

CARRERA PROFESSIONAL PEL PERSONAL DEL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS TAULES SALARIALS

Document aprovat pel Consell de Govern en sessió ordinària de 27 de novembre de 2024*. Versió consolidada.

El consorci CED és una entitat sense ànim de lucre del sector públic (SEC95), participada per la Generalitat de Catalunya i per la Universitat Autònoma de Barcelona, que està adscrit al departament competent en Recerca, actualment el Departament Recerca i Universitats.

L'entitat es configura com a centre CERCA, d'acord amb la Resolució ECO/2405/2015, de 21 d'octubre, de reconeixement de diversos centres de recerca de Catalunya com a centres CERCA. Com a tal, li és aplicable el règim jurídic específic caracteritzat per la plena autonomia previst a la Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència.

Malgrat l'autonomia en matèria de règim jurídic del funcionament de l'entitat, que inclou el règim retributiu del seu personal, aquesta autonomia no exclou el compliment de la normativa bàsica ni dels criteris interpretatius aplicables als centres CERCA i a la Fundació ICREA, establerts conjuntament per la Direcció General de la Funció Pública, la Intervenció General, la Direcció General de Pressupostos i la Secretaria d'Universitats i Recerca.

En aquest sentit, la normativa bàsica pressupostària preveu anualment el topall màxim de l'increment retributiu del personal del sector públic, inclosos els consorcis del sector públic, i els Criteris interpretatius abans esmentats estableixen, entre altres, el següent:

- L'òrgan de govern dels centres CERCA i ICREA han d'aprovar el règim retributiu del seu personal, que inclou els conceptes i l'escalat salarial (trams) que consideri adequat a les funcions a exercir i a la tipologia contractual.
- El conjunt de retribucions singularitzades i individualitzades en un exercici (el complement de retenció de talent, les promocions professionals i els incentius anuals al rendiment) no pot superar el crèdit anual previst per a aquests tipus d'adequacions, exceptuant aquelles actuacions finançades amb fons competitiu o externs. Per a exercicis futurs, es podrà incrementar aquest crèdit, en el marc d'allò que fixin les lleis de pressupostos.
- El creixement vegetatiu (complements d'antiguitat i sistemes combinats d'antiguitat amb assoliment d'objectius individuals avaluables) es quantificarà de forma diferenciada en el pressupost.
- L'òrgan de govern de l'entitat haurà d'aprovar, per a cada exercici, el crèdit pressupostari màxim per atendre les adequacions retributives i la remuneracions vinculades a objectius, sota la premissa de sostenibilitat financera i equilibri pressupostari.

Els imports de les taules salarials fan referència al salari base i als complements consolidables i no consolidables.

* Aprovades modificacions del document en les sessions del Consell de Govern de 16 de maig de 2025, 26 de novembre de 2025 i 19 de juny de 2026.



Les taules seran d'aplicació per als contractes laborals que es formalitzin amb posterioritat a la seva entrada en vigor. La direcció del CED adaptarà els contractes laborals formalitzats anteriorment a les categories salarials de nova creació, incorporant els actuals complements d'activitat al salari base i procurant afectar el mínim possible el còmput de la massa salarial. En cap cas les escales salarials podran modificar a la baixa les retribucions de contractes laborals formalitzats amb anterioritat a la seva entrada en vigor. Si la persona treballadora decideix continuar amb el sistema de retribució actual, renunciarà al sistema de carrera professional per avaluació que es detalla en els annexos 1 i 2.

Els límits de les taules salarials només seran d'aplicació per a contractes finançats a través de finançament basal o de finançament competitiu. En aquests casos els límits del finançament competitiu de les convocatòries tindran prioritat sobre els límits de les presents taules salarials, tal com s'estableix en l'article 3 de la normativa de referència (annex 1). El creixement vegetatiu (complement d'antiguitat i sistemes combinats d'antiguitat amb assoliment d'objectius individuals avaluables) s'ha de quantificar de forma diferenciada en el pressupost.

