



FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC)

Pla de Carrera

Alineació de la carrera amb l'escala europea (R1–R4)

Estabilització · Funcions · Mobilitat · Xarxes - Procediments de promoció

Document elaborat en el marc de l'Estratègia de Recursos Humans per a Investigadors (HRA / HR Excellence in Research)

Índex

1. Introducció	1
1.1. Context institucional	1
1.2. Referència al document de Classificació Professional del personal de l'IEEC	1
2. Objecte i abast	2
2.1. Aportació de personal i àmbit de gestió del Pla	2
3. Alineació amb l'escala europea d'investigadors	2
3.1. Carrera d'enginyeria de l'IEEC (Grup II)	2
3.2. Carrera científica (Grup III)	3
4. Funcions i responsabilitats per categoria	3
4.1. Personal d'enginyeria (Grup II)	3
4.2. Personal científic (Grup III)	4
5. Estabilització i consolidació	4
5.1. Marc legislatiu i principi general de contractació indefinida	4
5.2. Materialització de l'estabilització segons l'origen del finançament	4
5.3. Mecanismes de consolidació professional	5
6. Mobilitat	5
7. Xarxes i col·laboració científica	6
• 8. Criteris mínims de progressió professional i canvi de categoria	6
8.1. Requisits mínims per categoria (Grup II i Grup III)	6
8.2. Procediment de canvi de categoria i de nivell salarial	7
9. Implementació	7

1. Introducció

El present Pla de Carrera de l'IEEC s'emmarca en l'Estratègia de Recursos Humans per a Investigadors (HRA) promoguda per la Comissió Europea, l'objectiu de la qual és dotar l'entitat d'un marc transparent, equitatiu i previsible de desenvolupament professional, alineat amb l'escala europea d'investigadors (R1–R4) i amb els principis de la Carta Europea de l'Investigador i el codi de conducta per a la seva contractació (OTM-R).

1.1. Context institucional

L'IEEC pertany al sector públic de la Generalitat de Catalunya i és, actualment, centre CERCA (Centres de Recerca de Catalunya). Està regit per un Patronat integrat per la Generalitat de Catalunya, la Universitat de Barcelona (UB), la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), la Universitat Politècnica de Catalunya · BarcelonaTech (UPC) i el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

L'activitat d'R+D s'articula al voltant de quatre Unitats de Recerca, que constitueixen el nucli científic de l'Institut: l'Institut de Ciències del Cosmos de la UB (ICCUB), el Centre d'Estudis i Recerca Espacials de la UAB (CERES), el Grup de Recerca en Ciències i Tecnologies de l'Espai de la UPC (CTE) i l'Institut de Ciències de l'Espai del CSIC (ICE-CSIC). L'IEEC compta amb personal vinculat a la institució mitjançant diferents modalitats. D'una banda, disposa de personal contractat directament per l'IEEC, que desenvolupa la seva activitat en les diferents unitats i àrees de l'Institut. D'altra banda, l'IEEC compta amb personal adscrit o afiliat a l'Institut, contractat per alguna de les seves Unitats o institucions vinculades, la relació del qual es regeix per la normativa i les disposicions aplicables de la institució corresponent.

1.2. Referència al document de Classificació Professional del personal de l'IEEC

Aquest Pla pren com a base i desenvolupa el document «Classificació professional del personal de la Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya», aprovat pel Patronat el març de 2022 i actualitzat el 2025 com a instrument d'ordenació del personal de l'IEEC. Aquest document assigna a cada persona un grup professional, un subgrup i un nivell salarial, d'acord amb les funcions realment exercides —amb independència de la denominació del lloc o de la titulació— i de les exigències del lloc, atenent factors com les responsabilitats genèriques, la formació, la titulació, l'experiència pràctica, la responsabilitat i l'impacte, l'autonomia, el comandament i la complexitat.

El document estructura el personal de l'IEEC en tres grups professionals:

- Grup I — Direcció, gestió, administració i serveis: direcció superior i gestió tècnica, econòmica, administrativa i jurídica.
- Grup II — Personal d'enginyeria: desenvolupament de serveis tecnològics d'alt valor afegit (Enginyer/a sènior, Enginyer/a de recerca, Enginyer/a tècnic/a, Enginyer/a júnior i Tècnic/a de suport).
- Grup III — Personal científic: personal investigador que lidera o participa en projectes (Científic/a distingit/da, Científic/a sènior, Investigador/a científic/a, Postdoc sènior, Postdoc júnior, Investigador/a en formació i Titulat/da superior).

Així mateix, distingeix entre personal d'estructura i personal de recerca, defineix tres nivells salarials (1, 2 i 3) per subgrup i regula la progressió professional i la promoció interna, d'acord amb el conveni col·lectiu estatal de centres d'educació universitària i recerca i amb la Llei 9/2022 de la Ciència, tenint també en compte l'autonomia de gestió en matèria de recursos humans dels centres CERCA reconeguda a la Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència (Llei de la Ciència de Catalunya).

