is committed to professional development of their own career and acts as mentor for others.

Leading researcher (R4)

The EU framework for research careers describes a leading researcher (R4) as a researcher leading their research area or field with the following necessary and desirable competences:

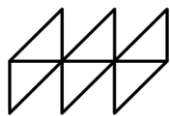
Necessary competences

All necessary and most desirable competences of 'Established Researcher' plus:

- Has an international reputation based on research excellence in their field
- Demonstrates critical judgment in the identification and execution of research activities
- Makes a substantial contribution (breakthroughs) to their research field or spanning multiple areas
- Develops a strategic vision on the future of the research field
- Recognizes the broader implications and applications of their research
- Publishes and presents influential papers and books, serves on workshop and conference organizing committees and delivers invited talks

Desirable competences

- Is an expert at managing and leading research projects
- Is skilled at managing and developing others
- Has a proven record in securing significant research funding / budgets / resources
- Beyond team building and collaboration, focusing on long-term team planning (e.g. career paths for the researchers and securing funding for the team positions)
- Is an excellent communicator and networker within and outside the research community [creating networks]
- Is able to create an innovative and creative environment for research
- Acts as a professional development role model for others.



ANNEX 3: CARRERA INVESTIGADORA: PROMOCIÓ HORIZONTAL

Aprovada al Consell de govern de 27 de novembre de 2024

Àmbit d'aplicació: personal de recerca contractat del Centre d'Estudis Demogràfics

Article 1. Nivells (segons normativa europea del personal investigador R1-R4)

- Ro. Conveni de col·laboració pre-doctoral (màxim 12 mesos)
- R1. Investigador/a pre-doctoral (màxim 4 anys o segons convocatòria)
- R2. Investigador/a doctor (sense límit o segons convocatòria)
- R3. Investigador/a doctor amb certificat R3 (sense límit o segons convocatòria)
- R4. Investigador/a distingit/da (sense límit o segons convocatòria)

Article 2. Salari base brut anual (2024)*

- Ro. Retribució bruta anual 12K;
- R1. Salari base brut anual 21K;
- R2. Salari base brut anual 33k;
- R3. Salari base brut anual 39K;
- R4. Salari base brut anual 49K;

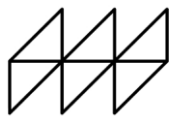
Article 3. Figures especials

- 3.1. Els **Ramon y Cajal** sense la certificació R3 són considerats R2 però se'ls equipararà al salari base brut anual d'un R3 durant la vigència de l'ajut, pel que s'addicionarà el complement necessari al salari base brut mínim establert per la convocatòria. Transcorreguts els 5 anys, l'obtenció del certificat R3 i l'eventual obtenció d'una plaça permanent estructural comportarà la consolidació del nivell R3, que donarà dret a sol·licitar trams de recerca.
- 3.2. Els **Juan de la Cierva** s'equipararan al nivell R2, pel que durant el període de vigència de l'ajut s'addicionarà el complement necessari al salari base brut mínim establert per la convocatòria.
- 3.3. Les persones que obtinguin un ajut **Beatriu de Pinós** sense la certificació R3 són considerats R2 però se'ls equipararà al salari base brut anual d'un R3 durant la vigència de l'ajut, pel que s'addicionarà el complement necessari al salari base brut mínim establert per la convocatòria.
- 3.4. Les persones que obtinguin un ajut **Marie S. Curie** percebran el salari segons especifiqui la convocatòria. El mateix aplica al tots els programes de mobilitat de la Unió Europea (epígraf: complement per convocatòria o projecte no consolidable).
- 3.5. Les persones que obtinguin un ajut de l'**European Research Council** o equivalent podran ser remunerats segons hagin especificat en la proposta mentre el projecte estigui vigent.
- 3.6. Les persones que obtinguin un ajut de **Formació de Personal Investigador** s'equipararan al nivell R1, sempre que sigui superior al que estableixi la convocatòria, en cas contrari, s'aplicaran les bases d'aquesta.

Article 4. Tipologia de complements consolidables en la carrera investigadora horitzontal

- Triennis d'antiguitat (segons normativa vigent).
- Sexennis de recerca.

