



Normativa sobre la provisió de vacants, carrera investigadora i promoció interna del personal fix de l'ICAC

Normativa sobre la provisió de vacants, carrera investigadora i promoció interna del personal fix de l'ICAC

Índex:

Presentació	3
Capítol 1. La provisió de vacants.	
Article 1. La provisió de vacants.	4
Article 2. Encàrrec temporal per ocupar un lloc de treball.	4
Article 3. El concurs intern.	4
Article 4. El concurs obert.	5
Capítol 2. La carrera investigadora	
Article 5. Característiques generals de la carrera investigadora a l'ICAC.	6
Article 6. Annex sobre les bases de la carrera investigadora.	6
Capítol 3. La promoció interna del personal no investigador	
Article 7. La promoció interna del personal no investigador.	6
Article 8. La promoció interna horitzontal del personal no investigador.	7
Article 9. La promoció interna vertical del personal no investigador.	7
Disposició addicional primera. L'avaluació de l'acompliment del personal no investigador.	8
Disposició final primera.	9
Disposició final segona.	9
Annex únic. Bases de la carrera investigadora a l'ICAC.	

Presentació

Des de l'any 2004 en què es va aprovar la primera norma sobre la definició de llocs de treball del personal de gestió i suport a la recerca i del personal de recursos científicotècnics de l'ICAC, l'Institut ha aprovat normatives i ha pres acords a mesura que ha anat creixent. Actualment, es disposa d'un conjunt normatiu que abraça des de la relació dels llocs de treball a qüestions de gènere, passant per temes rellevants com la contractació laboral, la regulació de la jornada laboral, vacances i permisos, etc. Aquesta activitat ha estat duta a terme en contacte amb els representants dels treballadors a partir del moment de la seva elecció. Un dels aspectes que encara no s'ha tractat i que és necessari abordar és el relacionat amb la mobilitat i promoció del personal amb contracte fix de l'ICAC i, especialment, la carrera investigadora.

L'Estatut del Treballadors estableix els criteris generals per a la promoció professional i la mobilitat dels treballadors. D'altra banda, l'article 19 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix que el personal laboral té dret a la carrera professional i la promoció i que aquests drets es fan efectius a través dels procediments que preveuen l'Estatut dels treballadors o els convenis col·lectius. En aquest moment el nostre conveni de referència, a falta d'un d'específic en el camp de la recerca pública, és el d'Oficines i despatxos el qual en l'article 17.5 ja autoritza a les entitats a poder determinar les regles de promoció, atenent criteris objectius de mèrit i capacitat. Els articles 16 i 17 regulen els criteris generals d'actuació envers la mobilitat funcional i la promoció.

La normativa que es presenta a continuació tracta sobre tres aspectes claus en la promoció i mobilitat del personal amb contracte fix de l'ICAC i que són la provisió de vacants, la carrera investigadora i la promoció interna del personal no investigador.

CAPÍTOL 1. La provisió de vacants.

Article 1. La provisió de vacants.

1.1 El personal amb contracte laboral fix de l'ICAC té dret a la mobilitat i a participar en els concursos per a la provisió de vacants. Caldrà distingir, però, el personal investigador que seguirà la carrera investigadora de la resta de personal que seguirà aquesta norma general.

1.2 Els concursos per a la provisió de vacants han de garantir l'estricta compliment dels principis constitucionals de mèrit, capacitat i igualtat, així com de publicitat.

1.3 La competència per convocar i resoldre els concurs per a la provisió de vacants correspon al director o a la directora.

1.4 Per a la provisió de vacants es farà d'acord amb l'ordre següent:

1.4.1 Concurs intern de trasllats per a la provisió de vacants.

1.4.2 Concurs intern per reincorporació del personal en excedència.

1.4.3 Concurs obert per a nou ingrés.

Article 2. Encàrrec temporal per ocupar un lloc de treball.

2.1 El director o la directora podrà encarregar temporalment l'ocupació d'un lloc de treball vacant a una persona amb contracte laboral fix en actiu de l'Institut que compleixi amb els requisits de l'esmentat lloc i l'ocuparà mentre no es resolgui la provisió de la vacant.

2.2 Aquest encàrrec no podrà durar més de 6 mesos i es tindrà dret a percebre un complement personal transitòria que serà la diferència entre les retribucions del nou lloc de treball i les del seu lloc de treball. Si el lloc de treball temporal és del mateix nivell retributiu o inferior al que ja s'ocupa, la persona treballadora mantindrà el seu nivell retributiu previ a l'encàrrec. En qualsevol cas es tindrà en compte el que estableix l'article 39.3 de l'Estatut dels Treballadors que regula la mobilitat funcional.

Article 3. El concurs intern.

3.1 El personal laboral fix en actiu tindrà dret a participar en els concursos de trasllat de caràcter intern per a la provisió de vacants. Però, haurà de tenir dos anys d'experiència en el lloc que ocupi previ al concurs. També el personal laboral que es trobi en situació d'excedència voluntària tindrà dret a participar-hi.

3.2 Un cop resolt el concurs de trasllat entre el personal fix en actiu que hi hagi participat, si han quedat vacants llocs de treball, es procedirà a la resolució del concurs per reincorporació del personal en excedència que hagi concursat.

3.3 Els concursos de trasllat de caràcter intern per a la provisió de llocs de treball vacants tindran lloc abans de l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública que és previ al concurs obert per al nou ingrés.

