



PLAN DE CARRERA INVESTIGADORA

14 de diciembre de 2021



1. Presentación: objetivos y factores condicionantes

El CED es un centro del sistema CERCA y como tal está sometido a una evaluación externa que no incluye una evaluación individual del personal investigador. De acuerdo con la institución CERCA, las decisiones y métodos de evaluación individual de su personal corresponden a cada centro. Por este motivo, en el Contrato programa 2007-2012 firmado con el CED por parte de la Generalidad de Cataluña se estableció como objetivo la evaluación periódica e individual del personal de investigación. El procedimiento redactado entonces se ha ido actualizando periódicamente.

La firma de adhesión, por parte del CED, a la Carta europea de la investigación y al Código de conducta para la contratación de personal investigador en julio de 2014 y la posterior obtención de la distinción “hr” de excelencia febrero de 2016, ha supuesto ampliar y revisar los protocolos del Sistema de calidad del Centro, y entre ellos el de establecer una carrera investigadora acorde con las posibilidades legales y económicas de la entidad.

Este documento desarrolla el protocolo de gestión de recursos humanos (P1) del Sistema de calidad del Centro de Estudios Demográficos (CED), en lo que se refiere a la carrera investigadora, al describir los criterios, los requerimientos y el proceso de gestión del desarrollo profesional del personal investigador.

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

En la elaboración de este Plan, el CED ha hecho suyos los principios de la *Carta Europea y el Código para la investigación* (ver anexo 1). En concreto:

- los principios 13 y 15, que establecen un sistema de evaluación para la promoción que debe darse a conocer en el momento de la contratación,
- el principio 21, especialmente en los casos del reclutamiento a nivel postdoctoral,
- el principio 25, al promover la estabilidad del personal de investigación y de apoyo diseñando su estrategia de desarrollo profesional,
- el principio 30, de orientación del personal de investigación en lo que respecta a las posibilidades de empleo y crecimiento, tanto dentro como fuera de la propia institución.

La presente regulación de la carrera investigadora se refiere al personal estructural o permanente, según la relación de puestos de trabajo aprobada por el Consejo de gobierno del CED y que son ocupados por personal con un contrato indefinido o, eventualmente, temporal de forma interina. El Plan excluye expresamente las posiciones de carácter temporal vinculadas a ayudas externas, cuyas condiciones salariales y permanencia vienen marcadas por las mismas convocatorias.¹ El CED incentiva su participación en el sistema de ayudas externas a la contratación, en el marco de las convocatorias de la Comisión Europea, el Estado Español o la Generalitat de Catalunya.

¹ En concreto hacemos referencia especialmente a las de los programas catalán (Formación de Investigadores, Beatriz de Pinoso), español (Formación de Personal Investigador, Formación de Personal Universitario, Juan de la Cierva, Ramon y Cajal) y europeo (Marie Curie), entre otros.

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

- En primer lugar, las características de los investigadores en cuanto a su trayectoria académica y méritos de investigación, que incluyen publicaciones, proyectos de investigación básica o aplicada y otras actividades.
- En segundo lugar, a la disponibilidad presupuestaria y de plazas vacantes de la institución. La política de contratación está supeditada a las posibilidades de financiación y presupuestarias del CED a medio y largo plazo². El Plan de carrera investigadora tiene necesariamente en cuenta la dimensión reducida de CED en comparación con otros centros del Sistema catalán de investigación, universidades u otros organismos internacionales. Como organismo público, el CED está sometido a las directrices de la Generalidad de Cataluña y, en consecuencia, se ve afectado por las posibles restricciones generales que prohíben las contrataciones o los aumentos salariales, con independencia de los resultados económicos de la institución y de la producción de su personal de investigación³. Estas circunstancias, externas al ámbito de decisión del CED, pueden eventualmente limitar las posibilidades de hacer efectivo un plan adecuado y realista de carrera investigadora.
- En tercer lugar, el CED está sujeto a la normativa legal vigente: la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, así como el Estatuto de los trabajadores, configuran el marco jurídico en el que se desarrolla toda la contratación. La futura aprobación de un convenio colectivo por el personal investigador en Cataluña, obligaría al CED, en su caso, a revisar el presente Plan de carrera investigadora.

