IGNASI RIBAS CANUDAS (1 de 1)
Director de l'IEEC
Data Signatura: 18/06/2025
HASH: ef93228b6018bbf62ae3ecfc26d0a354

Institut d'Estudis
Espacials de Catalunya

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL

DE LA FUNDACIÓN

INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA

TEXTO REFUNDIDO — PATRONATO, JUNIO DE 2025

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DE LA FUNDACIÓN INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA

1.- La presente clasificación profesional tiene por objeto asignar a todo el personal de la Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya (en adelante, IEEC) un grupo profesional, subgrupo profesional y, en su caso, nivel, según sus funciones y el contenido general del trabajo que preste.

Se entiende por grupo profesional aquel que, de manera general, agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, las titulaciones y el contenido general de la prestación, y en el que podrán incluirse distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador o trabajadora.

El encuadramiento en un determinado grupo profesional y nivel se llevará a cabo basándose en las funciones realmente ejercidas —con independencia de la denominación del puesto o de la titulación de la persona contratada— y en las exigencias o requisitos derivados del puesto de trabajo. Por tanto, la clasificación estará determinada por la exigencia y el ejercicio efectivo de las tareas y responsabilidades.

Todos los trabajadores del IEEC se integrarán en esta clasificación profesional.

2. Los factores de encuadramiento que influyen en la clasificación profesional del personal y que, por tanto, indican la pertenencia de cada persona a un determinado grupo profesional son los que se definen a continuación:

- Responsabilidades genéricas: se tendrán en cuenta las responsabilidades genéricas más representativas, haciendo referencia al tipo de responsabilidades con independencia del área o servicio en que se lleven a cabo. Describen el ámbito funcional en el que se sitúa el puesto de trabajo.
- Formación: se tendrán en cuenta el conjunto de conocimientos y la experiencia, así como el grado de especialización requerido para el puesto de trabajo y necesario para cumplir de manera eficiente las tareas y responsabilidades derivadas de este.

a) Titulación: nivel inicial mínimo de conocimientos teóricos que debe poseer una persona capacitada para ejercer satisfactoriamente las funciones del puesto de trabajo.

b) Experiencia práctica: período de tiempo requerido para que una persona adquiera la habilidad necesaria para trabajar en el puesto y obtener un rendimiento satisfactorio.

- Responsabilidad o impacto sobre el resultado: se tendrá en cuenta la influencia sobre los resultados globales del IEEC y/o la relevancia de la gestión que realizan las personas sobre dichos resultados, requeridas para el puesto de trabajo.
- Autonomía: se tendrá en cuenta el grado de dependencia o supervisión en la ejecución de las tareas o responsabilidades derivadas del puesto de trabajo y/o el grado de seguimiento de normas o directrices para la ejecución de tareas o funciones requerido por el puesto de trabajo, así como la influencia sobre la capacidad de decisión de la persona.

- Mando: se tendrá en cuenta el grado de supervisión y gestión que requiere un puesto de trabajo sobre un equipo de personas. Se tendrá en cuenta el número de personas que forman este equipo y/o el grado de supervisión y organización sobre las funciones o tareas que estas desarrollan.
- Complejidad: se tendrán en cuenta el número y el grado de implicación de los anteriores factores de encuadramiento.

3.- El personal del IEEC queda enmarcado, de manera general, en los siguientes ámbitos de funcionamiento:

- Personal de dirección, gestión, administración y servicios: es el personal que desarrolla su tarea en la Dirección y en las diferentes áreas de administración, gestión y servicios del IEEC: Área de Gestión, Área Jurídica y Área de Promoción del Sector Espacial de Cataluña, así como en las diferentes Oficinas de Comunicación, de Transferencia y Conocimiento (KTT), de Gestión de Proyectos y del Observatorio del Montsec.
- Personal científico: es el personal investigador que participa en el desarrollo de proyectos de investigación científicos o tecnológicos propios o externos.
- Personal de ingeniería: es el personal que, con diferentes grados de especialización, desarrolla actividades relacionadas con servicios tecnológicos de alto valor añadido en el sector espacial.

A su vez, dicho personal puede ser considerado como (i) personal de estructura o como (ii) personal de investigación.

(i) El personal de estructura es el personal del Grupo profesional I y del Grupo profesional II no adscrito a un proyecto científico concreto y que desempeña funciones asociadas al funcionamiento estructural de la entidad.

(ii) El personal de investigación es el personal que pertenece al Grupo profesional II o al Grupo profesional III definidos en el presente documento y que desarrolla sus tareas bajo la dirección de un investigador/a principal, en relación con un proyecto científico concreto.

4.- El convenio que el IEEC viene aplicando a su personal es el convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación. Los grupos profesionales establecidos en la presente clasificación se adecuan, a su vez, a los grupos y subgrupos establecidos en dicho convenio colectivo, tal como se especifica a continuación.

GRUPO PROFESIONAL I. PERSONAL DE DIRECCIÓN, GESTIÓN, ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Corresponde a este grupo profesional la dirección superior del IEEC, así como su gestión técnica, económica, administrativa y jurídica, particularmente en las áreas de recursos humanos, organización administrativa, asuntos económicos, asuntos jurídicos, servicios generales, servicios científico-técnicos, así como prestar apoyo al desarrollo de proyectos de investigación desde el punto de vista administrativo y/o de gestión.

Se clasifica en los siguientes subgrupos y, en su caso, niveles:

A) Director/a del IEEC
B) Director/a de Área / Gerente
C) Jefe/a de Oficina
D) Técnico/a de gestión
E) Técnico/a de administración
F) Técnico/a especializado/a
G) Auxiliar

A) Director/a

La persona que pertenece a este subgrupo ejerce la dirección superior del IEEC de acuerdo con las funciones asignadas en los Estatutos, así como en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la entidad, como órgano de gobierno. En este sentido, tiene la responsabilidad de coordinar todas las acciones de alto impacto sobre los resultados del IEEC en las diferentes áreas y ámbitos de actuación, coordinando un equipo de trabajo a su cargo para el que define los objetivos.

