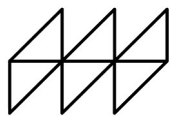




PLAN DE CARRERA INVESTIGADORA CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS

21 de febrero de 2025





1. Presentación: objetivos y factores condicionantes

El Centre d'Estudis Demogràfics (CED) es un centro del sistema CERCA y, como tal, está sometido a una evaluación externa que no incluye una evaluación individual del personal investigador. De acuerdo con la institución CERCA, las decisiones y métodos de evaluación individual de su personal corresponden a cada centro. Es por este motivo que en el Contrato programa 2007-2012, firmado con el CED por parte de la Generalitat de Catalunya, se estableció como objetivo la evaluación periódica e individual del personal de investigación.

La adhesión, por parte del CED, a la Carta Europea de la Investigación y al Código de Conducta para la contratación de personal investigador en julio de 2014, y la posterior obtención de la distinción "HR" de excelencia en febrero de 2016, comportó ampliar y revisar los protocolos del Sistema de Calidad del Centro, y entre ellos el de establecer una carrera investigadora de acuerdo con las posibilidades legales y económicas de la entidad.

Así, este Plan desarrolla el protocolo de gestión de recursos humanos (P1) del Sistema de Calidad del CED, en lo referente a la carrera investigadora, al describir los criterios, los requisitos y el proceso de gestión del desarrollo profesional. El procedimiento redactado inicialmente se ha ido actualizando periódicamente. El 18 de junio de 2023 el Consejo de Gobierno aprobó una nueva normativa de promoción horizontal para el personal investigador, hasta entonces establecida únicamente en unos complementos de actividad dentro de una horquilla salarial para cada nivel. La nueva normativa contempla una evaluación por sexenios del personal estructural, con complementos consolidables, además de la posibilidad de incentivos a la investigación mediante bonus no consolidables por obtención de recursos. El reglamento de este Plan se desarrolló y aprobó en la reunión del 27 de noviembre de 2024 (véase anexo 3), motivo por el cual se ha redactado la presente actualización del Plan.

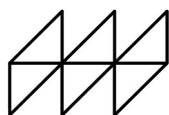
La investigación tiene lugar en un entorno competitivo, con estructuras de gran complejidad en recursos humanos y materiales que requieren una formación muy especializada e interdisciplinaria, con altos niveles de excelencia y creatividad. Se trata de una actividad marcadamente profesionalizada, que exige una fuerte motivación personal y capacidad de trabajo en equipo. Incentivar la excelencia supone reconocerla también a nivel salarial. Desarrollar un plan de promoción y permanencia del personal investigador adecuado a las disponibilidades de cada institución es un elemento fundamental para el buen gobierno de los centros de investigación. Con este objetivo, el presente Plan de carrera investigadora establece las bases de acceso, permanencia y promoción de las plazas estructurales o permanentes del CED, y describe la tipología de los contratos de carácter temporal del personal investigador.

En la elaboración de este Plan, el CED ha hecho suyos los principios de la *Carta Europea del Personal Investigador (European Charter for Researchers, véase anexo 1)*. En concreto:

- los principios 1 y 4 del Pilar 2, que establecen un sistema de evaluación para la promoción que debe darse a conocer en el momento de la contratación,
- el principio 2 del Pilar 2, especialmente en los casos de reclutamiento a nivel postdoctoral,
- los principios 2 del Pilar 3 y del Pilar 4, al promover la estabilidad del personal de investigación y de apoyo mediante el diseño de su estrategia de desarrollo profesional,
- los principios 3 y 4 del Pilar 4, de orientación del personal investigador en lo que respecta a las posibilidades de empleo y crecimiento, tanto dentro como fuera de la propia institución.