El present Pla no substitueix el document de Classificació Professional de l'IEEC, sinó que el projecta sobre la carrera professional.

2. Objecte i abast

2.1. Aportació de personal i àmbit de gestió del Pla

Del model IEEC se'n deriva una distinció essencial per al present Pla. El personal investigador científic adscrit a l'IEEC és aportat per les institucions del Patronat (UB, UAB, UPC i CSIC), que en són les ocupadores i les responsables de la seva carrera professional. Totes aquestes institucions compten amb el reconeixement europeu "HR Excellence in Research" i desenvolupen les seves pròpies estratègies de recursos humans per a investigadors (HRS4R), així com els seus respectius marcs d'accés, avaluació, promoció i estabilització. Aquest context situa l'IEEC en un entorn institucional plenament alineat amb els principis de la Carta Europea de l'Investigador i amb el marc HRS4R. L'IEEC, en canvi, contracta directament el seu personal d'enginyeria (Grup professional II) i personal científic (Grup professional III).

El Pla persegueix: oferir al personal d'enginyeria i científic contractat per l'IEEC un itinerari de progressió basat en el mèrit, la capacitat i l'avaluació de resultats; definir l'arquitectura de les escales salarials i dels complements; establir les vies d'estabilització i consolidació; i fomentar la mobilitat i la integració en xarxes, en coordinació amb les institucions del Patronat.

3. Alineació amb l'escala europea d'investigadors

El Marc Europeu de la Carrera Investigadora classifica el personal científic en quatre perfils professionals (R1 a R4) amb nivells creixents de competència, autonomia i lideratge. L'IEEC, en el seu document de Classificació Professional, té definides les seves pròpies categories professionals alineades amb aquests perfils.

3.1. Carrera d'enginyeria de l'IEEC (Grup II)

Les categories de l'IEEC per al personal d'enginyeria utilitzen l'escala europea R1–R4 com a marc de referència per establir les equivalències funcionals següents:

Categoria IEEC (Grup II)	Perfil R	Requisits
Tècnic/a de suport	—	Tasques tècniques de suport; formació de grau mitjà/superior.
Enginyer/a júnior	R1	Graduat/ada o estudiant d'últim curs amb poca o cap experiència.
Enginyer/a tècnic/a	R2	Execució/gestió de projectes tècnics; complexitat mitjana.
Enginyer/a de recerca	R3	≥3 anys d'experiència; dirigeix amb responsabilitat secundària; IP de projecte petit.
Enginyer/a sènior	R3–R4	≥3 anys com a eng. de recerca; dirigeix programes d'alta complexitat; responsable tècnic / IP.

3.2. Carrera científica (Grup III)

Les categories de l'IEEC per al personal científic es corresponen amb els perfils d'investigador següents definits per la Comissió Europea:

Categoria IEEC (Grup III)	Perfil R (ref.)	Requisits
Titulat/da superior	R1	Graduat/ada universitari/ària que no està matriculat/ada en un programa de doctorat
Investigador/a en formació	R1	Graduat/ada universitari/ària que ha cursat el màster universitari o equivalent i està matriculat/ada en un programa de doctorat
Postdoc júnior	R2	<3 anys d'experiència, ha obtingut el títol de doctorat i segueix les indicacions del/de la responsable del grup.
Postdoc sènior	R2	≥3 anys d'experiència, ha obtingut el títol de doctorat, pot exercir funcions de supervisió d'un/a investigador/a en formació i d'un nombre reduït d'estudiants.
Investigador/a científic/a	R3	≥2 anys d'experiència postdoctoral, té responsabilitat secundària en la realització de tasques del projecte i pot assumir la supervisió de postdocs, investigadors/ores en formació i estudiants.
Científic/a sènior	R3	≥5 anys d'experiència postdoctoral i el grau d'especialització, té responsabilitat directa en el projecte de recerca.
Científic/a distingit/da	R4	≥10 anys d'experiència postdoctoral, lidera projectes com a investigador/a principal (IP)