2. Tipología del personal contratado

El Centro de Estudios Demográficos está constituido por personal investigador doctor, personal investigador en formación y personal de apoyo a la investigación (técnico, de gestión y administrativo). Este personal se estructura en distintos niveles y categorías salariales, de acuerdo con su formación, capacidad y responsabilidad.

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

Tabla 1 Niveles salariales y relación de puestos de Trabajo

Nomenclatura EU	Nivel salarial	Categoría	Tipología
R4A	Nivel 1	Investigador/a distinguido/a	Sitios de trabajo estructurales, contratos indefinidos en interinidad.
R4B	Nivel 2		
23A	Nivel 3	Investigador/a senior	
R3A	Nivel 4		
R3B	Nivel 5		
R3B	Nivel 6		
R2A	Nivel 7	Investigador/a postdoctoral	Sitios de trabajo no estructurales, contratos temporales ligados a ayudas a la contratación a proyectos.
R2A	Nivel 8		
R2A	Nivel 9		
R2B	Nivel 10	Investigador/a postdoctoral reciente	
R2B	Nivel 11		
R2B	Nivel 12		
R1A	Nivel 13	Investigador/a en formación y becario/a de colaboración	
R1B	Nivel 14		
R1B	Nivel 15		

² En función del año, el presupuesto basal del CED no supera el 50% de sus costes de personal y no suele ser suficiente para cubrir los costes de las plazas estructurales de la institución.

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

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

3. Categorías del personal investigador

El acceso a las categorías de carácter temporal está ligado a la obtención de ayudas a la contratación convocadas por organismos públicos y privados en concurrencia competitiva abierta por período de entre dos y cinco años. Las contrataciones inferiores sólo pueden estar vinculadas a proyectos con financiación finalista.

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

Tabla 2. Acceso a las distintas categorías de personal investigador

Contratos no estructurales (temporales)	Investigador o investigadora en formación (R1)	(1) Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R1A) (2) Becas de proyecto por concurrencia restringida (R1B)
	Investigador o investigadora postdoctoral (R2)	(1) Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R2A) (2) Contratos de proyecto por concurrencia restringida (R2B)
Contratos estructurales (indefinidos o de estabilización)	Investigador o investigadora	(1) Contractes de projecte per concurrència competitiva oberta (R3B) (2) Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R3B) (3) Contratos de estabilización y/o interinaje (R3A)
		Grupo líder o investigador/a distinguido/da

3.1. Investigador o investigadora en formación R1A i R1B

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

Tabla 3. Tipología de los contratos R1A-R1B

Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R1A).	Investigador (FI) de la Generalidad de Cataluña	Son contratos de entre 3 y 4 años y se rigen por la normativa de cada convocatoria.
	Ayudas a la Formación de Investigadores (FPI) del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Ayudas a la Formación de Profesorado Universitario (FPU) del Ministerio de Educación	
	Ayudas DEMOS en el marco de proyecto de investigación del CED	
	Otras ayudas para el personal investigador en formación de otros organismos o de la Comisión Europea	
Becas y contratos de proyecto para concurrencia restringida (R1B)	Becas y contratos de colaboración	Son convenios o contratos de prácticas profesionales para períodos no superiores a un año.

3.2. Investigador o investigadora postdoctoral (R2A i R2B)

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

Tabla 4. Tipología de los contratos R2A-R2B

Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R2A)	Ayudas Juan de la Cierva-Formación del Ministerio de Ciencia e Innovación	Son contratos de entre 2 y 3 años y se rigen por la normativa de cada convocatoria.
	Ayudas Juan de la Cierva-Incorporación del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Otras ayudas para personal postdoctoral de otros organismos de la Comisión Europea	
Contratos de proyectos para concurrencia restringida (R2B)	Contratos de colaboración vinculados a un proyecto	Son contratos en el marco de proyectos con financiamiento por personal colaborador o de soporte, por períodos no superiores a un año.

3.3. Investigador o investigadora (R3A i R3B)

Descripción: Persona que realiza una tarea de investigación con contribuciones específicas en cuanto a publicación de resultados de su investigación y otra producción de tipo científico. Tiene capacidad de dirigir doctorandos y de incorporar postdoctorandos en sus proyectos de investigación.

