FUNDACIÓ INSTITUT D'ESTUDIS ESPACIALS DE CATALUNYA (IEEC)

Plan de Carrera

Alineación de la carrera con la escala europea (R1–R4)

Estabilización · Funciones · Movilidad · Redes - Procedimientos de promoción

Documento elaborado en el marco de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRA / HR Excellence in Research)

Índice

1. Introducción 1

1.1. Contexto institucional 1

1.2. Referencia al documento de Clasificación Profesional del personal del IEEC 1

2. Objeto y alcance 2

2.1. Aportación de personal y ámbito de gestión del Plan 2

3. Alineación con la escala europea de investigadores 2

3.1. Carrera de ingeniería del IEEC (Grupo II) 2

3.2. Carrera científica (Grupo III) 3

4. Funciones y responsabilidades por categoría 3

4.1. Personal de ingeniería (Grupo II) 3

4.2. Personal científico (Grupo III) 4

5. Estabilización y consolidación 4

5.1. Marco legislativo y principio general de contratación indefinida 4

5.2. Materialización de la estabilización según el origen de la financiación 4

5.3. Mecanismos de consolidación profesional 5

6. Movilidad 5

7. Redes y colaboración científica 6

• 8. Criterios mínimos de progresión profesional y cambio de categoría 6

8.1. Requisitos mínimos por categoría (Grupo II i Grupo III) 6

8.2. Procedimiento de cambio de categoría y de nivel salarial 7

9. Implementación 7

1. Introducción

El presente Plan de Carrera del IEEC se enmarca en la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRA) promovida por la Comisión Europea, cuyo objetivo es dotar a la entidad de un marco transparente, equitativo y previsible de desarrollo profesional, alineado con la escala europea de investigadores (R1–R4) y con los principios de la Carta Europea del Investigador y el código de conducta para su contratación (OTM-R).

1.1. Contexto institucional

El IEEC pertenece al sector público de la Generalitat de Catalunya y es, actualmente, centro CERCA (Centres de Recerca de Catalunya). Está regido por un Patronato integrado por la Generalitat de Catalunya, la Universitat de Barcelona (UB), la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), la Universitat Politècnica de Catalunya · BarcelonaTech (UPC) y el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC).

La actividad de I+D se articula en torno a cuatro Unidades de Investigación, que constituyen el núcleo científico del Instituto: el 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) y el Institut de Ciències de l'Espai del CSIC (ICE-CSIC). El IEEC cuenta con personal vinculado a la institución mediante diferentes modalidades. Por un lado, dispone de personal contratado directamente por el IEEC, que desarrolla su actividad en las diferentes unidades y áreas del Instituto. Por otro lado, el IEEC cuenta con personal adscrito o afiliado al Instituto, contratado por alguna de sus Unidades o instituciones vinculadas, cuya relación se rige por la normativa y las disposiciones aplicables de la institución correspondiente.

1.2. Referencia al documento de Clasificación Profesional del personal del IEEC

Este Plan toma como base y desarrolla el documento «Classificació professional del personal de la Fundació Institut d'Estudis Espacials de Catalunya», aprobado por el Patronato en marzo 2022 y actualizado en 2025 como instrumento de ordenación del personal del IEEC. Dicho documento asigna a cada persona un grupo profesional, un subgrupo y un nivel salarial, en base a las funciones realmente desempeñadas —con independencia de la denominación del puesto o de la titulación— y de las exigencias del puesto, atendiendo a factores como responsabilidades genéricas, formación, titulación, experiencia práctica, responsabilidad e impacto, autonomía, mando y complejidad.

El documento estructura al personal del IEEC en tres grupos profesionales:

- **Grupo I — Dirección, gestión, administración y servicios:** dirección superior y gestión técnica, económica, administrativa y jurídica.
- **Grupo II — Personal de ingeniería:** desarrollo de servicios tecnológicos de alto valor añadido (Enginyer/a sènior, Enginyer/a de recerca, Enginyer/a tècnic/a, Enginyer/a júnior y Tècnic/a de suport).
- **Grupo III — Personal científico:** personal investigador que lidera o participa en proyectos (Científic/a distingit/da, Científic/a sènior, Investigador/a científic/a, Postdoc sènior, Postdoc júnior, Investigador/a en formació y Titulat/da superior).

Asimismo, distingue entre personal de estructura y personal de investigación, definiendo tres niveles salariales (1, 2 y 3) por subgrupo y regula la progresión profesional y la promoción interna, conforme al convenio colectivo estatal de centros de educación universitaria e investigación y a la Ley 9/2022 de la Ciencia y teniendo en cuenta también la autonomía de gestión en materia de recursos humanos de los centros CERCA reconocida en Leyl 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència (Llei de la Ciència de Catalunya)

El presente Plan no sustituye al documento de Clasificación Profesional del IEEC, sino que lo proyecta sobre la carrera profesional.