3.4 El concurs de mèrits serà el procediment que se seguirà en els concursos de trasllat de caràcter intern per a la provisió de vacants. La convocatòria d'aquest concurs contindrà els requisits establerts en la relació de llocs de treball per a cada plaça vacant, i també els barems i els criteris amb els quals caldrà avaluar les persones candidates.

3.5 El procediment i avaluació de les persones candidates serà fixat en la convocatòria corresponents i se seguirà el mateix que es preveu en els Principis de contractació de l'ICAC per a la provisió de llocs de treball fixos. Les sol·licituds que no hagin obtingut una puntuació total de 60 o més punts no podran ser seleccionades.

3.6 La valoració dels diferents mèrits s'efectuarà d'acord amb el barem que estableixi la corresponent convocatòria, amb la finalitat d'adjudicar els llocs de treball a les persones candidates més idònies per desenvolupar-los i, en aquest sentit, s'han de tenir en compte especialment els mèrits que siguin adients per al lloc de treball:

- 3.6.1 Les titulacions acadèmiques
- 3.6.2 Les capacitats professionals i experiència
- 3.6.3 La formació i perfeccionament
- 3.6.4 L'antiguitat i l'acompliment.

3.7 La convocatòria també podrà preveure l'entrevista de les persones candidates. A l'hora d'avaluar les persones entrevistades, a més dels mèrits curriculars, es valorarà la seva autonomia, iniciativa, capacitat de pensament independent, capacitat d'adquirir nous coneixements i capacitat de lideratge.

3.8 En cas d'empat en la puntuació de dos o més persones candidates, té preferència per ocupar el lloc de treball aquella que ocupi una plaça d'igual categoria i, si és el cas, especialitat. Si tot i així la coincidència persisteix, s'ha d'adjudicar a la persona candidata amb més anys de servei en el lloc de treball d'igual categoria i, si és el cas, especialitat.

3.9 Obtingut el canvi de destinació per la participació en el concurs de trasllats no se'n podrà sol·licitar un de nou fins que hagin transcorregut dos anys de treball efectiu. En casos especials es podran establir terminis inferiors, però caldrà que el director o la directora presenti la proposta raonada que justifiqui la necessitat al Consell de Direcció que l'haurà d'aprovar. Prèviament, haurà informat de la proposta als representants dels treballadors.

Article 4. El concurs obert.

4.1 L'accés de personal nou per cobrir les vacants laborals que hagin restat sense cobrir en el torn de concurs intern es farà d'acord amb l'oferta d'ocupació pública que s'haurà aprovat prèviament a les convocatòries específiques corresponents per cobrir els llocs

de treball de manera interina o fixa. Per aquestes convocatòries es seguirà el que està previst en la normativa corresponent i en els Principis de contractació de l'ICAC.

CAPÍTOL 2. La carrera investigadora.¹

Article 5. Característiques generals de la carrera investigadora a l'ICAC.

5.1 La naturalesa de l'ICAC requereix d'una atenció especial al desenvolupament de la promoció del personal investigador. Aquest segueix una carrera que té com a referents els estàndards establerts a la recerca europea (Euraxess) i la normativa espanyola fixada en la Llei 14/2011, de 1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació entre d'altres. A més, el sistema català de centres de recerca CERCA al qual pertany l'Institut té, entre altres, l'objectiu d'impulsar l'excel·lència en l'activitat del personal investigador. És per això que el desenvolupament de la carrera investigadora amb les seves contínues avaluacions i fites a assolir requereixen d'un marc propi i diferenciat en aquesta normativa.

Article 6. Annex sobre les bases de la carrera investigadora.

6.1 S'annexa a aquesta normativa les Bases de la carrera investigadora a l'ICAC que estan ordenades en els apartats següents

- 6.1.1 Bases de la carrera investigadora a l'ICAC.
- 6.1.2 Les quatre etapes de la carrera investigadora a l'ICAC.
- 6.1.3 Definició.
- 6.1.4 Avaluació i promoció del personal investigador.
- 6.1.5 Consideracions finals.

CAPÍTOL 3. La promoció interna del personal no investigador.²

Article 7. La promoció interna del personal no investigador.

7.1 El personal amb contracte laboral fix no investigador de l'ICAC té dret a la promoció interna la qual consisteix a facilitar l'accés a llocs de major responsabilitat i retribució.

7.2 Modalitats de la promoció interna:

- 7.2.1 La promoció interna horitzontal.
- 7.2.2 La promoció interna vertical.

¹ Nota: les places de promoció interna no computen a la taxa de reposició, d'acord amb el que estableix l'article 20.uno.6.b de la Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2022.

² Idem.

7.3 Per optar a la promoció interna caldrà que la persona treballadora tingui una antiguitat mínima de dos anys de servei actiu en el lloc de treball des del qual es promociona.

Article 8. La promoció interna horitzontal del personal no investigador.

8.1 La promoció interna horitzontal consisteix en l'accés a llocs de treball de la mateixa categoria que poden tenir un nivell retributiu igual o superior. També es dona la promoció interna horitzontal quan es requalifiquen les funcions del lloc de treball amb un augment del nivell retributiu.

8.2 Per accedir a llocs de treball de la mateixa categoria laboral que estiguin vacants caldrà participar en els concursos interns corresponents quan es convoquin i s'haurà complir els requisits exigits en la convocatòria, la qual seguirà el procediment descrit a l'article 3 d'aquesta Normativa.