Dispone de sus propias ayudas a la investigación como principal investigador. Esta categoría puede derivar permanente. Puede tener actividad docente que solo son limitadas por la normativa de incompatibilidades. En esta categoría, la posibilidad de estabilizar las becas, y compleja con el nivel de actividad requerida, con un contrato indefinido. Será necesario, sin embargo, que haya la disponibilidad presupuestaria i una plaza aprobada por el Consejo de Gobierno del CED. Por el contrario, se puede ocupar la plaza interinamente o en el marco de un proyecto financiado.

Tabla 5. Tipología de los contratos R3A-R3B

Contratos de proyecto para concurrencia competitiva abierta (R3B)	Contratos de colaboración vinculados a un proyecto	Son contratos en el marco de proyectos con financiación o para el personal colaborador o de soporte, por períodos no superiores a un año.
Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R3B)	Ayudas Beatriu de Pinós de la Generalidad de Cataluña	Son contratos de entre 4 y 5 años y se rigen por la normativa de cada convocatoria.
	Ayudas Ramón y Cajal del Ministerio de Ciencia e Innovación	
	Ayudas Marie Curie de la Comisión Europea	
Contratos de estabilización y/o interinaje (R3A)	Contratos I3	Son contratos de carácter indefinido, previa concurrencia pública, o de interinaje a la espera de que se convoque una plaza aprobada por el Consejo de Gobierno del CED
	Contractes derivats de l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament propi com a IP i per un equip de treball.	

3.4. Líder de grupo o investigador/a distinguido/a (R4 A i R4B)

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

Tabla 6. Tipología de los contratos R4A-R4B

Contratos de estabilización y/o interinaje (R4B)	Contratos I3 con la obtención de un proyecto competitivo con financiación para un equipo de trabajo.	Son contratos de carácter indefinido, previa concurrencia pública, o de interinaje a la espera de que se convoque una plaza aprobada por el Consejo de Gobierno del CED.
	Contratos derivados de la obtención de un proyecto competitivo con financiación propia como IP y para un equipo de trabajo.	
Contratos permanentes o estabilizados (R4A)	Investigador/a distinguido/a	
	Investigador/a ICREA	
	Responsable de grupos de investigación consolidados del CED	

4. Acceso a las plazas de personal investigador permanente

El CED tiene limitada la capacidad de acceso a plazas permanentes con contrato indefinido al personal investigador de nivel R3 y R4:

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

El acceso a plazas permanentes en las categorías R3 y R4 viene determinado por las posibilidades estructurales en cuanto a la disponibilidad de plazas aprobadas por el Consejo de gobierno del CED ya las disponibilidades presupuestarias a medio y largo plazo. Ambas vías de consolidación son las que determina el programa I3 o la apertura de plazas de carácter competitivo y abierto internacionalmente según la normativa OTM-R del CED.

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

5. Carrera investigadora y promoción

Cada categoría tiene unos niveles retributivos constituidos por el salario base más unos complementos de actividad que la sitúan en el lado alto, medio o bajo de la categoría, según las características de cada contrato, establecidas en la convocatoria. Posteriormente una evaluación efectuada cada seis años (véase el cuadro de seguimiento en el anexo 3), constituirá la información necesaria para que la dirección del CED, con el apoyo que estime oportuno, pueda dictaminar si el investigador o investigadora accede nivel superior, mantiene lo que tiene, se reorienta su búsqueda o, en el peor de los casos, se le rescinde el contrato. Todas las posiciones permanentes del CED están sujetas a este seguimiento regular cada 6 años. El acceso a la categoría R4 está supeditado a la disponibilidad de plazas estructurales aprobadas por el Consejo de gobierno.

Aparte de las características establecidas internacionalmente por cada una de las categorías y los criterios generales (anexo 2), el CED valorará también el compromiso en la gestión de la



investigación y la transferencia, es decir, la dedicación al liderazgo o coordinación de actividades centrales por el Centro.

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

ANEXO 1. EUROPEAN CHARTER OF RESEARCHERS AND CODE. MAIN CAREER PRINCIPLES

“12. Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career. Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

“13. Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised. Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

“15. Transparency

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

“18. Recognition of mobility experience

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

“21. Postdoctoral appointments

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

“25. Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the EU Directive on Fixed-Term Work.