Incluye el puesto de trabajo que, entre otras, tiene la responsabilidad de:

a. ejercer la representación del IEEC en todos sus ámbitos;
b. dar cumplimiento a los acuerdos del Patronato y del Consejo de Dirección;
c. informar al Patronato de la actividad realizada y de los acuerdos tomados en el Consejo de Dirección;
d. convocar y presidir las reuniones del Consejo de Dirección;
e. convocar las reuniones del Consejo Científico Asesor (CCA);
f. informar al CCA del desarrollo de los proyectos y líneas estratégicas;
g. ejecutar las propuestas del CCA;
h. coordinar las actividades de investigación en cuanto a la distribución de los espacios propios del Instituto y, en su caso, a la adquisición y el mantenimiento de sus infraestructuras de investigación;
i. firmar los contratos de investigación y acuerdos de transferencia que puedan establecerse;
j. autorizar los gastos del IEEC;
k. mantener actualizada la relación del personal que pertenece al IEEC y autorizar las propuestas de altas y bajas;
l. todas aquellas funciones que los Estatutos prevén que el Patronato pueda delegarle;
m. definir el plan estratégico del IEEC y velar por su implementación;

n. proponer la programación de actividades del Instituto y concretar las líneas de investigación;
o. velar por el cumplimiento de la normativa de seguridad, salud y medio ambiente en el ámbito de actuación del IEEC y responsabilizarse de ello, para garantizar unas condiciones seguras para el ejercicio de su actividad.

Requiere formación universitaria (grado, licenciatura, ingeniería, arquitectura) y un alto grado de especialización relativa al área de funcionamiento, así como experiencia consolidada en su ejercicio. Conlleva un grado muy alto de responsabilidad de mando y de autonomía sobre los objetivos del IEEC en su conjunto, de acuerdo con las limitaciones establecidas por el Patronato como máximo órgano de gobierno del IEEC.

- Director/a del IEEC.

El/la trabajador/a de este grupo profesional se clasifica en el grupo II, subgrupo II, a), 1, del convenio colectivo que viene aplicando el IEEC.

B) Director/a de Área / Gerente

Las personas que pertenecen a este grupo tienen —bajo la dependencia del Director/a del IEEC— la responsabilidad de planificar, organizar y coordinar todas las acciones de alto impacto sobre los resultados del IEEC dentro de su Área, coordinando un equipo de trabajo a su cargo para el que definen los objetivos.

Incluye los puestos de trabajo que, entre otras, tienen la responsabilidad de:

- Definir la estrategia dentro de su ámbito de actuación y realizar su seguimiento.
- Definir los objetivos globales de su ámbito de actuación/Área.
- Definir las políticas de funcionamiento de su ámbito de actuación/Área.
- Dirigir el equipo de trabajo de la dirección correspondiente, con dirección específica de las Oficinas que dependen de ella.
- Controlar los recursos asociados —técnicos, económicos y humanos— de su área.

Su tarea se caracteriza por asumir responsabilidades dentro de un área de funcionamiento considerada estratégica y básica para el funcionamiento del IEEC; impulsa y hace ejecutar las órdenes que emanan de la Dirección del IEEC y del Patronato dentro de su ámbito de actuación.

Requiere formación universitaria (grado, licenciatura, ingeniería, arquitectura) y un alto grado de especialización relativa al área de funcionamiento, así como experiencia consolidada en su ejercicio. Conlleva un importante grado de mando, autonomía y responsabilidad sobre los objetivos de su área de funcionamiento.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Director/a del Área de Gestión / Gerente.
- Director/a del Área de Promoción del Sector Espacial de Cataluña.
- Director/a del Área Jurídica.

Parte de las tareas del Director/a del Área de Gestión / Gerente serán las determinadas en los Estatutos, así como en el Reglamento de Funcionamiento Interno de la entidad, como órgano de gobierno del IEEC.

Dentro de este subgrupo se establecen los siguientes niveles: Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3. El encuadramiento de un puesto de trabajo en uno de los tres niveles se realizará en función de la posible evolución de los siguientes factores cualitativos que se produzca en su posición/trayectoria dentro de su categoría profesional por cualquier causa y mediante una evaluación conjunta

Nivel 1

- Asunción de responsabilidades en un grado alto con cierto impacto sobre los resultados de su área.
- Autonomía: grado de autonomía alto con dependencia y supervisión de algunas tareas por el Director/a del IEEC.
- Tareas de mando de grado alto.
- Valoración de la trayectoria profesional

Nivel 2

- Asunción de mayor responsabilidad, ya sea de modo directo o del equipo que dirige, y su impacto sobre los resultados dentro de su área.
- Aumento del número de personas y equipos a cargo y, por tanto, de las funciones de mando.
- Mando de varias oficinas o asunción directa del trabajo de estas.
- Grado de autonomía muy alto en la toma de decisiones dentro de su área, con cierta supervisión por el Director/a del IEEC.
- Tareas de coordinación con diversas Áreas del IEEC con capacidad de decisión.
- Valoración de la trayectoria profesional.
- Formación adicional a la requerida.

Nivel 3

- Asunción de mayores responsabilidades directas o del equipo que dirige y su impacto sobre los resultados dentro de su área.
- Aumento del número de personas y equipos a cargo.
- Mando de diversas oficinas o asunción directa del trabajo de estas.
- Grado de autonomía plena en la toma de decisiones dentro de su área, con ratificación solo en algunos casos por el Director/a del IEEC.
- Coordinación muy alta con diversas Áreas del IEEC con capacidad de decisión.
- Valoración de la trayectoria profesional.
- Formación adicional a la requerida.

Los/las trabajadores/as de este grupo profesional se clasifican en el grupo II, subgrupo II, a), 1, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

C) Jefe/a de Oficina (funciones de mando intermedio)

Las personas que pertenecen a este grupo ejercen funciones de mando intermedio y tienen —bajo la dependencia de un Director/a de Área o directamente del Director/a del IEEC— la responsabilidad, de manera directa o mediante un equipo de trabajo, de ejecutar objetivos predefinidos derivados de una determinada área de funcionamiento. Incluye los puestos de trabajo que, entre otras, tienen la responsabilidad de:

- Aplicar la estrategia en su área de oficina o servicio, asegurando la ejecución de las acciones operativas necesarias.
- Coordinar, supervisar y gestionar el equipo de trabajo de su ámbito de actuación.
- Asignar las tareas específicas necesarias para la consecución de los objetivos y controlar los resultados.
- Organizar el trabajo entre su equipo.
- Actuar de intermediario entre el/la Director/a del IEEC o el/la Director/a de Área y el equipo técnico y de apoyo.

Su tarea se caracteriza por ocupar una posición intermedia entre el/la Director/a del IEEC o los/las Directores/as de Área y los equipos de trabajo de su ámbito. Están en contacto directo con dichos equipos y actúan como sus gestores. Trabajan sobre objetivos operativos y resultados a medio y largo plazo, y participan en la definición de sistemas, planes de acción y otros procedimientos que deben implantarse, gestionando los recursos y medios que se les asignan.