8.3 La requalificació del lloc de treball en el marc de la mateixa categoria pot ser a instància de la persona interessada o es pot iniciar d'ofici per part del director o directora. Quan la requalificació sigui a instància de la persona interessada aquesta haurà d'exposar els motius que consideri convenient els quals no podran ser puntuals o esporàdics sinó que hauran de ser ordinaris i continuats en el temps.

8.4 Atesa la petició requalificació del lloc de treball, el director o la directora podrà ordenar una nova valoració del lloc de treball i, vist el resultat, proposarà una requalificació del lloc de treball si és procedent. El director o directora haurà de proposar al Consell de Direcció de l'ICAC la modificació corresponent a la relació de llocs de treball de l'Institut. En tot cas, s'haurà de comptar amb la disponibilitat econòmica suficient per cobrir l'increment retributiu corresponent i el compliment de la normativa vigent. També escau la possibilitat que un cop valorat el lloc de treball, el director o la directora distribueixi les tasques de treball que consideri excedents a altres llocs de treball i així resolgui la sol·licitud presentada.

8.5 Si la requalificació del lloc de treball és incoada d'ofici per part del director o la directora, s'haurà incloure a l'expedient una valoració del lloc de treball que la justifiqui. Si la valoració és positiva, el director o directora haurà de proposar al Consell de Direcció de l'ICAC la modificació corresponent a la relació de llocs de treball de l'Institut. En tot cas, s'haurà de comptar amb la disponibilitat econòmica suficient per cobrir l'increment retributiu corresponent i el compliment de la normativa vigent. També escau la possibilitat que un cop valorat el lloc de treball, el director o la directora distribueixi les tasques de treball que consideri excedents a altres llocs de treball i així resolgui l'expedient.

Article 9. La promoció interna vertical del personal no investigador.

9.1 La promoció interna vertical consisteix en l'ascens des de categories laborals inferiors a superiors de les establertes a l'ICAC. També es dona la promoció interna vertical quan es requalifiquen les funcions del lloc de treball amb un canvi de categoria laboral.

9.2 Per accedir a llocs de treball de categories laborals superiors que estiguin vacants caldrà participar en el concursos interns corresponents quan es convoquin i s'haurà complir els requisits exigits en la convocatòria.

9.3 La requalificació del lloc de treball en el marc d'una categoria laboral superior pot ser a instància de la persona interessada o es pot iniciar d'ofici per part del director o directora. Quan la requalificació sigui a instància de la persona interessada aquesta haurà d'exposar els motius que consideri convenients els quals no podran ser puntuals o esporàdics sinó que hauran de ser ordinaris i continuats en el temps.

9.4 Atesa la petició requalificació del lloc de treball, el director o la directora podrà ordenar una nova valoració del lloc de treball i, vist el resultat, si és procedent, proposarà una requalificació del lloc de treball al Consell de Direcció de l'ICAC.

9.5 Si la requalificació del lloc de treball és incoada d'ofici per part del director o la directora, s'haurà incloure a l'expedient una valoració del lloc de treball que la justifiqui.

9.6 Si la valoració és positiva, el director o directora proposarà la creació del nou lloc de treball al Consell de Direcció de l'ICAC i la corresponent inclusió a la relació de llocs de treball de l'Institut. En tot cas, s'haurà de comptar amb la disponibilitat econòmica suficient i el compliment de la normativa vigent.

9.7 El lloc de treball que s'ha requalificat, romandrà actiu i ocupat temporalment per la persona que l'ocupava abans de requalificar-lo, com a encàrrec temporal, d'acord amb el que estableix l'article 2, fins que es resolgui el concurs intern. Si la persona que ocupava temporalment el lloc requalificat no ha guanyat el concurs, haurà d'ocupar un altre lloc que estigui vacant de la seva categoria i nivell. Si no n'hi ha cap de disponible, se la destinarà a un altre lloc de treball de manera temporal (article 2) i haurà de participar en el proper concurs intern en el qual es convoqui un lloc de treball de la seva categoria o superior sempre que disposi de la titulació adequada.

Disposició addicional primera. L'avaluació de l'acompliment del personal no investigador.

1 L'ICAC haurà d'establir sistemes que permetin l'avaluació de l'acompliment del personal amb contracte laboral fix no investigador. L'avaluació de l'acompliment és el procediment mitjançant el qual es mesura i valora la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats. Els sistemes d'avaluació de l'acompliment s'han d'adequar en tot cas a criteris de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació i s'han d'aplicar sense detriment dels drets del personal.

2. S'haurà de determinar els efectes de l'avaluació en la carrera professional horitzontal, la formació, la provisió de llocs de treball i en la percepció de les retribucions complementàries de productivitat o d'assoliment d'objectius. Aquestes retribucions complementàries seran temporals i es gaudiran sempre i quan s'hagin assolit les previsions aprovades.

3. El director o la directora proposarà al Consell de Direcció de l'Institut el pla d'actuació que permeti l'avaluació de l'acompliment del personal amb contracte laboral fix no investigador així que la normativa retributiva i la disponibilitat econòmica li ho permeti. També haurà d'informar i consultar la proposta del pla d'actuació als representants dels treballadors abans de proposar-la al Consell de Direcció de l'ICAC.

Disposició final primera

A fi de ser informats i consultats, aquesta normativa fou presentada als representants dels treballadors que la van debatre en una assemblea de treballadors i que posteriorment fou aprovada per votació el dia 3 de juny de 2022.