*Aprovat a la reunió del Consell de govern de 15 de desembre de 2023 (les actualitzacions del salari base seran aprovades en les reunions anuals segons els increments pressupostaris del sector públic).



Article 5. Carrera investigadora: sexennis de recerca. Import anual i elegibilitat.

El compliment dels requisits dels sexennis de recerca impliquen un augment salarial de 2.500 euros bruts anuals, ampliables fins a 4.000 euros bruts anuals, en funció dels objectius assolits (quantitats aprovades al Consell de govern de 15 de desembre de 2023).

És elegible tot el personal investigador amb un contracte permanent de caràcter estructural al Centre d'Estudis Demogràfics. Es poden acumular fins a un màxim de sis sexennis. Els sexennis es podran demanar a partir del moment d'entrada en vigor del contracte permanent de caràcter estructural. En el període de còmput es poden incloure tots els anys que l'investigador/a hagi estat amb un contracte post-doctoral al CED o en una altra institució acadèmica.

5.1. Condicions mínimes per presentar-se a l'avaluació dels sexennis de recerca.

Mínim de 5 publicacions indexades en 6 anys.
Mínim d'un 60% presencialitat certificada anual.
Encàrrec de gestió no remunerat (3 anys mínim).

5.2. Requisits per obtenir una valoració positiva en l'avaluació dels sexennis de recerca.

Assolir cinc de les següents fites durant el període avaluat:

- 5 publicacions en revistes de demografia o en revistes Q1 d'altres camps. Les publicacions en co-autoria computen un 0,75
- 1 tesi defensada o cinc persones-any de direcció de tesis durant el període. A efectes d'anys de direcció, només computen els primers 4 anys del doctorand/a. Les co-direccions computen 0,75 quan hi ha dos directors/es i 0,5 quan son tres o més directors/es
- Organització congrés / seminari com a Investigador Principal
- Membre d'una comissió nacional o internacional de selecció acadèmica de projectes de recerca, beques, o altres
- Projecte de recerca competitiu durant el 75% del temps
- Projecte de recerca aplicada / transferència durant el 75% del temps
- 5 activitats de formació i difusió no remunerades
- 1 *Perspectives Demogràfiques*
- 3 activitats d'assessoraments, comitès d'experts, administració i societat civil no remunerades
- 3 activitats puntuals corporatives no remunerades (festa de la recerca, presència institucional del CED als congressos, sortides, activitats corporatives.)

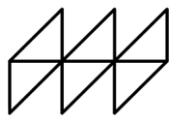
Cal complir amb un mínim de 5 fites per assolir el sexenni en el seu import mínim. L'obtenció de cada fita addicional es remunerarà de forma progressiva fins arribar al màxim estipulat.

5.3. Clàusules per garantir una transició a la nova escala salarial i sistema de sexennis del Centre d'Estudis Demogràfics.

La transició al nou sistema es voluntària per al personal investigador que ja tinguin un contracte permanent de caràcter estructural al Centre d'Estudis Demogràfics amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta normativa. La no transició a aquest sistema implica la renúncia al sistema de sexennis.

Per al personal investigador permanent amb caràcter estructural que s'adhereixi a aquesta norma es farà una proposta de conversió del seu salari actual al salari que li correspondria amb un sistema de sexennis. Quedaran reconeguts els sexennis necessaris per mantenir el salari actual.

L'obtenció de l'acreditació R3 (estatal) per part del personal investigador estructural amb caràcter permanent comportarà l'equiparació salarial a aquest nivell.



5.4. Criteris per avaluar sexennis de recerca pels anys treballats previs a la introducció de la norma

Sexennis complerts previs a la norma (màxim 2.400 euros anuals):

Publicacions nivell AQU

Projecte de recerca competitiu viu durant 5 dels 6 anys

Sexennis parcials amb més de 3 anys previs a la norma (màxim 2.400 euros anuals):

Publicacions nivell AQU

Projecte competitiu viu durant 5 dels 6 anys

1 direcció de tesis (les co-direccions amb dos directors/es computen 0,75 i les de tres o més directors/es computen 0,5)

Complir les condicions mínimes per ser avaluat (Article 5.1) pels anys posteriors a la introducció de la norma

Sexennis parcials amb 3 o menys anys posteriors a la normativa (de 2.400 a 4.000 euros anuals):

Complir amb les condicions mínimes per presentar-se a l'avaluació durant a partir del moment d'entrada en vigor de la norma.