2. Objeto y alcance

2.1. Aportación de personal y ámbito de gestión del Plan

Del modelo IEEC se deriva una distinción esencial para el presente Plan. El personal investigador científico adscrito al IEEC es aportado por las instituciones del Patronato (UB, UAB, UPC y CSIC), que son sus empleadoras y las responsables de su carrera profesional. Todas estas instituciones cuentan con el reconocimiento europeo "HR Excellence in Research" y desarrollan sus propias estrategias de recursos humanos para investigadores (HRS4R), así como sus respectivos marcos de acceso, evaluación, promoción y estabilización. Este contexto sitúa al IEEC en un entorno institucional plenamente alineado con los principios de la Carta Europea del Investigador y con el marco HRS4R. El IEEC, en cambio, contrata directamente a su personal de ingeniería (Grupo profesional II) y a personal científico (Grupo profesional III).

El Plan persigue: ofrecer al personal de ingeniería y científico contratado por el IEEC un itinerario de progresión basado en el mérito, la capacidad y la evaluación de resultados; definir la arquitectura de las escalas salariales y de los complementos; establecer las vías de estabilización y consolidación; y fomentar la movilidad y la integración en redes, en coordinación con las instituciones del Patronato.

3. Alineación con la escala europea de investigadores

El Marco Europeo de la Carrera Investigadora clasifica al personal científico en cuatro perfiles profesionales (R1 a R4) con niveles crecientes de competencia, autonomía y liderazgo. El IEEC, en su documento de Clasificación Profesional, tiene definidas sus propias categorías profesionales alineadas con estos perfiles.

3.1. Carrera de ingeniería del IEEC (Grupo II)

Las categorías del IEEC para el personal de ingeniería utilizan la escala europea R1–R4 como marco de referencia para establecer las siguientes equivalencias funcionales:

Categoría IEEC (Grupo II)	Perfil R	Requisitos
Tècnic/a de suport	—	Tareas técnicas de apoyo; formación de grado medio/superior.
Enginyer/a júnior	R1	Graduado/a o estudiante de último curso con poca o ninguna experiencia.
Enginyer/a tècnic/a	R2	Ejecución/gestión de proyectos técnicos; complejidad media.
Enginyer/a de recerca	R3	≥3 años de experiencia; dirige con responsabilidad secundaria; IP de proyecto pequeño.
Enginyer/a sènior	R3–R4	≥3 años como ing. de recerca; dirige programas de alta complejidad; responsable técnico / IP.

3.2. Carrera científica (Grupo III)

Las categorías del IEEC para el personal científico se corresponden con los siguientes perfiles de investigador definidos por la Comisión Europea:

Categoría IEEC (Grupo III)	Perfil R (ref.)	Requisitos
Titulat/da superior	R1	Graduado/a universitario que no está matriculado en un programa de doctorado
Investigador/a en formació	R1	Graduado/a universitario que ha realizado el máster universitario o equivalente y está matriculado en un programa de doctorado
Postdoc júnior	R2	<3 años de experiencia, ha obtenido el título de doctorado y sigue las órdenes del responsable del grupo.
Postdoc sènior	R2	≥3 años de experiencia, ha obtenido el título de doctorado, puede ejercer funciones de supervisión de un investigador en formación y un número reducido de estudiantes.
Investigador/a científic/a	R3	≥2 años de experiencia postdoctoral, tiene responsabilidad secundaria en la realización de tareas del proyecto y puede asumir la supervisión de posdocs, investigadores en formación y estudiantes.
Científic/a sènior	R3	≥5 años de experiencia postdoctoral y el grado de especialización, tiene responsabilidad directa en el proyecto de investigación.
Científic/a distingit/da	R4	≥10 años experiencia postdoctoral, lidera proyectos como Investigador Principal (IP)

4. Funciones y responsabilidades por categoría

4.1. Personal de ingeniería (Grupo II)

Perfil R	Categoría	Funciones y responsabilidades principales
—	Tècnic/a de suport	Tareas técnicas de apoyo bajo la dependencia de un/a responsable; formación especializada de grado medio o superior.
R1	Enginyer/a júnior	Tareas de ingeniería con supervisión; graduado/a o estudiante de último curso con poca o nula experiencia (se admite completar créditos en 1 año).
R2	Enginyer/a tècnic/a / Gestor/a tècnic/a	Ejecución y gestión de proyectos técnicos en el sector espacial: programación y diseño de sistemas, integración de software, ensayo y cualificación de instrumentación.
R3	Enginyer/a de recerca / Gestor/a de recerca	Dirige proyectos con responsabilidad secundaria y complejidad media; puede ser IP de proyecto de pequeña envergadura; supervisa ingenieros técnicos. Requiere ≥3 años como ing. técnico/a.
R3–R4	Enginyer/a sènior / Gestor/a sènior	Dirige programas/proyectos de alta complejidad y sus recursos; gran capacidad de innovación; responsable técnico o IP; supervisa ingenieros de investigación y técnicos. Requiere ≥3 años como ing. de investigación.