“28. Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

“30. Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

ANEXO 2: EUROPEAN DEFINITIONS

First Stage Researcher (R1)

This profile includes individuals doing research under supervision in industry, research institutes or universities. It includes doctoral candidates.

Researchers with this profile will:

- Carry out research under supervision
 - Have the ambition to develop knowledge of research methodologies and discipline
 - Have demonstrated a good understanding of a field of study
 - Have demonstrated the ability to produce data under supervision
 - Be capable of critical analysis, evaluation and synthesis of new and complex ideas
 - Be able to explain the outcome of research and value thereof to research colleagues
- Desirable competences
- Develops integrated language, communication and environment skills, especially in an international context.

Recognised Researcher (R2)

This profile includes:

- Doctorate degree (PhD) holders who have not yet established a significant level of independence,
- Researchers with an equivalent level of experience and competence.

Necessary competences

All competences of 'First Stage Researcher' plus:

- Has demonstrated a systematic understanding of a field of study and mastery of research associated with that field
- Has demonstrated the ability to conceive, design, implement and adapt a substantial programme of research with integrity
- Has made a contribution through original research that extends the frontier of knowledge by developing a substantial body of work, innovation or application. This could merit national or international refereed publication or patent.
- Demonstrates critical analysis, evaluation and synthesis of new and complex ideas
- Can communicate with their peers: be able to explain the outcome of their research and value thereof to the research community
- Takes ownership for and manages own career progression, sets realistic and achievable career goals, identifies and develops ways to improve employability.
- Co-authors papers at workshop and conferences

Desirable competences

- Understands the agenda of industry and other related employment sectors
- Understands the value of their research work in the context of products and services from industry and other related employment sectors.
- Can communicate with the wider community and with society generally, about their areas of expertise
- Can be expected to promote, within professional contexts, technological, social or cultural advancement in a knowledge based society
- Can mentor First Stage Researchers, helping them to be more effective and successful in their R&D trajectory.

Established Researcher (R3)

This framework describes the necessary and desirable competences for established researchers (those who have developed a level of independence).

Necessary competences

All necessary and most desirable competences of the 'Recognized Researcher' plus:

- Has an established reputation based on research excellence in their field
- Makes a positive contribution to the development of knowledge, research and development through co-operations and collaborations
- Identifies research problems and opportunities within their area of expertise
- Identifies appropriate research methodologies and approaches
- Conducts research independently which advances a research agenda
- Can take the lead in executing collaborative research projects in cooperation with colleagues and project partners
- Publishes papers as lead author, organizes workshop or conference sessions

Desirable competences

- Establishes collaborative relationships with relevant industry research or development groups
- Communicates their research effectively to the research community and wider society
- Is innovative in their approach to research
- Can form research consortia and secure research funding / budgets / resources from research councils or industry
- Is committed to professional development of their own career and acts as mentor for others.

Leading researcher (R4)

The EU framework for research careers describes a leading researcher (R4) as a researcher leading their research area or field with the following necessary and desirable competences:

Necessary competences

All necessary and most desirable competences of 'Established Researcher' plus:

- Has an international reputation based on research excellence in their field
- Demonstrates critical judgment in the identification and execution of research activities
- Makes a substantial contribution (breakthroughs) to their research field or spanning multiple areas
- Develops a strategic vision on the future of the research field
- Recognizes the broader implications and applications of their research
- Publishes and presents influential papers and books, serves on workshop and conference organizing committees and delivers invited talks

Desirable competences

- Is an expert at managing and leading research projects
- Is skilled at managing and developing others
- Has a proven record in securing significant research funding / budgets / resources
- Beyond team building and collaboration, focusing on long-term team planning (e.g. career paths for the researchers and securing funding for the team positions)
- Is an excellent communicator and networker within and outside the research community [creating networks]
- Is able to create an innovative and creative environment for research
- Acts as a professional development role model for others.