4. Funcions i responsabilitats per categoria

4.1. Personal d'enginyeria (Grup II)

Perfil R	Categoria	Funcions i responsabilitats principals
—	Tècnic/a de suport	Tasques tècniques de suport sota la dependència d'un/a responsable; formació especialitzada de grau mitjà o superior.
R1	Enginyer/a júnior	Tasques d'enginyeria amb supervisió; graduat/ada o estudiant d'últim curs amb poca o nul·la experiència (s'admet completar crèdits en 1 any).
R2	Enginyer/a tècnic/a / Gestor/a tècnic/a	Execució i gestió de projectes tècnics en el sector espacial: programació i disseny de sistemes, integració de programari, assaig i qualificació d'instrumentació.
R3	Enginyer/a de recerca / Gestor/a de recerca	Dirigeix projectes amb responsabilitat secundària i complexitat mitjana; pot ser IP d'un projecte de petita envergadura; supervisa enginyers/eres tècnics/ques. Requereix ≥3 anys com a eng. tècnic/a.
R3–R4	Enginyer/a sènior / Gestor/a sènior	Dirigeix programes/projectes d'alta complexitat i els seus recursos; gran capacitat d'innovació; responsable tècnic/a o IP; supervisa enginyers/eres de recerca i tècnics/ques. Requereix ≥3 anys com a eng. de recerca.

4.2. Personal científic (Grup III)

Perfil	Categoria IEEC	Funció principal (referència)
R1	Investigador/a en formació / Titulat/da superior	Realitza la tesi o s'inicia en la recerca sota supervisió.
R2	Postdoc júnior / sènior	Recerca postdoctoral sota supervisió; supervisió puntual d'estudiants.
R3	Investigador/a científic/a / Científic/a sènior	Independència científica; pot ser IP; dirigeix un equip de recerca.
R4	Científic/a distingit/da	Lideratge consolidat, reputació internacional, direcció de programes.

5. Estabilització i consolidació

El personal contractat per l'IEEC es divideix entre personal fix o estructural necessari per al funcionament continuat de l'organització, i personal conjuntural, que es contracta amb càrrec als projectes de recerca o programes de personal.

El personal estructural s'estabilitza i es consolida mitjançant un contracte indefinit amb càrrec als fons estructurals de l'organització.

El personal conjuntural es contracta mitjançant la modalitat de contracte per activitats científicotècniques, que té la consideració de contracte indefinit vinculat a una línia de recerca.

5.1. Marc legislatiu i principi general de contractació indefinida

D'acord amb la legislació laboral espanyola vigent i, de manera específica, en l'àmbit del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació, després de la reforma de la Llei 14/2011 de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació mitjançant la Llei 17/2022 i el Reial decret llei 32/2021 de reforma laboral espanyola, la regla general de contractació és la naturalesa indefinida dels contractes.

En aquest marc legal, la majoria dels contractes laborals es presumeixen indefinits per defecte des del moment de la seva formalització. Aquesta configuració legal suposa ja, d'entrada, un mecanisme inherent d'estabilització per al personal contractat per l'IEEC, superant els esquemes tradicionals de temporalitat que predominaven en el sector de la recerca espanyola.

5.2. Materialització de l'estabilització segons l'origen del finançament

Malgrat el caràcter indefinit del vincle laboral, la materialització efectiva de l'estabilització i la consolidació en l'organització s'articula en funció de la naturalesa de l'activitat i la font de finançament:

1. Personal estructural:

- Definició: Personal necessari per garantir el funcionament continuat, la gestió i l'activitat científicotècnica permanent de l'organització.
- Materialització: L'estabilització i consolidació definitiva d'aquest personal es formalitza mitjançant un contracte indefinit estructural finançat directament amb càrrec als fons ordinaris o estructurals de l'IEEC. La consolidació d'aquestes places es realitza mitjançant els procediments públics de selecció i provisió de llocs previstos per al sector públic.

2. Personal conjuntural (vinculat a línies o projectes de recerca):

- Definició: Personal contractat amb càrrec a projectes de recerca, programes de captació de talent o fons competitiu.
- Materialització: S'efectua habitualment mitjançant la modalitat de contracte d'activitats científicotècniques (previst a l'article 23 bis de la Llei de la Ciència).
- Estabilitat i causes de finalització: aquest contracte té la consideració de contracte indefinit —fet que atorga per si mateix estabilitat durant l'execució del projecte o línia de recerca—, però (d'acord amb la Llei de la Ciència) la seva vinculació a fons específics implica que es pot extingir vàlidament per causes objectives en cas de manca o esgotament del finançament assignat a aquesta línia o projecte.

5.3. Mecanismes de consolidació professional

La consolidació en la carrera professional investigadora dins de l'IEEC es concreta mitjançant la permanència del personal en línies de recerca vigents gràcies a la captació continuada de nou finançament competitiu, garantint la continuïtat del seu desenvolupament professional en el marc de l'escala R1–R4.

6. Mobilitat

La mobilitat constitueix un element rellevant per al desenvolupament professional del personal de l'IEEC. En línia amb els principis de la política OTM-R, les diferents experiències de mobilitat es reconeixen i es valoren com una contribució significativa al desenvolupament de la carrera professional, afavorint l'adquisició de noves competències, coneixements i experiències.