Requiere formación universitaria (grado, licenciatura, ingeniería, arquitectura) o capacitación acreditada en relación con el puesto de trabajo. Se entenderá por capacitación acreditada la experiencia profesional en el desarrollo de funciones de Jefe/a de Oficina mediante la encomienda de funciones superiores a las del puesto de trabajo por un período mínimo de 6 meses.

Se requerirá también un alto grado de especialización relativa al área de funcionamiento, así como experiencia consolidada en su ejercicio. Puede ser necesaria formación especializada dentro del ámbito de funcionamiento. Los objetivos que se llevan a cabo, aunque estén supervisados, implican de manera general un alto grado de iniciativa y autonomía de funcionamiento.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Jefe/a de Oficina de Comunicación.
- Jefe/a de Oficina de Transferencia de Conocimiento (KTO).
- Director del Observatorio del Montsec.
- Jefe/a de Oficina de Servicios y Promoción Industrial.
- Jefe/a de Oficina de Desarrollo e Innovación.
- Jefe/a de Oficina de Infraestructuras.
- Jefe/a de Oficina de Regulación.
- Jefe/a de Oficina de Gestión Jurídica.

- Jefe/a de Oficina de Gestión de Proyectos.
- Jefe/a de Oficina TIC.
- Jefe/a de Oficina de Recursos Humanos.
- Jefe/a de Oficina de Finanzas.
- Jefe/a de Oficina de Compras y Logística.

Los/las trabajadores/as de este grupo profesional se clasifican en el grupo II, subgrupo I, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

Dentro de este subgrupo se establecen los siguientes niveles: Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3. El encuadramiento de un puesto de trabajo en uno de los tres niveles se realizará en función de la posible evolución de los siguientes factores cualitativos que se produzca en su posición/trayectoria dentro de su categoría profesional por cualquier causa y mediante una evaluación conjunta:

Nivel 1

- Asunción de responsabilidades en un grado suficiente para las requeridas por su posición, tanto respecto a las responsabilidades directas como al equipo que dirige.
- Funciones de coordinación, supervisión y gestión de su equipo de carácter básico-medio, con intervención del/de la Director/a de Área o de la Dirección del IEEC.
- Formación mínima requerida.
- Valoración de la trayectoria profesional.

Nivel 2

- Asunción de mayores responsabilidades directas o respecto al equipo que dirige y su impacto sobre los resultados dentro de su área.
- Aumento en la dirección de personas y equipos a cargo y, por tanto, de las tareas de mando.
- Mayor grado de autonomía y correlativa reducción de las tareas que debe supervisar el órgano del que dependen.
- Valoración de la trayectoria profesional.
- Formación adicional a la requerida.

Nivel 3

- Asunción de mayores responsabilidades directas o del equipo que dirige y su impacto sobre los resultados dentro de su área.
- Aumento en la dirección de personas y equipos a cargo y, por tanto, de las tareas de mando.
- Mayor grado de autonomía y supervisión únicamente de ciertas tareas por el órgano del que dependen.
- Valoración de la trayectoria profesional.
- Formación adicional a la requerida.

Para el/la Jefe/a de la Oficina de Servicios y Promoción Industrial, de la Oficina de Desarrollo e Innovación y de la Oficina de Infraestructuras, que dependen del Área de Promoción del Sector Espacial, se contempla la posibilidad de que el IEEC establezca la percepción de un complemento por objetivos que tendrá como finalidad remunerar la consecución de los objetivos anuales fijados y aprobados por el Patronato. Este complemento, aunque forme parte de la estructura salarial, no implica un importe fijo consolidable, ni genera derechos adquiridos o condiciones más beneficiosas, y se fijará en un importe anual máximo en las tablas salariales que apruebe el IEEC.

D) Técnico/a de gestión

Las personas que pertenecen a este subgrupo llevan a cabo tareas especializadas y complejas dentro de las áreas de Gestión, Jurídica, de Promoción del Espacio o Dirección, bajo la dependencia de un Director/a de Área, de un Jefe/a de Oficina o directamente del Director/a del IEEC.

Estas tareas requieren formación universitaria (grado, licenciatura, arquitectura o ingeniería) en el área de conocimiento técnico o especializado, que constituye un requisito indispensable para acceder a la posición, ocupada en virtud de dicha titulación o de experiencia equivalente.

Dichas tareas se ejecutan con autonomía, complejidad e iniciativa, pero bajo la dependencia y un cierto grado de supervisión de un/a superior jerárquico/a inmediato/a. Consiguen resultados por sí mismas y aportan conocimiento, experiencia especializada y metodología. Su actuación se desarrolla en el ámbito operativo, ejecutando actividades integradas en el plan de acción de la entidad y en sus procedimientos, y ajustadas a los objetivos de su ámbito técnico.

Los/las trabajadores/as de este grupo profesional se clasifican en el grupo II, subgrupo I, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

Dentro de este subgrupo se establecen los siguientes niveles: Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3. El encuadramiento de un puesto de trabajo en uno de los tres niveles se realizará en función de la posible evolución de los siguientes factores cualitativos que se produzca en su posición/trayectoria dentro de su categoría profesional por cualquier causa y mediante una evaluación conjunta:

Nivel 1

- Grado de complejidad alto en el desarrollo de tareas.
- Grado de autonomía exigido para la posición, con cierta supervisión.
- Grado de iniciativa adecuado, con supervisión.
- Buena aportación de conocimiento, experiencia especializada y metodología.
- Buena aportación de resultados.
- Valoración de la trayectoria profesional.
- Formación adicional a la requerida.

Nivel 2

- Grado de complejidad alto en el desarrollo de tareas.
- Grado de autonomía medio con supervisión mínima por un/a superior.
- Grado de iniciativa alto con mínima supervisión para su implantación.
- Muy buena aportación de conocimiento, experiencia especializada y metodología.
- Muy buena aportación de resultados.
- Formación adicional a la requerida.

Nivel 3

- Grado de complejidad alto en el desarrollo de tareas.
- Grado de autonomía alto, prácticamente sin supervisión por un/a superior.
- Grado de iniciativa alto con mínima supervisión para su implantación.
- Muy buena aportación, en grado muy alto, de conocimiento, experiencia especializada y metodología.
- Muy buena aportación, en grado muy alto, de resultados.
- Formación adicional a la requerida.

E) Técnico/a de administración

Las personas que pertenecen a este subgrupo llevan a cabo tareas especializadas con un cierto grado de complejidad dentro de las áreas de Gestión, Jurídica, de Promoción del Espacio o Dirección, bajo la dependencia de un Director/a de Área, de un Jefe/a de Oficina o directamente del Director/a del IEEC.