Disposició final segona

Aquesta normativa entra en vigor l'endemà de la seva aprovació per part del Consell de Direcció.

Annex únic. Bases de la carrera investigadora a l'ICAC.

BASES DE LA CARRERA INVESTIGADORA A L'ICAC

**Annex de la Normativa sobre la provisió de vacants,
carrera investigadora i promoció interna del personal fix
de l'ICAC**

Tarragona, 13 de juny del 2022

1. Bases de la carrera investigadora a l'ICAC.

L'existència d'una carrera investigadora atractiva i eficient demana posicions ben definides, perspectives professionals clares, un bon finançament i eines de suport al desenvolupament professional. L'atracció de talent amb perfil internacional constitueix un dels objectius del Pla d'Actuació 2021-2024 de l'ICAC i ha estat molt significativa des del 2018 amb la incorporació de nou personal investigador en l'etapa de consolidació a través del programa Ramón y Cajal del Ministeri de Ciència i Innovació. El creixement del personal investigador postdoctoral a través dels programes MSCA, Juan de la Cierva, Beatriu de Pinós i CIP (programa propi de l'ICAC) ha estat també molt notable, constituint de manera estable entorn el 30% del personal investigador de l'Institut. D'aquesta manera, les diferents etapes de la carrera investigadora ha anat agafant cos a l'ICAC aquests darrers anys. El compromís del centre, aprovat també en l'esmentat Pla d'Actuació, vers la creació de noves places d'investigador sènior (R4) amb contractació laboral fixa és ferm. Es pretén així consolidar el creixement i desenvolupar la carrera de recerca a l'ICAC. Cal recordar que les darreres convocatòries d'estabilització de personal investigador a l'Institut daten de l'any 2008. 14 anys després i d'acord amb la nova realitat descrita de l'ICAC, resulta del tot necessari consolidar el creixement i fixar les bases de la carrera investigadora al centre, bases que han de venir acompanyades d'una política d'estabilització del personal investigador. Aquestes bases han de ser clarament un instrument fonamental de l'Institut en la consolidació del desenvolupament i l'excel·lència de la recerca a l'ICAC durant els propers anys.

El projecte de llei de la ciència de Catalunya fixa com a objectiu dels centres CERCA desenvolupar recerca en la frontera del coneixement, orientada a la generació de nou saber i a l'impacte científic, tecnològic, econòmic i social. El projecte de llei especifica que aquests centres han de dur a terme una activitat científica d'un altíssim nivell d'impacte, comparable sempre, a nivell mundial, amb els centres que els són referència. Fa esment també a que els centres CERCA gaudeixen de plena autonomia i capacitat per a l'establiment de les seves pròpies polítiques de recursos humans, de manera que el Consell de Direcció del centre pot aprovar un sistema objectiu d'avaluació periòdica de l'activitat del seu personal. Igualment, l'avaluació positiva pot comportar l'assignació d'un complement d'avaluació de l'activitat o concepte retributiu anàleg.

El present document presenta doncs les bases de la carrera investigadora a l'ICAC, bases que han de ser un instrument per a la consolidació del desenvolupament i l'excel·lència de la recerca al centre durant els propers anys. El document té una part inicial descriptiva de les diferents categories d'investigador existents (apartats 2 i 3) i una segona part on es presenten les opcions de promoció i seguiment de les diferents posicions (apartats 4 i 5).

2. Les quatre etapes de la carrera investigadora a l'ICAC.

Com indiquen les recomanacions europees i també defineix el Pacte Nacional per a la Societat del Coneixement impulsat per la Generalitat de Catalunya, s'estableixen 4 grans categories de personal investigador que corresponen a les fases de desenvolupament professional: etapa inicial, en formació, prèvia a l'estabilització, personal estable, que estan alineades amb la prioritització europea Euraxess (R1, R2, R3 i R4).

A l'ICAC aquestes 4 categories poden subdividir-se a més en diferents nivells:

- **R1.** Investigador predoctoral (PhD Researcher) (I8 a I16, en la relació de llocs de treball de l'ICAC)
- **R2.** Investigador postdoctoral (Post-doctoral Researcher)
 - ✓ R2A Investigador postdoctoral en formació (Training postdoctoral Researcher) (I7)
 - ✓ R2B Investigador postdoctoral d'incorporació (Incorporation postdoctoral Researcher) (I6)
- **R3** Investigador en preconsolidació (Senior postdoc Researcher)
 - ✓ R3A Investigador en preconsolidació (Senior postdoc Researcher) (I5)
 - ✓ R3B Investigador en preconsolidació cap de grup (Senior postdoc Researcher Group Leader) (I4)
- **R4** Investigador sènior (Senior Researcher)
 - ✓ R4A Investigador sènior (Senior Researcher) (I3)
 - ✓ R4B Investigador sènior cap de grup (Senior Researcher Group Leader) (I2)
 - ✓ R4C Professor de Recerca (Research Professor) (I1)
 - ✓ R4D Professor de Recerca Distingit (Distinguished Research Professor) (I0)

3. Definició:

➤ **R1 Primer nivell acadèmic predoctorals (3-4 anys).**

Personal investigador que està realitzant una tesi doctoral matriculada en un programa de doctorat d'una Universitat en el qual participa l'ICAC. En l'actualitat l'ICAC forma part del programa de doctorat en Arqueologia clàssica de la URV i de la UAB. Poden realitzar la tesi doctoral mitjançant un contracte laboral predoctoral de 3 o de 4 anys en el centre d'adscripció (l'ICAC), finançat a través d'ajudes obtingudes per convocatòries públiques o del propi ICAC. L'avaluació i selecció dels candidats segueix les bases de les corresponents convocatòries.