La regulación de la carrera investigadora hace referencia al personal estructural o permanente, según la relación de puestos de trabajo que aprueba anualmente el Consejo de Gobierno del CED y que están ocupados por personal con un contrato indefinido de carácter estructural o, eventualmente, de forma interina. El Plan excluye del sistema de sexenios las posiciones vinculadas a ayudas externas, cuyas condiciones salariales y de permanencia vienen marcadas por las propias convocatorias.¹ El CED incentiva su participación en el sistema de ayudas externas a la

¹ En concreto, hacemos referencia especialmente a los programas catalanes (Formación de Investigadores, Beatriu de Pinós), españoles (Formación de Personal Investigador, Formación de Personal Universitario, Juan de la Cierva, Ramón y Cajal) y europeos (Marie Curie), entre otros.



contratación, en el marco de las convocatorias de la Comisión Europea, el Estado Español o la Generalitat de Cataluña.

Las condiciones de acceso, permanencia y promoción del personal investigador del CED están condicionadas por tres factores principales:

- En primer lugar, las características de los investigadores o investigadoras en lo que respecta a su trayectoria académica y méritos de investigación, que incluyen publicaciones, proyectos de investigación básica o aplicada y otras actividades.
- En segundo lugar, a la disponibilidad presupuestaria y de plazas vacantes de la institución. La política de contratación está supeditada a las posibilidades de financiación y presupuestarias del CED a medio y largo plazo². El Plan de carrera investigadora tiene necesariamente en cuenta la dimensión reducida del CED en comparación con otros centros del Sistema catalán de investigación, universidades u otros organismos internacionales. Como organismo público, el CED está sometido a las directrices de la Generalitat de Cataluña y, en consecuencia, se ve afectado por las posibles restricciones generales que prohíben las contrataciones o los aumentos salariales, con independencia de los resultados económicos de la institución y de la producción de su personal investigador³. Estas circunstancias, externas al ámbito de decisión del CED, pueden –eventualmente– limitar las posibilidades de hacer efectivos los incentivos de la carrera investigadora (véase anexo 3).
- En tercer lugar, el CED está sujeto a la normativa legal vigente: la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, así como el Estatuto de los Trabajadores, configuran el marco jurídico en el que se desarrolla toda la contratación. La futura aprobación de un convenio colectivo para el personal investigador en Cataluña obligaría al CED, en su caso, a revisar el presente Plan de carrera investigadora.

2. Tipología del personal contratado

El Centre d'Estudis Demogràfics está constituido por personal investigador doctor, personal investigador en formación y personal de apoyo a la investigación (técnico, de gestión y administrativo). Este personal se estructura en diferentes niveles y categorías salariales, de acuerdo con su formación, capacidad y responsabilidad.

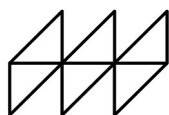
La tabla 1 muestra las categorías de investigación del personal investigador. La adscripción a cada nivel se realiza en el momento de la contratación y posteriormente se puede promocionar en la escala de acuerdo con la experiencia adquirida, especialmente en base a la actividad de investigación.

Tabla 1 Niveles salariales y categorías del personal investigador

Tipología	Categoría	Nivel
Contratos no estructurales (temporales o indefinidos científico-técnicos)	Investigador o investigadora en formación (R1)	Grupo 1 Ro
		Grupo 1 R1
	Investigador o investigadora postdoctoral (R2)	Grupo 2

² En función del año, el presupuesto basal del CED no supera el 75% de sus costes de personal y no suele ser suficiente para cubrir los costes de las plazas estructurales de la institución.

³ En el sistema catalán de investigación, la creación de plazas de carácter permanente o estructural está restringida por ley, por lo que a menudo hay plazas estructurales cubiertas por personal con contrato de carácter científico-técnico, de manera interina. Esta situación de interinidad no debería prolongarse en el tiempo por períodos superiores a cinco años; la alternativa es la contratación por períodos equivalentes en el marco de proyectos que aseguren su financiación.



Contratos estructurales (indefinidos o de estabilización e interinidad)	Investigador o investigadora, IP de línea o de proyecto (R3)	Grupo 3
	Grupo líder de área o investigador/a distinguido/da (R4)	Grupo 4

Las diferentes categorías del personal de investigación se clasifican según la nomenclatura europea (R1, R2, R3, R4), la cual está vinculada a unas capacidades y responsabilidades concretas definidas a nivel europeo (anexo 2).