Estas tareas requieren formación universitaria (grado, licenciatura, arquitectura o ingeniería) en el área de conocimiento técnico o especializado, que constituye un requisito indispensable para acceder a la posición, ocupada en virtud de dicha titulación o de experiencia equivalente.

Dichas tareas se ejecutan con un grado medio de autonomía, cierta complejidad e iniciativa, pero bajo la dependencia y un cierto grado de supervisión de un/a jefe/a inmediato/a. Consiguen resultados por sí mismas y aportan conocimiento, experiencia especializada y metodología. Su actuación se desarrolla en el ámbito operativo, ejecutando actividades integradas en el plan de acción de la entidad y en sus procedimientos, y ajustadas a los objetivos de su ámbito técnico.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Técnico/a jurídico/a.
- Gestor/a de Comunicación.
- Técnico/a de administración.
- Técnico/a de administración TIC.

Los/las trabajadores/as de este grupo profesional se clasifican en el grupo II, subgrupo I, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

Dentro de este subgrupo se establecen los siguientes niveles: Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3. El encuadramiento de un puesto de trabajo en uno de los tres niveles se realizará en función de la posible evolución de los siguientes factores cualitativos que se produzca en su posición/trayectoria dentro de su categoría profesional por cualquier causa y mediante una evaluación conjunta:

Nivel 1

- Cierto grado de complejidad en el desarrollo de tareas especializadas.
- Grado de supervisión de las tareas medio.
- Buena aportación de conocimiento, experiencia especializada y metodología.
- Buena aportación de resultados.
- Valoración de la trayectoria profesional.

Nivel 2

- Cierto grado de complejidad en el desarrollo de tareas especializadas.
- Grado de supervisión de las tareas inferior al nivel 1.
- Asunción de mayores responsabilidades.
- Muy buena aportación de conocimiento, experiencia especializada y metodología.
- Muy buena aportación de resultados.
- Valoración de la trayectoria profesional.
- Formación adicional a la requerida.

Nivel 3

- Cierto grado de complejidad en el desarrollo de tareas especializadas.
- Grado de supervisión de las tareas inferior al nivel 2, muy mínimo.
- Asunción de mayor responsabilidad.
- Excelente aportación de conocimiento, experiencia especializada y metodología.
- Excelente aportación de resultados.
- Valoración de la trayectoria profesional.
- Formación adicional a la requerida.

F) Técnico/a especializado/a

Las personas que pertenecen a este grupo llevan a cabo, bajo la dependencia de una persona responsable, tareas técnicas dentro de las áreas de Gestión, Jurídica, de Promoción del Espacio o Dirección, bajo la dependencia de un Director/a de Área o de un Jefe/a de Oficina.

Estas tareas requieren formación o experiencia específica en una determinada área técnica o especializada de actuación, que constituye un requisito indispensable para ocupar la posición, ocupada en virtud de dicha titulación o experiencia. Ejecutan sus tareas con un grado bajo de autonomía, complejidad e iniciativa y bajo la dependencia o supervisión de una persona responsable. Su actuación se desarrolla en el ámbito operativo, ejecutando actividades en un marco de complejidad técnica inferior al del técnico/a de administración.

Requiere una titulación mínima de ciclo formativo de Grado Superior de la familia profesional o rama correspondiente al ámbito de trabajo, o capacitación acreditada para el puesto de trabajo mediante experiencia laboral.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Técnico/a de comunicación.
- Técnico/a de mantenimiento.
- Técnico/a de compras y logística.

El encuadramiento de un puesto de trabajo en uno de los tres niveles se realizará en función de la posible evolución de los siguientes factores cualitativos que se produzca en su posición/trayectoria dentro de su categoría profesional por cualquier causa y mediante una evaluación conjunta:

Nivel 1

- Ejecutan sus tareas con un grado bajo de autonomía, complejidad e iniciativa y bajo la dependencia o supervisión de una persona responsable.
- Su actuación se desarrolla en el ámbito operativo, ejecutando actividades en un marco de complejidad técnica inferior al del técnico/a de administración.

Nivel 2

- Asunción de mayores responsabilidades que en el nivel 1 dentro de su posición.
- Formación adicional a la requerida.
- Valoración de la trayectoria profesional.
- Formación adicional a la requerida.

Nivel 3

- Asunción de mayores responsabilidades que en el nivel 2 dentro de su posición.
- Formación adicional a la requerida.
- Valoración de la trayectoria profesional.
- Formación adicional a la requerida.

G) Auxiliar

Las personas que pertenecen a este grupo llevan a cabo tareas auxiliares de apoyo administrativo o técnico, desarrollando funciones más básicas o repetitivas, que implican un período corto de aprendizaje. No se requiere especialización y los conocimientos necesarios pueden obtenerse mediante la práctica en el puesto de trabajo.

Requiere una titulación mínima de ciclo formativo de Grado Medio, certificados de profesionalidad del mismo nivel o capacitación acreditada para el puesto de trabajo mediante la experiencia laboral.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Auxiliar administrativo/a.
- Auxiliar de mantenimiento.

Los/las trabajadores/as de este grupo profesional se clasifican en el grupo II, subgrupo I, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

Dentro de este subgrupo se establecen los siguientes niveles: Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3. El encuadramiento de un puesto de trabajo en uno de los tres niveles se realizará en función de la posible evolución de los siguientes factores cualitativos que se produzca en su posición/trayectoria dentro de su categoría profesional por cualquier causa y mediante una evaluación conjunta:

Nivel 1

- Tareas muy básicas de apoyo administrativo, en general repetitivas, con un período corto de aprendizaje.
- Supervisión de todas las tareas desarrolladas por el/la superior jerárquico/a.

Nivel 2

- Tareas básicas de apoyo administrativo, algunas de carácter repetitivo, con un período corto de aprendizaje.
- Supervisión de la mayoría de las tareas desarrolladas por el/la superior jerárquico/a.
- Formación adicional a la requerida para la posición.
- Trayectoria laboral.

Nivel 3

- Tareas de apoyo administrativo con funciones básicas, pero con asunción de mayor responsabilidad y cierto margen de iniciativa.
- Supervisión de una parte minoritaria de las tareas desarrolladas por el/la superior jerárquico/a.
- Formación adicional a la requerida para la posición.
- Trayectoria laboral dentro del IEEC.