En l'actualitat el personal investigador predoctoral de l'ICAC pot presentar diverses situacions en funció de la convocatòria de l'ajuda atorgada i de l'any en el que es troba el seu contracte (I16 a I8):

- Estudiants de doctorat contractats en el marc d'un projecte de recerca de l'ICAC, de durada variable depenent del projecte.
- Estudiants de doctorat contractats a través de la convocatòria per a la contractació de personal investigador novell (CIN) de l'ICAC. Contracte de 4 anys de durada.
- Estudiants de doctorat contractats a través dels Ajuts per a la contractació de personal investigador novell (FI) de l'AGAUR. Contracte de 3 anys de durada.
- Estudiants de doctorat contractats a través les ajudes FPI adscrites a projectes d'I+D de l'Agència Estatal d'Investigació. Contracte de 4 anys de durada.
- Estudiants de doctorat contractats a través les ajudes FPU del Ministeri d'Universitats. Contracte de 4 anys de durada.

Aquest primer nivell està regulat per l'Estatut del personal investigador predoctoral en formació (EPIF), aprovat pel Real Decret 103/2019.

➤ **R2 Segon nivell acadèmic postdoctoral: (variable fins a 5 anys).**

Personal investigador postdoctoral o investigador postdoc, realitza la seva activitat investigadora després de l'obtenció del títol de doctor, amb un contracte temporal de durada variable, finançat a través d'ajudes obtingudes per convocatòries públiques o del propi ICAC. L'avaluació i selecció dels candidats segueix les bases de les corresponents convocatòries.

En l'actualitat el personal investigador postdoctoral de l'ICAC pot presentar les següents tipologies:

- Personal postdoctoral contractat en el marc d'un projecte de recerca de l'ICAC, de durada variable dependent del projecte (I7 i I6).

- Personal postdoctoral contractat a través de la convocatòria per a la contractació de personal investigador postdoctoral (CIP) de l'ICAC, la qual pot ser en la modalitat de formació (R2-formació I7) o d'incorporació (R2-incorporació I6).

Contracte de 2 anys de durada.

- Personal postdoctoral contractat a través les ajudes Juan de la Cierva Formación del Ministeri de Ciència i Innovació. Contractes de 2 anys de durada (I7).

- Personal postdoctoral contractat a través les ajudes Juan de la Cierva Incorporación del Ministeri de Ciència i Innovació. Contractes de 3 anys de durada (I6).

- Personal postdoctoral contractat a través les ajudes Beatriu de Pinós de l'AGAUR. Contractes de 2 o 3 anys de durada (I6).

- Personal postdoctoral contractat a través les ajudes MSCA de la Unió Europea. Contractes de 18 mesos a 3 anys de durada (I7).

➤ **R3 Tercer nivell acadèmic de pre-estabilització o fase de preconsolidació.**

Fase en la qual el personal investigador disposa de la potestat de crear el seu propi equip i línia de recerca en el marc dels grups de recerca de l'ICAC. Per a aquesta etapa es preveu la contractació per un període de fins a cinc anys. Quan finalitza, i havent superat prèviament de manera positiva una avaluació d'excel·lència, es pot convocar un contracte laboral permanent o fix de la categoria sènior R4.

A l'ICAC actualment el personal en aquesta categoria disposa d'un contracte laboral de 5 anys, obtingut després d'haver estat seleccionat per a una ajuda del programa Ramon y Cajal del Ministeri de Ciència i Innovació, adscrita a l'ICAC com a centre de recerca receptor de l'ajuda. En aquesta categoria poden situar-se també persones que hagin rebut una ajuda per a projectes d' I+D+i per a joves investigadors (JIN) del Ministeri de Ciència i Innovació i s'hagi demanat des de l'ICAC. Igualment, persones seleccionades per convocatòria pròpia R3 de l'ICAC. En aquest cas els contractes laborals són de 3 anys de durada.

L'ICAC estableix dues categories:

- **R3A** (I5). Investigador en preconsolidació. Du a terme la seva activitat de recerca en el marc d'un grup o equip de recerca preexistent.

- **R3B** (I4). Investigador en preconsolidació cap de grup. Ha creat el seu propi grup o equip i línia de recerca, dirigeix projectes finançats i supervisa l'activitat de recerca de personal investigador predoctoral i postdoctoral.

➤ **R4 Investigador Sènior.**

Superada la fase de preconsolidació, el personal investigador arriba a l'etapa de consolidació o d'estabilització, on pot optar a contractes permanents fixes.

Pel centres de recerca catalans, la Institució Catalana de Recerca i d'Estudis Avançats (ICREA) proporciona des de 2001, personal investigador que selecciona i contracta amb criteris d'excel·lència. Tanmateix, en l'actualitat aquestes convocatòries ICREA en l'àrea de les Humanitats són biennals i restringides a un nombre reduït de contractes, amb perfils d'alt lideratge internacional. Extingida la convocatòria ICREA júnior, constitueixen en el present una via poc viable per a l'estabilització del personal investigador R3.