Assolir 5 de les fites de promoció durant el període avaluat.

5.5. Calendaris d'avaluació dels sexennis de recerca

Obertura de termini: Octubre. L'any en curs és avaluable.

Resolució: Desembre.

Entrada en vigor: Aplicació 1 de gener de l'any següent.

5.6. Operativa i coordinació

La implementació, modificació i supervisió del sistema d'avaluació de sexennis de recerca i complements salarials temporals estarà en mans de la persona adjunta a la direcció encarregada de la carrera investigadora i formació del Centre d'Estudis Demogràfics. Les modificacions o perfeccionaments del sistema hauran d'aprovar-se pels òrgans de direcció del CED i ratificades pel Consell de Govern de la institució.

Article 6. Tipologia de complements no consolidables

Complement per projectes

Complement d'encàrrec temporal de funcions

Retribució variable: *Bonus* anual per captació de fons

Article 7. Complement per projectes

Ro. S2. Fins a 1.200 euros bruts anuals

R1. Fins a 7.200 euros bruts anuals

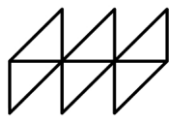
R2. S3. S4. Fins a 4.800 euros bruts anuals

R3. Fins a 6.000 euros bruts anuals

R4. Fins a 7.200 euros bruts anuals

Es podrà establir un complement mensual d'activitat vinculat a projectes que requereixin determinada expertesa o dedicació.

Els membres de l'equip de recerca (inclòs el personal tècnic especialista de suport a la recerca directament implicat en el projecte) formalment adscrits podran veure incrementat el salari base amb caràcter temporal sempre que ho autoritzi l'Investigador Principal del projecte i es disposi dels recursos per fer-ho. El complement només es pot pagar amb recursos directament imputables al projecte, sempre i quan siguin elegibles. El complement màxim d'un tècnic de suport directe a la recerca s'equipara a un R2, haurà d'estar autoritzat per l'Investigador Principal i s'haurà de finançar amb recursos directament imputables al pressupost del projecte,



o als seus costos indirectes (fins un màxim del 25% del total d'aquests), en el cas d'incompatibilitat derivada de l'origen del finançament (cas dels fons MRR).

Els IPs que no tinguin contracte estructural amb el CED podran cobrar el complement mentre duri la vigència del projecte i el seu contracte amb el CED.

Article 8. Complement d'encàrrec temporal de funcions

Es podrà retribuir amb aquest complement a totes aquelles persones a les quals la Direcció encarregui, de forma temporal, determinades funcions addicionals a les que conformen habitualment el seu lloc de treball. Quan es deixi d'assignar, per qualsevol motiu, la responsabilitat o l'encàrrec, es deixarà de percebre de forma automàtica el corresponent complement. La quantia del complement no podrà ser superior al 15% del salari base.

Article 9. Bonus anual per captació de fons competitiu.

- R2. Fins a 4.950 euros bruts
- R3. Fins a 9.750 euros bruts
- R4. Fins a 14.700 euros bruts

Si la persona objecte del *bonus* ja rep un complement d'activitat per projecte, es restarà d'aquest import la quantitat que ja ha rebut mensualment, és a dir, no es poden sumar els imports del complement d'activitat per projecte i del *bonus* anual.

9.1. Elegibilitat dels investigadors/es principals (IP) per obtenir *bonus* salarials anuals de caràcter temporal per captació de fons.

Poden cobrar *bonus* temporals aquells IPs que disposin de recursos directes o indirectes per finançar-los. El personal adscrit al CED amb vinculació a d'altres institucions serà gratificat a efectes de *bonus* en les mateixes condicions sempre que la totalitat o part dels projectes estiguin vinculats al CED. Els pagaments es faran de forma puntual, anualment i a pressupost vençut entre els mesos de febrer i març.