GRUPO PROFESIONAL II. PERSONAL DE INGENIERÍA

Es el personal cuya función principal consiste en ejercer tareas de ingeniería orientadas a:

- La gestión de las infraestructuras del ámbito de actuación del IEEC.
- La creación y generación de nuevo conocimiento mediante proyectos financiados con fondos propios o proyectos de investigación de una convocatoria pública de un organismo público o privado.
- La provisión de servicios y de transferencia de conocimiento en el marco de contratos con empresas y administraciones o financiados con fondos propios.

Este grupo engloba los siguientes subgrupos profesionales y, en su caso, niveles:

A) Ingeniero/a sénior / Gestor/a sénior.

B) Ingeniero/a de investigación / Gestor/a de investigación.

C) Ingeniero/a técnico/a / Gestor/a técnico/a.

D) Ingeniero/a júnior.

E) Técnico/a de apoyo.

Dentro de cada uno de los subgrupos profesionales se consideran tres niveles: Nivel 1, Nivel 2 y Nivel 3. El encuadramiento de un puesto de trabajo en uno de los tres niveles se realizará en función de la posible evolución de los factores cualitativos que se produzca en su posición/trayectoria dentro de su categoría profesional por cualquier causa y mediante una evaluación conjunta. Los factores que se considerarán en esta evaluación son:

- Grado de responsabilidad asumida.
- Grado de autonomía en la ejecución de las funciones del puesto de trabajo y en función de la supervisión por un/a superior: bajo con cierta supervisión (Nivel 1), medio con mínima supervisión (Nivel 2), alto prácticamente sin supervisión (Nivel 3).
- Grado de iniciativa.
- Trayectoria académica y formación adicional a la requerida.
- Trayectoria profesional.
- Aportación de conocimiento, experiencia especializada, metodología y resultados.

A) Ingeniero/a sénior / Gestor/a sénior

Las personas que pertenecen a este subgrupo llevan a cabo tareas especializadas con un grado de complejidad alto bajo la dependencia de un Director/a de Área, de un/a Jefe/a de Oficina o directamente del Director/a del IEEC. Deben tener una experiencia previa mínima de 3 años en funciones de ingeniero/a de investigación o gestor/a de investigación.

Estas tareas requieren formación universitaria (grado, licenciatura o ingeniería) en el área de conocimiento técnico o especializado, que constituye un requisito indispensable para acceder a la posición, ocupada en virtud de dicha titulación o de experiencia equivalente.

A los/las gestores/as sénior les corresponde dirigir programas o proyectos, planificando, organizando y coordinando su actividad y los recursos económicos, técnicos y humanos asignados, para cumplir los objetivos y resultados de plazo, calidad y coste previstos para los proyectos. Este puesto de trabajo actúa en un marco de elevada complejidad técnica, de recursos y de impacto. Responden directamente ante el/la Jefe/a de Oficina.

Los/las ingenieros/as sénior son técnicos/as con gran capacidad de innovación, encargados/as de dirigir con responsabilidad plena o parcial programas y actividades de desarrollo tecnológico, y planificar y desarrollar mejoras sustanciales en los productos desarrollados por el IEEC, tanto en su tecnología de base como en el proceso de fabricación. Llevan a cabo tareas que ejecutan con autonomía, complejidad e iniciativa y son los/las encargados/as de dirigir y supervisar el diseño, ejecución, coordinación y desarrollo de proyectos tecnológicos. Responden directamente ante el/la Jefe/a de Oficina. Pueden asumir la supervisión de ingenieros/as de investigación e ingenieros/as técnicos/as en las actividades en las

que participan. Consiguen resultados por sí mismos/as y aportan conocimiento, experiencia especializada y metodología. Su actuación se desarrolla en el ámbito operativo, ejecutando actividades integradas en el plan de acción de la entidad y ajustadas a los objetivos de su ámbito técnico. Pueden ser responsables técnicos/as o IP de uno o más proyectos si cumplen los requisitos de formación necesarios de acuerdo con la tipología del proyecto.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Ingeniero/a sénior / Gestor/a sénior de Servicios y Promoción Industrial.
- Ingeniero/a sénior / Gestor/a sénior de D+I.
- Ingeniero/a sénior / Gestor/a sénior de Infraestructuras.

Los/las trabajadores/as de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

B) Ingeniero/a de investigación / Gestor/a de investigación

Las personas que pertenecen a este subgrupo llevan a cabo tareas especializadas con un cierto grado de complejidad bajo la dependencia de un Director/a de Área, de un/a Jefe/a de Oficina o directamente del Director/a del IEEC. Deben tener una experiencia previa mínima de 3 años en funciones de ingeniero/a técnico/a / gestor/a técnico/a.

Estas tareas requieren formación universitaria (grado, licenciatura o ingeniería) en el área de conocimiento técnico o especializado, que constituye un requisito indispensable para acceder a la posición, ocupada en virtud de dicha titulación o de experiencia equivalente.

A los/las gestores/as les corresponde dirigir uno o más proyectos, planificando, organizando y coordinando su actividad y los recursos económicos, técnicos y humanos asignados, para cumplir los objetivos y resultados de plazo, calidad y coste previstos para los proyectos. Este puesto de trabajo actúa en un marco de complejidad técnica media, de recursos y de impacto organizativo. Llevan a cabo tareas que ejecutan con autonomía, complejidad e iniciativa, pero bajo la dependencia y un cierto grado de supervisión de un/a superior jerárquico/a inmediato/a.

Los/las ingenieros/as de investigación son técnicos/as con capacidad de innovación, encargados/as de dirigir con responsabilidad secundaria actividades de desarrollo tecnológico, y planificar y desarrollar mejoras en los productos desarrollados por el IEEC, tanto en su tecnología de base como en el proceso de fabricación. Llevan a cabo tareas que ejecutan con autonomía, complejidad e iniciativa, pero bajo la dependencia y un cierto grado de supervisión de un/a superior jerárquico/a inmediato/a. Son los/las encargados/as de realizar el diseño, ejecución, coordinación y desarrollo de proyectos tecnológicos. Pueden asumir la supervisión de ingenieros/as técnicos/as en las actividades en las que participan. Su actuación se desarrolla en el ámbito operativo, ejecutando actividades integradas en el plan

de acción de la entidad y ajustadas a los objetivos de su ámbito técnico. Pueden ser responsables técnicos/as o IP de un proyecto de pequeña envergadura si cumplen los requisitos de formación necesarios de acuerdo con la tipología del proyecto.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Ingeniero/a de investigación / Gestor/a de investigación de Servicios y Promoción Industrial.
- Ingeniero/a de investigación / Gestor/a de investigación de D+I.
- Ingeniero/a de investigación / Gestor/a de investigación de Infraestructuras.
- Ingeniero/a de investigación del Montsec.