Les noves taules salarials (que incorporen la carrera investigadora) entraran en vigor l'endemà de la seva aprovació per part del Consell de Govern del CED, les taules vigents fins aquest moment es mantindran actualitzades anualment fins a la completa adequació del personal al sistema retributiu que preveu aquesta normativa.



ANNEX 1.

Personal investigador

Nivells salarials, complements consolidables i no consolidables

Àmbit d'aplicació: personal de recerca contractat del Centre d'Estudis Demogràfics

Article 1. Nivells (segons normativa europea del personal investigador R1-R4)

- R0. Conveni de col·laboració pre-doctoral (màxim 12 mesos)
- R1. Investigador pre-doctoral (màxim 4 anys o segons convocatòria)
- R2. Investigador doctor (entre 3 i 6 o segons convocatòria)
- R3. Investigador doctor amb certificat R3 (sense límit o segons convocatòria)
- R4. Investigador distingit (sense límit o segons convocatòria)

Article 2. Salari base brut anual (2024) aprovat a la reunió del Consell de govern de 15 de desembre de 2023 (les actualitzacions del salari base seran aprovades en les reunions anuals segons els increments pressupostaris del sector públic).

- R0. Retribució bruta anual 12K;
- R1. Salari base brut anual 21K;
- R2. Salari base brut anual 33k;
- R3. Salari base brut anual 39K;
- R4. Salari base brut anual 49K;

Article 3. Figures especials

3.1. Els **Ramon y Cajal** sense la certificació R3 són considerats R2 però se'ls equipararà al salari base brut anual d'un R3 durant la vigència de l'ajut, pel que s'addicionarà el complement necessari al salari base brut mínim establert per la convocatòria. Transcorreguts els 5 anys, l'obtenció del certificat R3 i l'eventual obtenció d'una plaça estructural comportarà la consolidació del nivell R3, que donarà dret a sol·licitar trams de recerca.

3.2. Els **Juan de la Cierva** s'equipararan al nivell R2, pel que durant la durada de l'ajut s'addicionarà el complement necessari al salari base brut mínim establert per la convocatòria.

3.3. Les persones que obtinguin un ajut **Beatriu de Pinós** sense la certificació R3 són considerats R2 però se'ls equipararà al salari base brut anual d'un R3 durant la vigència de l'ajut, pel que s'addicionarà el complement necessari al salari base brut mínim establert per la convocatòria.

3.4. Les persones que obtinguin un ajut **Marie S. Curie** percebran el salari segons especifiqui la convocatòria. El mateix aplica al tots els programes de mobilitat de la Unió Europea (epígraf: complement per convocatòria o projecte no consolidable).



3.5. Les persones que obtinguin un ajut de l'**European Research Council** o equivalent podran ser remunerats segons hagin especificat en la proposta mentre el projecte estigui vigent.

3.6. Les persones que obtinguin un ajut de **Formació de Personal Investigador** s'equipararan al nivell R1, sempre que sigui superior al que estableixi la convocatòria, en cas contrari, s'aplicaran les bases d'aquesta.

Article 4. Tipologia de complements consolidables en la carrera investigadora horitzontal al Centre d'Estudis Demogràfics

- Triennis d'antiguitat (segons normativa vigent).
- Sexennis de recerca.

Article 5. Carrera investigadora: sexennis de recerca. Import anual i elegibilitat.

El compliment dels requisits dels sexennis de recerca impliquen un augment salarial de 2.500 anuals, ampliables fins a 4.000 euros, en funció dels objectius assolits.

És elegible tot el personal investigador amb un contracte de caràcter estructural al Centre d'Estudis Demogràfics. Es poden acumular fins a un màxim de sis sexennis. Els sexennis es podran demanar a partir del moment d'entrada en vigor del contracte de caràcter estructural. En el període de còmput es poden incloure tots els anys que l'investigador/a hagi estat amb un contracte post-doctoral al CED o en una altra institució acadèmica.