3. Categorías del personal investigador

El acceso a las categorías de carácter no estructural está ligado a la obtención de ayudas a la contratación convocadas por organismos públicos y privados en concurrencia competitiva abierta por un período de entre dos y cinco años. Las contrataciones de carácter científico-técnico están vinculadas a proyectos con financiación finalista.

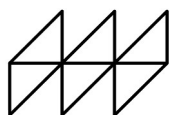
Para acceder a las plazas existentes de carácter estructural, restringidas a los niveles R3 y R4, será necesario ajustarse al perfil descrito para cada nivel (anexo 2) y poder acreditar una actividad de investigación, de difusión y/o transferencia y de formación de calidad.

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

Descripción: Persona que se encuentra en la primera etapa de su actividad investigadora (menos de 5 años desde la finalización de los estudios de máster) y que no ha obtenido el grado de doctor/a. Realiza su investigación bajo la supervisión de un tutor o tutora o de uno o más directores/as y tiene el estatus de personal investigador en formación (estudiante, becario/a y/o contratado/a por el CED). Eventualmente, puede tener actividad docente como profesor/a en prácticas, limitada únicamente por la normativa de incompatibilidades. Esta categoría no puede tener carácter permanente y se proporciona a las personas que obtienen el doctorado el asesoramiento necesario para poder optar a ayudas para contratos postdoctorales de carácter internacional, preferentemente, que permitan acceder posteriormente a ayudas de reincorporación de personal investigador.

Tabla 2. Tipología de los contratos R1-R0

Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R1)	Ayudas a la Formación de Personal investigador (FI) de la Generalitat de Catalunya	Son contratos de entre 3 y 4 años y se rigen por la normativa de cada convocatoria
	Ayudas a la Formación de personal investigador (FPI) del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Ayudas a la Formación de Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Ayudas Demos en el marco de proyectos de investigación del CED o líneas estructurales	
	Otras ayudas para personal investigador en formación de otros organismos nacionales o internacionales	
Contratos o convenios de apoyo a proyectos, de concurrencia restringida (R0)	Convenios y contratos de colaboración (entre 6 y 12 meses)	Son contratos de un máximo de seis meses o convenios de un máximo de un año



3.2. Investigador o investigadora postdoctoral (R2)

Descripción: Persona que ha obtenido el grado de doctor/a recientemente (menos de 4 años) y se encuentra en un periodo temporal en el que inicia su carrera investigadora. Pertenecce a un equipo de trabajo de un programa o línea de investigación del que no es investigador/a principal. Eventualmente, puede realizar actividades docentes, únicamente limitadas por la normativa de incompatibilidades, y tutorizar estudiantes. Esta categoría no puede tener carácter permanente y se proporciona a las personas contratadas el asesoramiento necesario para poder optar a ayudas para la contratación de personal investigador tanto a nivel nacional como internacional.

Tabla 3. Tipología de los contratos R2

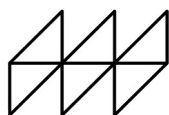
Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R2)	Ayudas Juan de la Cierva	Son contratos de entre 2 y 5 años y se rigen per la normativa de cada convocatoria
	Ayudas Ramón y Cajal (tres primeros años)	
	Ayudas Beatriu de Pinós	
	Otras ayudas para personal postdoctoral de otros organismos nacionales o internacionales	
Contratos por convocatoria propia de concurrencia abierta (R2)	Contratos vinculados a proyectos competitivos y a encargos de investigación	Son contratos en el marco de proyectos con financiación para personal colaborador o de apoyo por periodos superiores a un año
Contratos por convocatoria propia de concurrencia restringida (R2)	Contratos vinculados a proyectos competitivos y a encargos de investigación	Son contratos en el marco de proyectos con financiación para personal colaborador o de apoyo por periodos inferiores a seis meses