Los/las trabajadores/as de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

C) Ingeniero/a técnico/a / Gestor/a técnico/a

Las personas que pertenecen a este subgrupo llevan a cabo tareas especializadas con un cierto grado de complejidad, en un nivel menor al de los subgrupos definidos con las letras A y B, bajo la dependencia de un Director/a de Área, de un/a Jefe/a de Oficina o directamente del Director/a del IEEC.

Estas tareas requieren formación universitaria (grado, licenciatura o ingeniería) en el área de conocimiento técnico o especializado, que constituye un requisito indispensable para acceder a la posición, ocupada en virtud de dicha titulación o de experiencia equivalente.

A los/las ingenieros/as/gestores/as técnicos/as les corresponde la ejecución/gestión de proyectos técnicos en el sector espacial o en sectores industriales, la programación de sistemas, el diseño de sistemas digitales y mixtos (analógicos y digitales) y la integración de software.

Asimismo, actúan en todo el ciclo de vida del desarrollo de proyectos técnicos espaciales, en la definición e implementación de procedimientos de ensayo y cualificación de instrumentación espacial, instrumentación astronómica y procesamiento de datos, entre otros.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Ingeniero/a técnico/a / Gestor/a técnico/a de Servicios y Promoción Industrial.
- Ingeniero/a técnico/a / Gestor/a técnico/a de D+I.
- Ingeniero/a técnico/a / Gestor/a técnico/a de Infraestructuras.
- Ingeniero/a técnico/a del Montsec.
- Ingeniero/a de operaciones del Montsec.
- Técnico/a de KTO.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

Para los/las ingenieros/as técnicos/as del Montsec se contempla un complemento de disponibilidad, que retribuye el hecho de estar localizables y disponibles fuera de la jornada laboral y que se fijará en las tablas salariales aprobadas por el IEEC.

D) Ingeniero/a júnior

Las personas que pertenecen a este subgrupo llevan a cabo tareas bajo la dependencia de un Director/a de Área, de un/a Jefe/a de Oficina o directamente del Director/a del IEEC.

Estas tareas pueden ser realizadas por personas con formación universitaria (grado, licenciatura o ingeniería) en el área de conocimiento técnico o especializado. El requisito indispensable para acceder a la posición es dicha titulación o experiencia equivalente, aunque también se aceptarán personas que estén en condiciones de completar los créditos del grado en el plazo de un año desde su contratación.

El/la ingeniero/a júnior es una persona graduada o estudiante de último curso de grado con poca o ninguna experiencia laboral en actividades de ingeniería.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Ingeniero/a júnior de Servicios y Promoción Industrial.
- Ingeniero/a júnior de D+I.
- Ingeniero/a júnior de Infraestructuras.
- Ingeniero/a júnior del Montsec.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

E) Técnico/a de apoyo

Las personas que pertenecen a este subgrupo llevan a cabo tareas bajo la dependencia de un Director/a de Área, de un/a Jefe/a de Oficina o directamente del Director/a del IEEC.

Estas tareas requieren formación especializada de grado medio o superior. También pueden realizarlas personas que estén en condiciones de completar los créditos del grado en el plazo de un año desde su contratación.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Técnico/a de apoyo de Servicios y Promoción Industrial.
- Técnico/a de apoyo de D+I.
- Técnico/a de apoyo de Infraestructuras.
- Técnico/a de apoyo del Montsec.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

GRUPO III.- PERSONAL CIENTÍFICO

Forman parte de este grupo las personas investigadoras del IEEC que desarrollan actividad científica de liderazgo o participación en proyectos de investigación. Este personal puede estar contratado para el desarrollo de:

- Proyectos competitivos de investigación en el marco de una convocatoria pública de un organismo público o privado.
- Proyectos de investigación con fondos propios.
- Contratos de provisión de servicios y de transferencia de conocimiento.

Su actividad puede ejecutarse bajo la supervisión de un investigador principal (IP), adscrito o estructural del IEEC, o ejerciendo el rol de IP.

Este grupo engloba los siguientes subgrupos profesionales:

A) Científico/a distinguido/a.

B) Científico/a sénior.

C) Investigador/a científico/a.

D) Postdoc sénior.

E) Postdoc júnior.

F) Investigador/a en formación.

G) Titulado/a superior.

Dentro de cada uno de los subgrupos profesionales se consideran tres niveles. El encuadramiento de un puesto de trabajo en uno de los tres niveles se realizará en función de la posible evolución de los factores cualitativos que se produzca en su posición/trayectoria dentro de su categoría profesional por cualquier causa y mediante una evaluación conjunta. Los factores que se considerarán en esta evaluación son:

- Grado de responsabilidad asumida.
- Autonomía en la ejecución de las funciones del puesto de trabajo.
- Trayectoria académica y de investigación.

A) Científico/a distinguido/a

Doctor/a de reconocido prestigio que goza de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones al ámbito científico o técnico. Se requiere una antigüedad de al menos 10 años como doctor/a, salvo circunstancias excepcionales justificadas. También tienen esta consideración los/las tecnólogos/as que gozan de una reputación internacional consolidada basada en la excelencia de sus contribuciones, tanto al avance de técnicas concretas de

investigación como a la valorización y transferencia del conocimiento y la innovación que han generado.

El/la científico/a distinguido/a dirige equipos humanos como investigador/a principal o instalaciones científicas y tecnológicas singulares y programas de gran relevancia en el campo de conocimiento en cuestión, en el marco de las funciones y objetivos del IEEC. Asimismo, lidera proyectos de captación de recursos económicos.

Esta posición conlleva un grado muy alto de mando y responsabilidad en el equipo de investigación. Responde directamente ante el/la Director/a.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Científico/a distinguido/a.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

B) Científico/a sénior

Doctor/a con experiencia que, individualmente o en colaboración con otros investigadores, desarrolla trabajos y proyectos de investigación con la máxima responsabilidad y asume la dirección del personal colaborador y auxiliar necesario. Tiene responsabilidad directa en la ejecución de tareas científicas prioritarias. Puede ser IP de un proyecto de mediana o gran envergadura.