A l'ICAC l'estabilització del personal investigador s'ha dut a terme a través de convocatòries públiques pròpies de places de personal investigador sènior (R4) amb contractació laboral fixa. La darrera convocatòria data de l'any 2008 amb la creació de 4 places, una de les quals va ser finançada a través del programa I3 de l'Agència Estatal d'Investigació.

L'ICAC en tant que institut universitari adscrit a la URV participa en el cofinançament de 4 places de personal docent i investigador permanents vinculades al Contracte Programa URV-ICAC. El CP de durada quadriennal és vigent des del 2011.

En el moment actual la via d'estabilització més viable passa per l'obtenció per part del personal investigador doctor que hagi finalitzat la 4a anualitat del Programa Ramón y Cajal, de la certificació I3 de l'Agència Estatal d'Investigació del Ministeri de Ciència i Innovació. Aquest programa té com a un dels seus objectius incentivar l'oferta de llocs de caràcter permanent als centres de recerca, amb l'objectiu de fomentar la incorporació estable d'investigadors amb una trajectòria investigadora destacable.

En conseqüència l'ICAC té previst obrir convocatòries públiques pròpies de places de personal investigador sènior (R4) amb contractació laboral fixa.

S'han establert 4 nivells dins la fase R4:

- **R4A** Investigador sènior (I3). Du a terme la seva activitat de recerca en el marc d'un grup de recerca preexistent.

- **R4B** Investigador sènior cap de grup (I2). Dirigeix el seu propi grup, equip o línia de recerca; dirigeix projectes de recerca finançats en convocatòries competitives; compta amb un nombre rellevant de publicacions i acreditada capacitat formativa per crear un nucli de recerca (direcció de tesis, supervisió de personal investigador postdoctoral) a través d'un procés d'avaluació fomentat pel centre.
- **R4C** Professor de Recerca (I1). Investigador sènior cap de grup amb un mínim de 6 anys d'antiguitat com a I2, que acredita l'assoliment d'un alt nivell d'excel·lència i lideratge en el seu àmbit de recerca a través d'un procés d'avaluació fomentat pel centre. Aquest nivell és equivalent a un ICREA sènior i a un Professor d'Investigació del CSIC.
- **R4D** Professor de Recerca Distingit (I0). Nivell de caràcter extraordinari, per personal investigador amb un mínim de 6 anys d'antiguitat com a Professor de Recerca (I1) o categoria equivalent, i que acredita l'assoliment d'un nivell d'excel·lència en la direcció de recerca a través d'un procés d'avaluació fomentat pel centre.

	Etapa 1 / R1 Inicial PhD candidate	Etapa 2 / R2 En formació Junior postdoc	Etapa 3 / R3 Prèvia a estabilització Senior postdoc	Etapa 4 / R4 Personal estable Leading researcher
	 Personal investigador novell	 Beatriu de Pinós	 Programa Serra Hünter	 ICREA Senior & Academia
	 Doctorats Industrials	 ACCIÓ Generalitat de Catalunya TECNI@sping INDUSTRY		
	 Formación profesorado universitario	 Beatriz Galindo Junior	 Beatriz Galindo Senior	 Contratos investigador distinguido
	 Formación de doctores	 Juan de la Cierva	 Ramón y Cajal	
	 Doctorados Industriales	 Torres Quevedo		
	 Instituto de Salud Carlos III PFIS	 Instituto de Salud Carlos III Sara Borrell	 Instituto de Salud Carlos III Miguel Servet I	 Instituto de Salud Carlos III Miguel Servet II
	 Instituto de Salud Carlos III i-PFIS			
	 MSCA ITN (Institutional)	 MSCA IF	 MSCA IF	 Consolidator Grants
	 MSCA Cofund-DP (Institutional)	 MSCA Cofund-FP (Institutional)	 MSCA Cofund-FP (Institutional)	 Advanced Grants
			 Starting Grants	
	 Research in academia		 Research in/with non-academic sector	

Font: <https://agaur.gencat.cat/ca/detalls/article/Ajuts-per-al-desenvolupament-professional-dels-investigadors>

4. Avaluació i promoció del personal investigador.

La transició entre etapes R1, R2, R3 i R4.

Fins a l'etapa de consolidació o d'estabilització amb la contractació permanent o fixa per part del centre, cada etapa de la carrera investigadora es caracteritza per la contractació temporal a partir d'haver estat seleccionat en convocatòries públiques amb processos d'avaluació i selecció altament competitiu.

El pas de R1 a R2 es materialitza amb la defensa de la Tesis Doctoral i la promoció a una plaça que tingui com a requeriment el títol de doctor.

En el pas de R2 a R3 cal assenyalar que el baix nombre de places R3 en comparació a les places postdoctorals R2, suposa un punt crític en la carrera investigadora, creant el que sovint ha estat vist com un "coll d'ampolla" en la carrera. A l'Estat Espanyol, la reforma del 2021 del programa Ramon y Cajal, fixant dues fases de 3 + 2 anys respectivament, juntament amb la supressió de la modalitat Juan de la Cierva Incorporación, ha tingut entre els seus objectius atenuar aquest problema i afavorir la contractació estable del personal investigador. Les posicions R3 són altament competitives i requereixen d'experiència internacional molt rellevant.

En el moment actual la via d'estabilització principal en el pas de R3 a R4 (R4A Investigador sènior I3) és a través de convocatòries públiques pròpies de places de personal investigador sènior (R4) amb contractació laboral fixa, per personal investigador doctor que disposi d'avaluació positiva a efectes del Programa d'Incentivació de la Incorporació i Intensificació de l'Activitat Investigadora (Programa I3) o equivalent de l'Agència Estatal d'Investigació.