3.3. Investigador o investigadora (R3)

Descripción: Persona que realiza tareas de investigación con contribuciones específicas en cuanto a la publicación de resultados de su investigación y otra producción de tipo científico. Tiene capacidad para dirigir doctorandos e incorporar postdoctorados a sus proyectos de investigación. Cuenta con sus propias ayudas a la investigación como investigador/a principal. Esta categoría puede llegar a ser permanente. Puede realizar actividades docentes, únicamente limitadas por la normativa de incompatibilidades. En esta categoría se inicia la posibilidad de estabilización, si se cumple con el nivel de actividad requerido y se posee la certificación R3, mediante un contrato de carácter indefinido. Sin embargo, será necesario que exista disponibilidad presupuestaria y una plaza aprobada por el Consejo de Gobierno del CED. En caso contrario, la plaza puede ocuparse de manera interina o en el marco de un proyecto financiado.

Tabla 4. Tipología de los contratos R3

Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R3)	Ayudas Ramón y Cajal (dos últimos años)	Son contratos de entre 2 y 5 años y se rigen por la normativa de cada convocatoria
	Ayudas Marie S. Curie	
	Otras ayudas para personal investigador de otros organismos nacionales o internacionales	
	Ayudas R3	



Contratos por convocatoria propia de concurrencia abierta (R3)	Contratos derivados de la obtención de un proyecto competitivo con financiación propia como IP del proyecto	Son contratos de entre 2 y 5 años y se rigen por la normativa de la convocatoria y del presupuesto del proyecto
Contratos de estabilización o estructurales por concurrencia competitiva y abierta (R3)	Plazas estructurales contempladas en la relación de puestos de trabajo (RLT) del CED, con certificación R3	Son contratos de carácter indefinido estructural o de interinidad a la espera que se convoque la plaza aprobada por el Consejo de Gobierno del CED en la RLT

3.4. Grupo líder o investigador/a distinguido/da (R4)

Descripción: Persona que lidera un área o grupo de investigación consolidado, publica en revistas de referencia y tiene una reputación internacional basada en la excelencia de la investigación en su campo, visión estratégica y transferencia de resultados de los proyectos que dirige. Organiza sesiones de trabajo y congresos, y su actividad docente solo está limitada por la normativa de incompatibilidades.

Tabla 5. Tipología de los contratos R4

Contratos de estabilización o interinidad (R4)	Plazas estructurales contempladas en la relación de puestos de trabajo (RLT) del CED, con certificación R3 que han obtenido un proyecto competitivo con financiación propia y para un equipo de trabajo	Son contratos de carácter indefinido estructural o de interinidad a la espera que se convoque la plaza aprobada por el Consejo de Gobierno del CED en la RLT
Contratos permanentes (R4)	Investigador/a distinguido/da, investigador/a ICREA, responsables de grupo de investigación consolidado o de área de investigación	Son contratos de carácter indefinido estructural

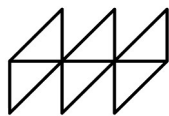
4. Acceso a las plazas de personal investigador permanente

El CED tiene limitada la capacidad de acceso a las plazas permanentes con contrato indefinido para el personal investigador de nivel R3 y R4.

Las categorías R1 y R2 son categorías de personal investigador en formación o postdoctoral a quienes se anima y acompaña en la búsqueda de ayudas que permitan su internacionalización, así como el enriquecimiento de su trayectoria académica y profesional fuera del CED. La movilidad es un mérito que se considera positivamente en todas las convocatorias competitivas.

El acceso a plazas permanentes en las categorías R3 y R4 está determinado por las posibilidades estructurales, en cuanto a la disponibilidad de plazas aprobadas por el Consejo de gobierno del CED y a las disponibilidades presupuestarias a medio y largo plazo. Las dos vías de consolidación son las que determina el programa R3 o la apertura de plazas de carácter competitivo y abierto internacionalmente según la normativa OTM-R del CED.