Requiere formación universitaria de nivel de doctorado, con una antigüedad superior a 5 años, salvo circunstancias excepcionales justificadas, y un alto grado de especialización según lo requiera el proyecto de investigación que realiza. Conlleva un grado muy alto de mando y responsabilidad plena en el equipo de investigación. Responde directamente ante los/las investigadores/as principales del proyecto o, si se trata de personal estructural, ante la persona directora del área que representa su superior jerárquico.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Científico/a sénior.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

B) Investigador/a científico/a

Es el/la doctor/a que, sin asumir la dirección ni la responsabilidad plena o parcial en los diferentes proyectos de investigación, colabora con los/las investigadores/as principales en su realización. Tiene responsabilidad secundaria en la ejecución de tareas científicas prioritarias para el éxito del proyecto. Puede asumir la supervisión de postdocs, investigadores/as en formación, estudiantes y técnicos/as que realizan tareas en los proyectos de investigación en los que participa. Responde

directamente ante el/la investigador/a principal del proyecto. Su experiencia postdoctoral debe ser superior a 2 años, excepto en casos debidamente justificados. Puede ser IP de un proyecto de pequeña envergadura. Los/las investigadores/as contratados/as en el marco del programa Ramón y Cajal del MCIN y programas similares pertenecen a este grupo profesional.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Investigador/a científico/a.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

C) Postdoc sénior

La persona que pertenece a este subgrupo tiene titulación de doctor/a y realiza tareas de investigación en la fase consolidada de su carrera postdoctoral en el marco de uno o más proyectos de investigación, bajo las órdenes de la persona responsable del grupo o de personas con categorías de jerarquía superior, ya sea el/la IP, científicos/as sénior o investigadores/as científicos/as. Puede ejercer funciones de supervisión y seguimiento de un/a investigador/a en formación y de un número reducido (≤2) de estudiantes. Dentro de este grupo profesional se incluyen las personas contratadas por el programa Juan de la Cierva - incorporación del MCIN y programas similares.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Postdoc sénior.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que aplica el IEEC.

D) Postdoc júnior

Es el/la doctor/a que ha obtenido el título hace menos de 3 años. Realiza tareas de investigación en la fase inicial de su carrera postdoctoral dentro de un proyecto de investigación, bajo las órdenes de la persona responsable del grupo o de personas con categorías de jerarquía superior, ya sea el/la IP, científicos/as sénior o investigadores/as científicos/as. Puede ejercer funciones de supervisión y seguimiento de un/a estudiante. Dentro de este grupo profesional se incluyen las personas contratadas por el programa Juan de la Cierva - formación del MCIN y programas similares.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Postdoc júnior.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

E) Investigador/a en formación

Es la persona graduada universitaria que está matriculada en un programa de doctorado y ha obtenido el máster, diploma de estudios avanzados o equivalente y, por tanto, está capacitada para realizar su tesis doctoral. Está incorporada a un grupo de investigación y realiza tareas de investigación bajo las órdenes de la persona que dirige su tesis.

El tiempo máximo que puede acumularse sumando las situaciones de becario/a premáster y trabajador/a en formación postmáster para realizar la tesis doctoral es de 4 años.

Este período puede prorrogarse excepcionalmente por un tiempo máximo de un año, siempre que sea necesario para presentar la tesis doctoral.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Investigador/a en formación.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que se aplica en el IEEC.

F) Titulado/a superior

Es la persona con título de grado contratada con cargo a un proyecto de investigación que se inicia en la investigación, pero no está matriculada en un programa de doctorado y que, por tanto, no es un/a investigador/a en formación.

En este grupo profesional se incluyen, a título enunciativo, las siguientes posiciones:

- Titulado/a superior.

Los trabajadores de este grupo profesional se clasifican en el grupo I, subgrupo II, del convenio colectivo que aplica el IEEC.

PROGRESIÓN PROFESIONAL

1.- Progresión profesional por cambio de grupo o subgrupo

1.a) Progresión profesional por cambio de grupo o subgrupo del personal de estructura

Para cubrir un puesto de trabajo que figure vacante en la relación de puestos de trabajo de la entidad, el IEEC publicará una convocatoria del procedimiento de selección de personal para cubrir la vacante, ya sea mediante un procedimiento de promoción interna o de carácter abierto dirigido tanto al personal del IEEC como a personal externo, según proceda y de acuerdo con la normativa aplicable. En los procedimientos de selección se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

Para poder progresar a un grupo o subgrupo superior, será requisito tener una antigüedad mínima de 1 año en el grupo o subgrupo al que el/la trabajador/a esté adscrito/a en el momento de presentar la solicitud de participación en el procedimiento correspondiente, o aportar un informe del/de la superior jerárquico/a inmediato/a que justifique la exención del criterio de antigüedad, atendiendo al nivel de responsabilidad y a los grados de autonomía e iniciativa adquiridos por el/la trabajador/a.

1.b) Progresión profesional por cambio de grupo o subgrupo del personal de investigación

Para que un/a trabajador/a del IEEC que ocupe un puesto de personal de investigación pueda promocionar a un subgrupo/categoría superior dentro del mismo grupo o a una categoría profesional de un grupo diferente, será necesario que el/la investigador/a principal (en adelante, IP)/superior jerárquico/a inmediato/a del/de la trabajador/a emita un informe justificando que se cumplen los requisitos de formación/titulación, grado de autonomía, grado de iniciativa, trayectoria académica y profesional y, en su caso, antigüedad definidos para cada categoría/subgrupo en el presente documento de clasificación profesional para la progresión del/de la trabajador/a.

Dicho informe será entregado por el/la IP o el/la superior jerárquico/a del/de la trabajador/a a la Directora del Área de Gestión/Gerente, quien redactará una propuesta de resolución. La propuesta de resolución se elevará al Director del IEEC para que resuelva en el plazo de un mes.

Para poder progresar a un grupo o subgrupo superior, será requisito tener una antigüedad mínima de 1 año en el grupo o subgrupo al que el/la trabajador/a esté adscrito/a en la fecha del informe del/de la IP o del/de la superior jerárquico/a, o que dicho informe justifique la exención del criterio de antigüedad, atendiendo al nivel de responsabilidad y a los grados de autonomía e iniciativa adquiridos por el/la trabajador/a.

2.- Progresión profesional por cambio de nivel dentro de un mismo subgrupo

Para que un/a trabajador/a del IEEC que ocupe un puesto relativo a un subgrupo concreto pueda promocionar a un nivel superior dentro del mismo subgrupo de los definidos en el presente documento de clasificación profesional, se seguirá el procedimiento siguiente.

El expediente se iniciará con la solicitud de revisión del nivel profesional a petición de su jefe/a inmediato/a (IP en el caso de personal de investigación). La solicitud deberá motivarse de acuerdo con los criterios definidos en el presente documento de clasificación profesional para cada subgrupo, basándose en la posible evolución de los factores de encuadramiento que se produzca en la posición del/de la trabajador/a por cualquier causa y que perdure en el tiempo: incremento de responsabilidades, mando, grado de autonomía o complejidad, antigüedad, formación adicional, etc. En el caso de personal que no sea de investigación, la solicitud deberá contar con el visto bueno de su cadena de mando y, por tanto, con el del/de la Jefe/a de Oficina correspondiente y del/de la Director/a de Área correspondiente.