ANEXO 3: CUADRO DE SEGUIMIENTO DE LA ACTIVIDAD

Monitoring Plan of the Centre d'Estudis Demogràfics, 2017-2021



Researcher

Position:

PhD in

AREAS OF RESEARCH:



PUBLICATIONS, 2017-2021 *Articles, book chapters, books*

	Articles Q1 (JCR - SJR) / Author_1	Articles Q1-Q4 (JCR - SJR) / Author_1	Total articles (indexed and non-indexed) / Author_1	Book chapters / Author_1
2017 - 2021				
2021				

Cites in Google Scholar (/ 2021) | H_Index Google Scholar

5 MOST RELEVANT PUBLICATIONS, 2017-2021

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

FUNDING ID, 2017-2021 *Research and individual grants as principal investigator and funding amount*

- 1.
2. ...

THESIS SUPERVISION AND MENTORSHIP, 2017-2021



Completed Ph.D. Supervision:

Ongoing Ph.D. supervision:

Completed post-doctoral mentorship:

Ongoing post-doctoral mentorship:

Completed pre-doctoral mentorship:



ONGOING WORK *Indicate collaborations and status*

- 1.
2. ...

FUNDING ID, 2017-2021 *Research and individual grants as principal investigator and funding amount*

- 1.
2. ...

GRANTS UNDER EVALUATION

- 1.
2. ...

KNOWLEDGE TRANSFER AND SOCIAL IMPACT OF YOUR RESEARCH

OTHER ACHIEVEMENTS *(300 characters max.)*



ANEXO 4. RESUMEN TIPOLOGÍA DE LOS CONTRATOS R1 A R4

Investigador o investigadora en formación (R1)	Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R1A)	Ayudas a la Formación de Personal Ayudas a la Formación de Investigadores Ayudas a la Formación de Profesorado Ayudas DEMOS en el marco de proyectos de investigación del CED Otras ayudas para el personal investigador en formación de otros organismos o de la Comisión Europea	Son contratos de entre 3 y 4 años y se rigen por la normativa de cada convocatoria.
	Becas y contratos de proyectos por concurrencia restringida (R1B)	Becas y contratos de colaboración	Son convenios o contratos de prácticas profesionales para períodos no superiores a un año.
Investigador o investigadora postdoctoral (R2)	Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R2A)	Ayudas Juan de la Cierva-Formación del Ministerio de Ciencia e Innovación Ayudas Juan de la Cierva-Incorporación del Ministerio de Ciencia e Innovación Otras ayudas para el personal postdoctoral de otros organismos de la Comisión Europea	Son contratos de entre 2 y 3 años y se rigen por la normativa de cada convocatoria.
	Contratos de proyectos por concurrencia restringida (R2B)	Contratos de colaboración vinculados a un proyecto	Son contratos en el marco de proyectos con financiación para el personal colaborador o de soporte, por períodos no superiores a un año.
Investigador o investigadora (R3)	Contratos de proyectos por concurrencia competitiva abierta (R3B)	Contratos de colaboración vinculados a un proyecto	Son contratos en el marco de proyectos con financiación o para el personal colaborador o de soporte, por períodos no superiores a un año.
	Ayudas a la contratación de concurrencia competitiva abierta (R3B)	Ayudas Beatriu de Pinós de la Generalidad de Cataluña Ayudas Ramón y Cajal del Ministerio de Ciencia e Innovación Ayudas Marie Curie de la Comisión Europea Otras ayudas para personal investigador con experiencia de otros organismos o de la Comisión Europea	Son contratos de entre 4 y 5 años y se rigen por la normativa de cada convocatoria.
	Contratos de estabilización y/o interinaje (R3A)	Contratos I3 Contractes derivats de l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament propi com a IP i per un equip de treball.	Son contratos de carácter indefinido, previa concurrencia pública, o de interinaje a la espera de que se convoque una plaza aprobada por el Consejo de Gobierno del CED
Líder de grupo o investigador/a distinguido/a (R4)	Contratos de estabilización y/o interinaje (R4B)	Contratos I3 con obtención de un proyecto competitivo con financiación para un equipo de trabajo Contractes derivats de l'obtenció d'un projecte competitiu amb finançament propi com a IP i per un equip de treball.	Son contratos de carácter indefinido, previa concurrencia pública, o de interinaje a la espera de que se convoque una plaza aprobada por el Consejo de Gobierno del CED
	Contratos permanentes o estabilizados (R4A)	Investigador/a distinguido/a Investigador/a ICREA Responsables de grupos de investigación consolidados en el CED	