Excepcionalmente, el personal investigador que ocupe una plaza de manera interina podrá acceder a una plaza permanente a propuesta de la dirección del CED, siempre que cuente con una experiencia en investigación de calidad de un mínimo de 5 años después de la finalización del doctorado y una reconocida capacidad de liderazgo. En cualquier caso, esta decisión debe estar avalada por la evaluación positiva de una comisión integrada por miembros internos y externos de reconocido prestigio.



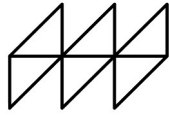
5. Carrera investigadora y promoción

La carrera investigadora y la promoción horizontal del personal investigador se describen en el documento P01.022 (donde también se especifica la carrera profesional del personal de apoyo). En el Anexo 3 se reproduce la parte que se refiere específicamente al personal investigador.

Cada categoría profesional tiene niveles retributivos constituidos por el salario base y, en su caso, por una “ayuda de distancia” por encontrarse el puesto de trabajo fuera del núcleo urbano (no aplica al personal matriculado en la universidad, ya que es su lugar natural de destino), además de complementos de actividad si este salario base no alcanza el mínimo establecido en la convocatoria de ayudas a la contratación que lo financia, o complementos de proyecto si el proyecto al que está vinculado lo permite y el IP responsable lo determina, o los llamados tramos de investigación, que se vinculan a una evaluación por períodos de seis años.

Para el acceso de una categoría profesional a otra, además de las características establecidas internacionalmente para cada una de las categorías y los criterios generales (Anexo 2), el CED valorará también el compromiso en la gestión de la investigación y la transferencia, es decir, la dedicación al liderazgo o coordinación de actividades centrales para el Centro.

Finalmente, se hace notar que en la evaluación del personal investigador se utilizarán indicadores específicos para aquellas personas que dediquen la mayor parte de su actividad a atender las demandas de clientes externos, ya sean administraciones públicas u otras entidades públicas o privadas.



ANEXO 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

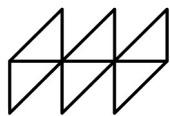
In accordance with the principles of academic freedom and institutional autonomy, employers and funders are recommended to establish recruitment and selection procedures which are open, transparent and merit-based, without penalisation for career breaks or non-linear, multi-career and hybrid paths. They 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

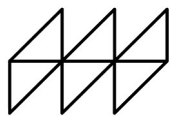
(2) Stability of employment

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.

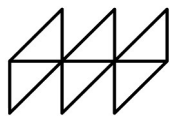
Employers and funders should take steps to ensure that doctoral training is compatible with interoperable careers in all relevant sectors and for the practice of Open Science, including by making use of the European Competence Framework for Researchers (ResearchComp), the Principles for Innovative Doctoral 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.

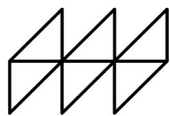
Relations with supervisors

Researchers in their training phase should have a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departamental 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.



ANEXO 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.

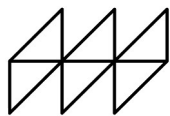
Necessary competences

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 contributed 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:

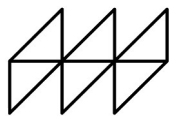
Necessary competences

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.



ANEXO 3: CARRERA INVESTIGADORA: PROMOCIÓN HORIZONTAL

Aprobada en el Consejo de Gobierno de 27 de noviembre de 2024

Ámbito de aplicación: personal de investigación contratado del Centre d'Estudis Demogràfics

Artículo 1. Niveles (según normativa europea del personal investigador R1-R4)

- Ro. Convenio de colaboración predoctoral (máximo 12 meses)
- R1. Investigador/a predoctoral (máximo 4 años o según convocatoria)
- R2. Investigador/a doctor (sin límite o según convocatoria)
- R3. Investigador/a doctor con certificado R3 (sin límite o según convocatoria)
- R4. Investigador/a distinguido/a (sin límite o según convocatoria)