4.2. Personal científico (Grupo III)

Perfil	Categoría IEEC	Función principal (referencia)
R1	Investigador/a en formació / Titulat/da superior	Realiza la tesis o se inicia en la investigación bajo supervisión.
R2	Postdoc júnior / sènior	Investigación postdoctoral bajo supervisión; supervisión puntual de estudiantes.
R3	Investigador/a científic/a / Científic/a sènior	Independencia científica; puede ser IP; dirige equipo de investigación.
R4	Científic/a distingit/da	Liderazgo consolidado, reputación internacional, dirección de programas.

5. Estabilización y consolidación

El personal contratado por el IEEC se divide entre personal fijo o estructural necesario para el funcionamiento continuado de la organización, y personal coyuntural el cual se contrata con cargo de los proyectos de investigación o programas de personal.
El personal estructural se estabiliza y consolida mediante un contrato indefinido con cargo a los fondos estructurales de la organización.
El personal coyuntural se contrata mediante la modalidad de contrato por actividades científico-técnicas el cual tiene consideración de contrato indefinido vinculado a una línea de investigación.

5.1. Marco legislativo y principio general de contratación indefinida

De acuerdo con la legislación laboral española vigente y, de forma específica en el ámbito del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, tras la reforma de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación mediante la Ley 17/2022 y el Real Decreto-ley 32/2021 de reforma laboral española, la regla general de contratación es la naturaleza indefinida de los contratos.

En este marco legal, la mayoría de los contratos laborales se presumen indefinidos por defecto desde el momento de su formalización. Esta configuración legal supone ya, de entrada, un mecanismo inherente de estabilización para el personal contratado por el IEEC, superando los esquemas tradicionales de temporalidad que predominaban en el sector de la investigación española.

5.2. Materialización de la estabilización según el origen de la financiación

A pesar del carácter indefinido del vínculo laboral, la materialización efectiva de la estabilización y la consolidación en la organización se articula en función de la naturaleza de la actividad y la fuente de financiación:

1. **Personal estructural:**

    - **Definición:** Personal necesario para garantizar el funcionamiento continuado, la gestión y la actividad científico-técnica permanente de la organización.

    - **Materialización**: La estabilización y consolidación definitiva de este personal se formaliza mediante un contrato indefinido estructural financiado directamente con cargo a los fondos ordinarios o estructurales del IEEC. La consolidación de estas plazas se realiza mediante los procedimientos públicos de selección y provisión de puestos previstos para el sector público.

2. **Personal coyuntural (vinculado a líneas o proyectos de investigación):**

    - **Definición:** Personal contratado con cargo a proyectos de investigación, programas de captación de talento o fondos competitivos.

    - **Materialización:** Se efectúa habitualmente mediante la modalidad de contrato de actividades científico-técnicas (previsto en el artículo 23 bis de la Ley de la Ciencia).

    - **Estabilidad y causas de finalización**: este contrato tiene la consideración de contrato indefinido —lo que otorga de por sí estabilidad durante la ejecución del proyecto o línea de investigación—, pero (de acuerdo con la Ley de la Ciencia) su vinculación a fondos específicos implica que puede extinguirse válidamente por causas objetivas en caso de falta o agotamiento de la financiación asignada a dicha línea o proyecto.

5.3. Mecanismos de consolidación profesional

La consolidación en la carrera profesional investigadora dentro del IEEC se concreta mediante la permanencia del personal en líneas de investigación vigentes gracias a la captación continuada de nueva financiación competitiva, garantizando la prosecución de su desarrollo profesional en el marco de la escala R1–R4.

6. Movilidad

La movilidad constituye un elemento relevante para el desarrollo profesional del personal del IEEC. En línea con los principios de la política OTM-R, las diferentes experiencias de movilidad se reconocen y valoran como una contribución significativa al desarrollo de la carrera profesional, favoreciendo la adquisición de nuevas competencias, conocimientos y experiencias.