L'IEEC promou diferents modalitats de mobilitat, entre les quals:

- Mobilitat nacional i internacional: es fomenta la realització d'estades en altres institucions, tant nacionals com internacionals, especialment durant les etapes predoctorals i postdoctorals.
- Mobilitat interdisciplinària: es reconeix també el valor de les experiències que impliquen intercanvis entre diferents disciplines o àmbits de coneixement.
- Mobilitat i col·laboració amb empreses: per al personal tècnic, es poden promoure visites de curta durada, intercanvis de personal i períodes formatius en empreses, amb l'objectiu d'ampliar coneixements i adquirir experiència en àmbits tècnics específics.
- Reconeixement en el desenvolupament professional: les experiències de mobilitat es tenen en consideració com a part de la trajectòria professional i poden contribuir a la valoració global del desenvolupament i la progressió de la persona investigadora.

7. Xarxes i col·laboració científica

El desenvolupament de carrera del personal científic i d'enginyeria també es promou mitjançant:

- Integració en consorcis i projectes europeus (Horizon Europe, MSCA) i infraestructures de recerca.
- Participació en xarxes del sector espacial (ESA, agències nacionals) i aliances amb universitats i centres CERCA.
- Foment de la ciència oberta (Open Science), la gestió de dades FAIR i la recerca i innovació responsables (RRI).
- Suport institucional al lideratge de xarxes per part del personal sènior com a criteri d'excel·lència.

8. Criteris mínims de progressió professional i canvi de categoria

El mecanisme de progressió professional del personal investigador de l'IEEC s'estableix en el document de classificació professional.

8.1. Requisits mínims per categoria (Grup II i Grup III)

Categoria IEEC (Grup II)	Perfil R	Requisits
Tècnic/a de suport	—	Tasques tècniques de suport; formació de grau mitjà/superior.
Enginyer/a júnior	R1	Graduat/ada o estudiant d'últim curs amb poca o cap experiència.
Enginyer/a tècnic/a	R2	Execució/gestió de projectes tècnics; complexitat mitjana.
Enginyer/a de recerca	R3	≥3 anys d'experiència; dirigeix amb responsabilitat secundària; IP de projecte petit.
Enginyer/a sènior	R3–R4	≥3 anys com a eng. de recerca; dirigeix programes d'alta complexitat; responsable tècnic / IP.

Categoria IEEC (Grup III)	Perfil R	Requisits
Titulat/da superior	R1	Graduat/ada universitari/ària que no està matriculat/ada en un programa de doctorat
Investigador/a en formació	R1	Graduat/ada universitari/ària que ha cursat el màster universitari o equivalent i està matriculat/ada en un programa de doctorat
Postdoc júnior	R2	<3 anys d'experiència, ha obtingut el títol de doctorat i segueix les indicacions del/de la responsable del grup.
Postdoc sènior	R2	≥3 anys d'experiència, ha obtingut el títol de doctorat, pot exercir funcions de supervisió d'un/a investigador/a en formació i d'un nombre reduït d'estudiants.
Investigador/a científic/a;	R3	≥2 anys d'experiència postdoctoral, té responsabilitat secundària en la realització de tasques del projecte i pot assumir la supervisió de postdocs, investigadors/ores en formació i estudiants.
Científic/a sènior	R3	≥5 anys d'experiència postdoctoral i el grau d'especialització, té responsabilitat directa en el projecte de recerca.
Científic/a distingit/da	R4	≥10 anys d'experiència postdoctoral, lidera projectes com a investigador/a principal (IP)

8.2. Procediment de canvi de categoria i de nivell salarial

El procediment de canvi de categoria i nivell salarial per al personal científic i d'enginyeria està regulat en el document de classificació professional de l'IEEC, que estableix els passos següents:

- El/la superior jeràrquic/a immediat/a / IP emet un informe que justifica que es compleixen els requisits de formació/titulació, autonomia, iniciativa, trajectòria i, si escau, antiguitat, definits per a la categoria o nivell de destinació.

- L'Oficina de Recursos Humans contacta amb l'Oficina de Projectes per a l'aprovació de la consignació pressupostària del projecte de recerca.
- L'informe es lliura a la directora de l'Àrea de Gestió / gerent, que redacta una proposta de resolució.
- La proposta s'eleva al director/a de l'IEEC, que aprova la resolució final.
- Es realitza un annex al contracte de la persona treballadora en què s'indiquen les noves condicions.
- Requisit general: antiguitat mínima d'1 any en el grup/subgrup o nivell d'origen, excepte en cas d'excepció justificada pel nivell de responsabilitat, autonomia i iniciativa adquirits.

9. Implementació

La implementació del Pla de Carrera correspon a l'Àrea de Gestió / Gerència, amb el suport de l'Oficina de Recursos Humans i sota la supervisió de la Direcció.