9.2. Origen i càlcul dels imports que poden obtenir el IPs com a *bonus* salarials temporals per captació de fons

L'import per finançar els *bonus* es pot extreure per aquest ordre de (i) directament el pressupost del projecte sempre que s'hagi inclòs i sigui un cost elegible; (ii) dels recursos que el projecte alliberi del pressupost basal del CED (fins a un màxim del 40%); (iii) i, eventualment, dels costos indirectes del projecte obtingut (fins a un màxim del 25%).

9.3. Modificacions i/o supressió excepcional del sistema de pagaments temporals per captació de fons

El pagament d'aquest sistema de *bonus* està condicionat a la capacitat econòmica de la institució. Els percentatges podran variar en cas de modificació substancial de la disponibilitat de finançament basals que aporten les institucions consorciades i d'altres circumstàncies econòmiques negatives que no es puguin preveure. Les modificacions hauran de ser aprovades per Consell de Govern.

9.4. Personal ICREA

El personal investigador amb contracte ICREA podrà gaudir d'un *bonus* per captació de fons, de fins un màxim del 20% del seu salari brut anual, que es finançarà amb el o els projectes dels que en sigui investigador/a principal.



ANNEX 4. RESUM TIPOLOGIA DELS CONTRACTES R1 A R4

Investigador o investigadora en formació (R1)	Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R1)	Ajuts a la Formació de Personal investigador (FI) de la Generalitat de Catalunya Ajuts a la "Formación de personal investigador (FPI)" del Ministerio de Ciencia e Innovación Ajuts a la Formació de Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Educación Ajuts Demos en el marc de projectes de recerca del CED o línies estructurals Altres ajust per a personal investigador en formació d'altres organismes nacionals o internacionals	Són contractes d'entre 3 i 4 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria
	Contractes o convenis de suport a projectes, de concurrència restringida (Ro)	Convenis i contractes de col·laboració (entre 6 i 12 mesos)	Són contractes d'un màxim de sis mesos o convenis d'un màxim d'un any
Investigador o investigadora postdoctoral (R2)	Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R2)	Ajuts Juan de la Cierva Ajuts Ramón y Cajal (tres primers anys) Ajuts Beatriu de Pinós Altres ajuts per a personal postdoctoral d'altres organismes nacionals o internacionals	Són contractes d'entre 2 i 5 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria
	Contractes per convocatòria pròpia de concurrència oberta (R2)	Contractes vinculats a projectes competitius i a encàrrecs de recerca	Són contractes en el marc de projectes amb finançament per a personal col·laborador o de suport per períodes superiors a un any
	Contractes per convocatòria pròpia de concurrència restringida (R2)	Contractes vinculats a projectes competitius i a encàrrecs de recerca	Són contractes en el marc de projectes amb finançament per a personal col·laborador o de suport per períodes inferiors a sis mesos
Investigador o investigadora, IP de línia o de projecte (R3)	Ajuts a la contractació de concurrència competitiva oberta (R3)	Ajuts Ramón y Cajal (dos darrers anys) Ajuts Marie S. Curie Altres ajuts per a personal investigador d'altres organismes nacional o internacionals Ajuts R3	Són contractes d'entre 2 i 5 anys i es regeixen per la normativa de cada convocatòria
	Contractes per convocatòria pròpia de concurrència oberta (R3)	Contractes derivats de l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament propi com a IP del projecte	Són contractes d'entre 2 i 5 anys i es regeixen per la normativa de la convocatòria i del pressupost del projecte
	Contractes d'estabilització o estructurals per concurrència competitiva i oberta (R3)	Places estructurals contemplades a la relació de llocs de treball (RLT) del CED, amb certificació R3	Són contractes de caràcter indefinit estructural o d'interinatge a l'espera que es convoqui la plaça aprovada pel Consell de govern del CED en la RLT
Grup líder d'àrea o investigador/a distingit/da (R4)	Contractes d'estabilització o interinatge (R4)	Places estructurals contemplades a la relació de llocs de treball (RLT) del CED, amb certificació R3 que han obtingut un projecte competitiu amb finançament propi i per un equip de treball	Són contractes de caràcter indefinit estructural o d'interinatge a l'espera que es convoqui la plaça aprovada pel Consell de govern del CED en la RLT
	Contractes permanents (R4)	Investigador/a distingit/ida, investigador/a ICREA, responsables de grup de recerca consolidat o d'àrea de recerca	Són contractes de caràcter indefinit estructural