El IEEC promueve diferentes modalidades de movilidad, entre ellas:

- Movilidad nacional e internacional: se fomenta la realización de estancias en otras instituciones, tanto nacionales como internacionales, especialmente durante las etapas predoctorales y postdoctorales.
- Movilidad interdisciplinaria: se reconoce también el valor de las experiencias que implican intercambios entre diferentes disciplinas o ámbitos de conocimiento.
- Movilidad y colaboración con empresas: para el personal técnico, se pueden promover visitas de corta duración, intercambios de personal y períodos formativos en empresas, con el objetivo de ampliar conocimientos y adquirir experiencia en ámbitos técnicos específicos.

- Reconocimiento en el desarrollo profesional: las experiencias de movilidad se tienen en consideración como parte de la trayectoria profesional y pueden contribuir a la valoración global del desarrollo y la progresión de la persona investigadora.

7. Redes y colaboración científica

El desarrollo de carrera del personal científico y de ingeniería también se promueve mediante:

- Integración en consorcios y proyectos europeos (Horizon Europe, MSCA) e infraestructuras de investigación.
- Participación en redes del sector espacial (ESA, agencias nacionales) y alianzas con universidades y centros CERCA.
- Fomento de la ciencia abierta (Open Science), la gestión de datos FAIR y la investigación e innovación responsables (RRI).
- Apoyo institucional al liderazgo de redes por parte del personal sénior como criterio de excelencia.

8. Criterios mínimos de progresión profesional y cambio de categoría

El mecanismo de progresión profesional del personal investigador del IEEC se establece en el documento de clasificación profesional.

8.1. Requisitos mínimos por categoría (Grupo II y Grupo III)

Categoría IEEC (Grupo II)	Perfil R	Requisitos
Tècnic/a de suport	—	Tareas técnicas de apoyo; formación de grado medio/superior.
Enginyer/a júnior	R1	Graduado/a o estudiante de último curso con poca o ninguna experiencia.
Enginyer/a tècnic/a	R2	Ejecución/gestión de proyectos técnicos; complejidad media.
Enginyer/a de recerca	R3	≥3 años de experiencia; dirige con responsabilidad secundaria; IP de proyecto pequeño.
Enginyer/a sènior	R3–R4	≥3 años como ing. de recerca; dirige programas de alta complejidad; responsable técnico / IP.

Categoría IEEC (Grupo III)	Perfil R	Requisitos
Titulat/da superior	R1	Graduado/a universitario que no está matriculado en un programa de doctorado
Investigador/a en formació	R1	Graduado/a universitario que ha realizado el máster universitario o equivalente y está matriculado en un programa de doctorado
Postdoc júnior	R2	<3 años de experiencia, ha obtenido el título de doctorado y sigue las órdenes del responsable del grupo.
Postdoc sènior	R2	≥3 años de experiencia, ha obtenido el título de doctorado, puede ejercer funciones de supervisión de un investigador en formación y un número reducido de estudiantes.
Investigador/a científic/a;	R3	≥2 años de experiencia postdoctoral, tiene responsabilidad secundaria en la realización de tareas del proyecto y puede asumir la supervisión de postdocs, investigadores en formación y estudiantes.
Científic/a sènior	R3	≥5 años de experiencia postdoctoral y el grado de especialización, tiene responsabilidad directa en el proyecto de investigación.
Científic/a distingit/da	R4	≥10 años experiencia postdoctoral, lidera proyectos como Investigador Principal (IP)

8.2. Procedimiento de cambio de categoría y de nivel salarial

El procedimiento de cambio de categoría y nivel salarial para el personal científico y de ingeniería se encuentra regulado en el documento de clasificación profesional del IEEC El cual establece los siguientes pasos:

- El Superior jerárquico inmediato / IP emite informe justificando que concurren los requisitos de formación/titulación, autonomía, iniciativa, trayectoria y, en su caso, antigüedad, definidos para la categoría o nivel de destino.
- La Oficina de Recursos Humanos contacta con la oficina de proyectos para la aprobación de la consignación presupuestaria del proyecto de investigación.
- El informe se entrega a la Directora del Área de Gestión / Gerente, que redacta propuesta de resolución.
- La propuesta se eleva al Director/a del IEEC, que aprueba la resolución final.
- Se realiza un anexo al contrato del trabajador indicando las nuevas condiciones.
- Requisito general: antigüedad mínima de 1 año en el grupo/subgrupo o nivel de origen, salvo excepción justificada por el nivel de responsabilidad, autonomía e iniciativa adquiridos.

9. Implementación

La implementación del Plan de Carrera corresponde al Área de Gestión / Gerencia, con el apoyo de la Oficina de Recursos Humanos y bajo la supervisión de la Dirección.