La solicitud anterior deberá entregarse por escrito al/a la Director/a del Área de Gestión/Gerente y deberá indicar los motivos en los que se fundamenta la petición, aportando documentación justificativa, en su caso. El/la Director/a del Área de Gestión-Gerencia redactará una propuesta de resolución de la petición y la elevará al/a la Director/a del IEEC para que resuelva en el plazo máximo de un mes desde el registro de la solicitud. En todo caso, los factores de encuadramiento serán objeto de evaluación conjunta. Para poder progresar a un nivel superior, será requisito tener una antigüedad mínima de 1 año en el nivel al que el/la trabajador/a esté adscrito/a en el momento de presentarse la solicitud, o que la solicitud del/de la IP o del/de la superior jerárquico/a inmediato/a justifique la exención del criterio de antigüedad, atendiendo al nivel de responsabilidad y a los grados de autonomía e iniciativa adquiridos por el/la trabajador/a.

CESE Y PREAVISO

1. Los contratos de trabajo se extinguirán de acuerdo con las causas previstas en la norma aplicable o en los propios contratos.

2. El personal que desee cesar voluntariamente estará obligado a comunicarlo a su jefe/a y al/a la Director/a de Gestión-Gerente a través de los medios previstos a este efecto. El cese deberá comunicarse con la siguiente antelación mínima:

- Director/a: 2 meses.
- Director/a de Área: 2 meses.
- Jefe/a de Oficina: 2 meses.
- Resto del personal: 1 mes.

3. El incumplimiento de los plazos anteriores dará derecho al IEEC a descontar de la liquidación final una cantidad equivalente al importe de su salario por cada día de retraso en el aviso.

ADDENDA AL DOCUMENTO DE CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓN INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA: PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN INTERNA DEL PERSONAL ESTRUCTURAL POR CAMBIO DE GRUPO O SUBGRUPO PROFESIONAL

I.- INTRODUCCIÓN

El apartado «PROGRESIÓN PROFESIONAL», subapartado 1.a) del presente documento de clasificación profesional, denominado «Progresión profesional por cambio de grupo o subgrupo del personal de estructura», establece el procedimiento de promoción interna como uno de los modos de proveer los puestos vacantes del personal de estructura. La presente Addenda tiene por objeto regular dicho procedimiento.

De conformidad con lo establecido en el art. 48 de la Ley 9/2022, de 21 de diciembre, de la Ciencia, los centros CERCA gozan de plena autonomía y capacidad para establecer sus propias políticas de recursos humanos.

De acuerdo con el apartado 4 del artículo 48 de dicha normativa, corresponde al órgano de gobierno colegiado de cada centro y, por tanto, en el caso del IEEC, al Patronato, aprobar las previsiones de contratos de investigador/a laboral fijo/a, de personal técnico de apoyo a la investigación fijo y de personal de apoyo y de administración fijo, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante promoción profesional. Asimismo, se establece que en los procesos de promoción profesional se evaluarán la calidad y la relevancia de la actividad realizada, sus resultados y, si procede, la aplicación y el impacto de dichos resultados.

El artículo 17.1.j) de los Estatutos del IEEC establece que es competencia del Patronato establecer la política de recursos humanos, que incluye la selección, la contratación y el régimen retributivo.

II.- REGULACIÓN DEL PROCEDIMIENTO DE PROMOCIÓN INTERNA DEL PERSONAL ESTRUCTURAL POR CAMBIO DE GRUPO O SUBGRUPO

El IEEC establece un procedimiento de promoción interna profesional para que el personal de la entidad disponga de oportunidades de progresión profesional dentro de ella, basadas en la evaluación del nivel de formación, experiencia, habilidades, conocimientos y resultados alcanzados.

Para proveer por promoción interna un puesto que figure vacante en la relación de puestos de trabajo de la entidad, el IEEC publicará una convocatoria dirigida al personal estructural de acuerdo con los requisitos, condiciones y tramitación establecidos en la presente Addenda. En los procedimientos de selección se respetarán los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

La progresión profesional/promoción interna por cambio de grupo o subgrupo se producirá atendiendo a lo establecido en los apartados siguientes:

1.- Conforme a lo dispuesto en el art. 24.1, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores, en los procedimientos de promoción interna se considerarán la formación y cualificación profesional, los méritos y la antigüedad del/de la trabajador/a, así como las facultades organizativas de la entidad.

2.- En todo caso, los criterios de promoción serán comunes para los trabajadores de uno y otro sexo, respetando el principio de no discriminación por cualquiera de las causas establecidas en el artículo 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como las establecidas en el artículo 12 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

3.- Las plazas aprobadas para promoción interna del IEEC se publicarán en el apartado de ofertas laborales de la página web de la entidad (www.ieec.cat) y se comunicarán al personal de la entidad mediante correo interno dirigido a todos los trabajadores estructurales. En el encabezamiento de la oferta se indicará cuando se trate de un procedimiento de promoción interna.

4.- Será requisito para la promoción interna la existencia de una vacante en la Relación de Puestos de Trabajo de la entidad, así como de crédito presupuestario para proveer el puesto.

5.- El/la trabajador/a que aspire al puesto vacante deberá presentar el currículum vitae correspondiente en el plazo y forma indicados en la convocatoria, acreditando la formación y/o experiencias necesarias y/o la cualificación adecuada al puesto al que opta, así como el resto de los requisitos establecidos en la convocatoria. En el caso de la formación, el IEEC podrá exigir que acredite los conocimientos derivados de la titulación y/o formación, sin que sea suficiente la mera certificación de asistencia.

6.- Será requisito para presentarse al procedimiento de selección interna formar parte de la plantilla del personal estructural del IEEC con una antigüedad mínima de un año.

7.- Para evaluar que los candidatos presentados cuentan con la formación y/o experiencias necesarias y/o la cualificación adecuada al puesto al que optan, se creará una comisión de evaluación, que emitirá un informe justificando que se cumplen los requisitos de formación/titulación, trayectoria académica y profesional y antigüedad definidos para el grupo o subgrupo al que se opta y los fijados en la convocatoria, y efectuará una propuesta de selección del candidato.

La composición de la Comisión de evaluación se establecerá en la convocatoria correspondiente.

8.- La propuesta de resolución del candidato se elevará al Director del IEEC para que, si procede, la apruebe acordando la provisión del puesto de trabajo con el candidato seleccionado.