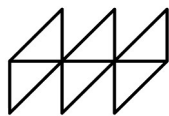
Artículo 2. Salario base bruto anual (2024)*

- Ro. Retribución bruta anual 12K;
- R1. Salario base bruto anual 21K;
- R2. Salario base bruto anual 33k;
- R3. Salario base bruto anual 39K;
- R4. Salario base bruto anual 49K;

Artículo 3. Figuras especiales

- 3.1. Los **Ramon y Cajal** sin la certificación R3 se consideran R2, pero se les equipará al salario base bruto anual de un R3 durante la vigencia de la ayuda, por lo que se añadirá el complemento necesario al salario base bruto mínimo establecido por la convocatoria. Transcurridos los 5 años, la obtención del certificado R3 y la eventual obtención de una plaza permanente estructural supondrá la consolidación del nivel R3, que dará derecho a solicitar tramos de investigación.
- 3.2. Los **Juan de la Cierva** se les equipará al nivel R2, por lo que durante el período de vigencia de la ayuda se añadirá el complemento necesario al salario base bruto mínimo establecido por la convocatoria.
- 3.3. Las personas que obtengan una ayuda **Beatriu de Pinós** sin la certificación R3 se consideran R2, pero se les equipará al salario base bruto anual de un R3 durante la vigencia de la ayuda, por lo que se añadirá el complemento necesario al salario base bruto mínimo establecido en la convocatoria.
- 3.4. Las personas que obtengan una ayuda **Marie S. Curie** percibirán el salario según lo especifique la convocatoria. Lo mismo se aplica a todos los programas de movilidad de la Unión Europea (epígrafe: complemento por convocatoria o proyecto no consolidable).
- 3.5. Las personas que obtengan una ayuda del **European Research Council** o equivalente podrán ser remuneradas según lo que se haya especificado en la propuesta mientras el proyecto esté vigente.
- 3.6. Las personas que obtengan una ayuda de **Formación de Personal Investigador** se equiparán al nivel R1, siempre que sea superior al que establezca la convocatoria; en caso contrario, se aplicarán las bases de la misma.

*Aprobado en la reunión del Consejo de Gobierno de 15 de diciembre de 2023 (las actualizaciones del salario base serán aprobadas en las reuniones anuales según los incrementos presupostarios del sector público).



Artículo 4. Tipología de complementos consolidables en la carrera investigadora horizontal

Trienios de antigüedad (según normativa vigente).
Sexenios de investigación.

Artículo 5. Carrera investigadora: sexenios de investigación. Importe anual y elegibilidad.

El cumplimiento de los requisitos de los sexenios de investigación implica un incremento salarial de 2.500 euros brutos anuales, ampliable hasta 4.000 euros brutos anuales, en función de los objetivos alcanzados (cantidades aprobadas por el Consejo de Gobierno el 15 de diciembre de 2023).

Es elegible todo el personal investigador con un contrato permanente de carácter estructural en el Centre d'Estudis Demogràfics. Se pueden acumular hasta un máximo de seis sexenios. Los sexenios se podrán solicitar a partir del momento de entrada en vigor del contrato permanente de carácter estructural. En el período de cómputo se pueden incluir todos los años que el investigador/a haya estado con un contrato postdoctoral en el CED o en otra institución académica.

5.1. Condiciones mínimas per presentarse a la evaluación de los sexenios de investigación.

Mínimo de 5 publicaciones indexadas en 6 años.
Mínimo de un 60% presencialidad certificada anual.
Encargo de gestión no remunerado (3 años mínimo).