En les convocatòries corresponents es respectaran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència que preveu l'article 55 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i els Principis de contractació de l'ICAC.

La promoció entre els diferents nivells de l'etapa R4.

La promoció entre els diferents nivells de l'etapa R4 requereix d'un procés d'avaluació previ organitzat per l'ICAC, el qual és descrit més avall. El procés d'avaluació ha de ser coordinat per una Comissió d'Avaluació de la Recerca (en endavant, CAR) de l'ICAC. Aquesta Comissió serà nomenada pel Director de l'ICAC i ha d'estar formada per un mínim de tres persones, un president i dos vocals, entre les

quals hi haurà un membre del Consell Científic Assessor (SAB) i un altre extern a l'Institut. La CAR serà assistida per una persona que farà les funcions de secretaria.

La promoció ha de ser proposada per la Comissió d'Avaluació de la Recerca (CAR) al Director de l'ICAC i aprovada pel Consell de Direcció de l'Institut.

En el procediment per a l'avaluació dels mèrits serà fixat en la convocatòria corresponent i es respectaran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència que preveu l'article 55 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i els Principis de contractació de l'ICAC.

Més enllà de l'assoliment puntual d'objectius, la promoció del personal investigador entre els diferents nivells R4 ha regir-se per una sèrie de criteris i per la consolidació d'un conjunt d'indicadors:

- R4B Investigador sènior cap de grup (I2).

- Criteris generals:

- ✓ Direcció de grup propi grup, equip o línia de recerca

- Criteris específics:

- ✓ Direcció de projectes de recerca finançats en convocatòries competitives.
- ✓ Producció científica rellevant
- ✓ Capacitat formativa i per crear nuclis de recerca
- ✓ Disposar d'avaluació positiva a efectes del Programa d'Incentivació de la Incorporació i Intensificació de l'Activitat Investigadora (Programa I3) o equivalent.

- R4C Professor de Recerca (I1).

- Criteris generals:

- ✓ Ser Investigador sènior cap de grup I2 amb més de 6 anys d'antiguitat.

- Criteris específics:

- ✓ Direcció de projectes de recerca finançats en convocatòries competitives
- ✓ Finançament competitiu aconseguit.
- ✓ Producció científica rellevant.
- ✓ Lideratge
- ✓ Capacitat per consolidar un grup o nucli de recerca.
- ✓ Nombre de tesis dirigides i en curs.

- ✓ Formació avançada en màster i doctorat
- ✓ Capacitat de gestió d'activitats d'I+D.
- ✓ Càrrecs de responsabilitat científica.

- R4D Professor de Recerca Distingit (I0).
 - Criteris generals:
 - ✓ Professor de Recerca o categoria equivalent amb més de 6 anys d'antiguitat.

 - Criteris específics:
 - ✓ Lideratge.
 - ✓ Càrrecs de responsabilitat científica.
 - ✓ Capacitat per consolidar un grup o nucli de recerca.
 - ✓ Direcció de projectes de recerca finançats en convocatòries competitives.
 - ✓ Finançament competitiu aconseguit.
 - ✓ Capacitat de gestió de la recerca i d'activitats d'I+D.
 - ✓ Producció científica rellevant.
 - ✓ Nombre de tesis dirigides i en curs.
 - ✓ Formació avançada en màster i doctorat.

L'avaluació del personal investigador.

Totes les places permanents a l'ICAC han d'estar sotmeses a avaluacions regulars per períodes de sis anys com a part del seu seguiment. L'avaluació periòdica com a part del procés de seguiment de la carrera investigadora del personal investigador de l'ICAC s'ha de centrar específicament en els investigadors sènior (R4). Les etapes prèvies de la carrera investigadora amb contractació temporal ja compten amb processos d'avaluació i selecció altament competitiu.

Les avaluacions han de ser a més condició prèvia per a la promoció interna entre els diferents nivells de l'etapa R4. En aquest sentit, fins el present, a l'ICAC la carrera investigadora ha estat desplegada fins al nivell R4B (I2).

Els criteris per a l'avaluació d'investigadors Sènior (R4) han de regir-se pel seguiment i grau d'assoliment dels objectius i indicadors fixats pel centre d'acord amb el Pla d'actuació quadriennal aprovat pel Consell de Direcció. El Pla quadriennal segueix l'estructura dels indicadors dels contractes programa signats entre l'ICAC i la

Generalitat amb lleugeres modificacions. Els indicadors expressen en termes quantitativus el grau d'assoliment dels objectius.

En el procediment pel seguiment i grau d'assoliment dels objectius i indicadors serà fixat en la convocatòria corresponent i es respectaran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència que preveu l'article 55 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic i els Principis de contractació de l'ICAC.

Les avaluacions del personal investigador permanent de l'ICAC han de tenir una periodicitat regular de sis anys i tenir en compte els següents indicadors:

- Projectes de recerca i obtenció de recursos competitius
- Producció científica
- Capacitat de formació de personal investigador (predoctoral i postdoctoral)
- Foment de la transferència

L'ICAC comparteix els principis de la Declaració de San Francisco sobre l'avaluació de la recerca (SFDORA), per la qual desaconsella els avaluadors a confiar només en mètriques basades en revistes (com ara els factors d'impacte de la revista) com a mesura exclusiva de la qualitat dels articles de recerca individuals. L'Institut és coherent en aquest sentit amb la signatura de l'esmentada Declaració sobre l'avaluació de la recerca que han fet tant l'Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), com l'Agència Estatal d'Investigació (AEI) del Ministeri de Ciència i Innovació.