5.2. Requisitos para obtener una valoración positiva en la evaluación de los sexenios de investigación.

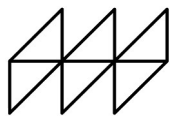
Alcanzar cinco de los siguientes hitos durante el período evaluado:

- 5 publicaciones en revistas de demografía o en revistas Q1 de otros campos. Las publicaciones en coautoría computan un 0,75.
- 1 tesis defendida o cinco persona-año de dirección de tesis durante el período. A efectos de años de dirección, solo se computan los primeros 4 años del doctorando/a. Las codirecciones computan 0,75 cuando hay dos directores/as y 0,5 cuando son tres o más.
- Organización de congreso/seminario como Investigador Principal.
- Miembro de una comisión nacional o internacional de selección académica de proyectos de investigación, becas u otros.
- Proyecto de investigación competitiva durante el 75% del tiempo.
- Proyecto de investigación aplicada/transferencia durante el 75% del tiempo.
- 5 actividades de formación y difusión no remuneradas.
- 1 artículo en *Perspectives Demogràfiques*.
- 3 actividades de asesoramiento, comités de expertos, administración y sociedad civil no remuneradas.
- 3 actividades puntuales corporativas no remuneradas (fiesta de la investigación, presencia institucional del CED en congresos, salidas, actividades corporativas).

Se debe cumplir un mínimo de 5 hitos para alcanzar el sexenio en su importe mínimo. La obtención de cada hito adicional se remunerará de forma progresiva hasta alcanzar el máximo estipulado.

5.3. Cláusulas para garantizar una transición a la nueva escala salarial y al sistema de sexenios del Centre d'Estudis Demogràfics.

La transición al nuevo sistema es voluntaria para el personal investigador que ya tenga un contrato permanente de carácter estructural en el Centre d'Estudis Demogràfics con anterioridad a la entrada en vigor de esta normativa. La no transición a este sistema implica la renuncia al sistema de sexenios.



Para el personal investigador permanente con carácter estructural que se adhiera a esta norma, se hará una propuesta de conversión de su salario actual al salario que le correspondería dentro del sistema de sexenios. Se reconocerán los sexenios necesarios para mantener el salario actual.

La obtención de la acreditación R3 (estatal) por parte del personal investigador estructural con carácter permanente conllevará la equiparación salarial a este nivel.

5.4. Criterios para evaluar sexenios de investigación por los años trabajados previos a la introducción de la norma

Sexenios completos previos a la norma (máximo 2.400 euros anuales):

Publicaciones nivel AQU

Proyecto de investigación competitivo vivo durante 5 de los 6 años

Sexenios parciales con más de 3 años previos a la norma (máximo 2.400 euros anuales):

Publicaciones nivel AQU

Proyecto de investigación competitivo vivo durante 5 de los 6 años

1 dirección de tesis (las codirecciones con dos directores/as computan 0,75 y las de tres o más directores/as computan 0,5)

Cumplir las condiciones mínimas para ser evaluado (Artículo 5.1) para los años posteriores a la introducción de la norma.

Sexenios parciales con 3 o menos años posteriores a la normativa (de 2.400 a 4.000 euros anuales):

Cumplir con las condiciones mínimas para presentarse a la evaluación durante a partir del momento de entrada en vigor de la norma.

Alcanzar 5 de los hitos de promoción durante el período evaluado.

5.5. Calendario de evaluación de los sexenios de investigación

Apertura del plazo: octubre. El año en curso es evaluable.

Resolución: diciembre.

Entrada en vigor: aplicación 1 de enero del año siguiente.

5.6. Operativa y coordinación

La implementación, modificación y supervisión del sistema de evaluación de sexenios de investigación y complementos salariales temporales estará a cargo de la persona adjunta a la dirección responsable de la carrera investigadora y formación del Centre d'Estudis Demogràfics. Las modificaciones o mejoras del sistema deberán ser aprobadas por los órganos de dirección del CED y ratificadas por el Consejo de Gobierno de la institución.

Artículo 6. Tipología de complementos no consolidables

Complemento por proyectos

Complemento de encargo temporal de funciones

Retribución variable: *Bonus* anual por captación de fondos

Artículo 7. Complemento por proyectos

Ro. S2. Hasta 1.200 euros brutos anuales

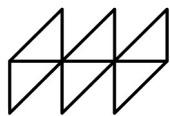
R1. Hasta 7.200 euros brutos anuales

R2. S3. S4. Hasta 4.800 euros brutos anuales

R3. Hasta 6.000 euros brutos anuales

R4. Hasta 7.200 euros brutos anuales

Se podrá establecer un complemento mensual de actividad vinculado a proyectos que requieran determinada experiencia o dedicación.



Los miembros del equipo de investigación (incluido el personal técnico especialista de apoyo a la investigación directamente implicado en el proyecto) formalmente adscritos podrán ver incrementado su salario base de forma temporal siempre que lo autorice el Investigador Principal del proyecto y existan recursos disponibles para ello. El complemento solo podrá pagarse con recursos directamente imputables al proyecto, siempre que sean elegibles. El complemento máximo para un técnico de apoyo directo a la investigación se equipara a un R2, deberá ser autorizado por el Investigador Principal y financiarse con recursos directamente imputables al presupuesto del proyecto, o a sus costes indirectos (hasta un máximo del 25% de estos), en caso de incompatibilidad derivada del origen de la financiación (como ocurre con los fondos MRR).

Los IPs que no tengan contrato estructural con el CED podrán cobrar el complemento mientras dure la vigencia del proyecto y su contrato con el CED.

Artículo 8. Complemento de encargo temporal de funciones

Se podrá retribuir con este complemento a todas aquellas personas a las que la Dirección encargue, de forma temporal, determinadas funciones adicionales a las que conforman habitualmente su puesto de trabajo. Cuando se deje de asignar, por cualquier motivo, la responsabilidad o el encargo, se dejará de percibir automáticamente el complemento correspondiente. La cuantía del complemento no podrá ser superior al 15% del salario base.

Artículo 9. Bonus anual por captación de fondos competitivos.

- R2. Hasta 4.950 euros brutos
- R3. Hasta 9.750 euros brutos
- R4. Hasta 14.700 euros brutos

Si la persona objeto del *bonus* ya recibe un complemento de actividad por proyecto, se restará de este importe la cantidad que ya ha recibido mensualmente, es decir, no se pueden sumar los importes del complemento de actividad por proyecto y del *bonus* anual.

9.1. Elegibilidad de los investigadores/as principales (IP) para obtener *bonus* salariales anuales de carácter temporal por captación de fondos.

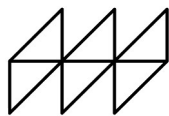
Pueden cobrar *bonus* temporales aquellos IPs que dispongan de recursos directos o indirectos para financiarlos. El personal adscrito al CED con vinculación a otras instituciones será gratificado a efectos de *bonus* en las mismas condiciones siempre que la totalidad o parte de los proyectos estén vinculados al CED. Los pagos se realizarán de forma puntual, anualmente y a presupuesto vencido, entre los meses de febrero y marzo.

9.2. Origen y cálculo de los importes que pueden obtener los IPs como *bonus* salariales temporales por captación de fondos

El importe para financiar los *bonus* se podrá obtener, por este orden: (i) directamente del presupuesto del proyecto siempre que se haya incluido y sea un costo elegible; (ii) de los recursos que el proyecto libere del presupuesto base del CED (hasta un máximo del 40%); y (iii) eventualmente, de los costos indirectos del proyecto obtenido (hasta un máximo del 25%).

9.3. Modificaciones y/o supresión excepcional del sistema de pagos temporales por captación de fondos

El pago de este sistema de bonos está condicionado a la capacidad económica de la institución. Los porcentajes podrán variar en caso de una modificación sustancial de la disponibilidad de financiación básica aportada por las instituciones consorciadas y otras circunstancias económicas negativas imprevisibles. Las modificaciones deberán ser aprobadas por el Consejo de Gobierno.



9.4. Personal ICREA

El personal investigador con contrato ICREA podrá disfrutar de un *bonus* por captación de fondos, de hasta un máximo del 20% de su salario bruto anual, que se financiará con el/los proyectos de los que sea investigador/a principal.