D'acord amb les recomanacions per a les institucions de la Declaració de San Francisco, a efectes de l'avaluació de la recerca, l'ICAC té en consideració el valor i l'impacte de tots els resultats de la recerca a més de les publicacions científiques, i té en consideració un ampli ventall de mesures d'impacte incloent-hi indicadors qualitativus d'impacte de la recerca, com la influència en les polítiques i l'aplicabilitat. Igualment, les avaluacions seran explícites sobre els criteris utilitzats per prendre decisions sobre la contractació i la promoció, ressaltant que el contingut científic d'un article és molt més important que la mètrica de la publicació o que la identitat de la revista on ha estat publicat.

El procés d'avaluació serà coordinat per la Comissió d'Avaluació de la Recerca de l'ICAC. La CAR serà nomenada pel Director de l'ICAC i estarà formada per un mínim de tres persones: un president i dos vocals, entre les quals hi haurà almenys un membre del Consell Científic Assessor (SAB) i un membre extern a l'ICAC. La CAR

tindrà en compte la paritat de gènere. S'anomenarà una altra persona, com a secretària, que assistirà a les reunions sense vot.

El procés d'avaluació es fonamenta en el coneixement expert de les persones que avaluen i ha de seguir el sistema de *peer-review* o avaluació per parells externa per part de persones expertes en la línia de recerca i adequades amb el nivell de la persona avaluada.

La CAR té les competències següents:

- L'avaluació de l'activitat investigadora del personal investigador contractat.
- L'emissió dels informes pertinents d'avaluació raonats.

Les qualificacions finals han de seguir la següent classificació:

(A, A-) Rendiment excepcional, activitat investigadora amb gran impacte internacional per originalitat, rigor i importància. Possibilitat de promoció entre els diferents nivells de l'etapa R4, així com d'increment salarial d'acord amb la disponibilitat pressupostària i l'aprovació del Consell de Direcció.

(B+, B) Excel·lent, amb resultats propers als més alts estàndards a nivell internacional per originalitat, rigor i importància. Possibilitat de promoció entre els diferents nivells de l'etapa R4.

(C+) Rendiment regular, amb resultats molt estàndard. Cal millorar l'activitat i els resultats de la recerca i aconseguir una major originalitat, rigor i impacte.

(D) Rendiment deficient. Necessitat urgent de millora en tots els aspectes avaluats.

Totes qualificacions generaran un informe raonat valoratiu que serà elaborat per la CAR. En relació amb les qualificacions de C+ i D, la CAR redactarà en el seu informe recomanacions específiques de millora. Una C+ implicarà la repetició de l'avaluació en un termini màxim de dos anys, la qual donaria lloc a penalitzacions en cas d'absència de millora. Una D donaria lloc a penalitzacions immediates.

5. Consideracions finals.

La redacció de les bases de la carrera investigadora a l'ICAC és un repte imprescindible per a assolir la consolidació del creixement que el centre ha experimentat des del 2018. Aquesta consolidació requereix dur a terme un pla

d'estabilització del personal investigador, amb la transició de personal investigador R3 a R4, i la creació de noves places de personal investigador sènior amb contractació laboral fixa. D'acord amb el Pla d'Actuació 2021-2024 de l'ICAC, al 2024 l'ICAC disposarà d'una plantilla de personal investigador propi fixa estabilitzada que s'haurà incrementat de 4 a 7 persones, a través de la transició de R3 a R4 del personal investigador, situació que significarà un cert relleu generacional en el lideratge de línies i programes de recerca de l'Institut. Aquesta consolidació requereix aprovar les bases d'una carrera investigadora atractiva i eficient, amb posicions ben definides i perspectives professionals clares. Aquestes han de ser clarament un instrument fonamental de l'Institut en la consolidació del desenvolupament de la recerca a l'ICAC durant els propers anys.

No sens escapa, però, que el desplegament d'aquestes bases i la consolidació de la recerca a l'ICAC requerirà d'un increment del finançament basal del centre que faci possible no només la creació de nous contractes fixes estructurals, sinó la promoció i el reconeixement de la carrera investigadora de les persones que conformem l'ICAC.

Per a la redacció d'aquestes bases s'ha pres com a models de referència les bases de la carrera investigadora de l'Institut d'Investigacions Biomèdiques August Pi i Sunyer (IDIBAPS), del Centre d'Estudis Demogràfics (CED), així com els criteris despleats per l' Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya (AQU), els criteris d'avaluació de la Institució CERCA i els principis de la Declaració de San Francisco sobre l'avaluació de la recerca (SFDORA).

Referències:

https://governobert.gencat.cat/web/shared/Transparencia/normativa-en-tramit/REU/en-tramit/Llei_Ciencia/projecte/projecte_llei_ciencia.pdf

<https://sfdora.org/read/read-the-declaration-catalan/>

<https://www.clinicbarcelona.org/ca/idibaps/trabajar-idibaps/carrera-investigadora>

<https://ced.cat/wp-content/uploads/2022/01/1.-Pla-de-Carrera-investigadora-CED-14122021.pdf>