5.1. Condicions mínimes per presentar-se a l'avaluació dels sexennis de recerca:

- Mínim de 5 publicacions indexades en 6 anys.
- Mínim d'un 60% presencialitat certificada anual.
- Encàrrec de gestió no remunerat (3 anys mínim).
- Publicació d'un article "Perspectives demogràfiques"

La presencialitat es basarà en el seguiment de l'aplicació d'entrades i sortides. Les justificacions puntuals de teletreball i l'absentisme no justificat se seguiran amb l'aplicació de control horari.

5.2. Requisits per obtenir una valoració positiva en l'avaluació dels sexennis de recerca:

Assolir cinc de les següents fites durant el període avaluat:

- 5 publicacions de demografia i població o en revistes Q1 d'altres camps. Les publicacions en co-autoria computen un 0,75. Aquesta fita es podrà comptabilitzar dues vegades.



- 1 tesi defensada o cinc persones-any de direcció de tesis durant el període. A efectes d'anys de direcció, només computen els primers 4 anys del doctorand/a. Les co-direccions computen 0,75 quan hi ha dos directors/es i 0,5 quan son tres o més directors/es
- Organització congrés / seminari com a Investigador Principal
- Membre d'una comissió nacional o internacional de selecció acadèmica de projectes de recerca, beques, o altres
- Projecte de recerca competitiu durant el 75% del temps (el temps del projecte es comptarà com a projecte/any en el cas de projectes solapats en el temps)
- Projecte de recerca aplicada / transferència durant el 75% del temps (el temps del projecte es comptarà com a projecte/any en el cas de projectes solapats en el temps)
- 5 activitats de formació i difusió no remunerades (inclou ser editor d'una *special issue* a una revista d'interès en l'àrea de demografia i població.
- 1 Perspectives demogràfiques.
- 3 activitats d'assessoraments, comitès d'experts, administració i societat civil no remunerades
- 3 activitats puntuals corporatives no remunerades (festa de la recerca, presència institucional del CED als congressos, sortides, activitats corporatives.)

Cal complir amb un mínim de 5 fites per assolir el sexenni bàsic valorat en 2.500 euros anuals. L'obtenció de cada fita addicional es remunerarà amb 300 euros fins a un màxim de 4000 euros anuals.

5.3. Clàusules per garantir una transició a la nova escala salarial i sistema de sexennis del Centre d'Estudis Demogràfics.

La transició al nou sistema es voluntària per aquells investigadors que ja tinguin un contracte de caràcter estructural al Centre d'Estudis Demogràfics amb anterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta normativa i es podran acollir al nou sistema en qualsevol moment.

Pel personal investigador amb caràcter estructural que s'adhereixi a aquesta norma es farà una proposta de conversió del seu salari actual al salari que li correspondria amb un sistema de sexennis. Quedaran reconeguts els sexennis necessaris per mantenir el salari actual.

L'obtenció de l'acreditació R3 (estatal) per part del personal investigador amb caràcter estructural comportarà l'equiparació salarial a aquest nivell.

5.4. Criteris per avaluar sexennis de recerca pels anys treballats previs a la introducció de la norma

- **Sexennis complets** previs a la norma:



- Publicacions nivell AQU. Per complir aquest criteri es demanen 5 publicacions en revistes indexades, on dos d'elles han de ser rellevants.
- Projecte de recerca competitiu viu durant 5 dels 6 anys.

El sexenni bàsic es retribueix amb un import de 2.500 euros anuals.

El sexenni bàsic es pot millorar fins a un màxim de 4.000 euros anuals quan s'acrediti l'assoliment de com a mínim 5 fites de que es relacionen a continuació:

- 5 publicacions de demografia i població o en revistes Q1 d'altres camps.
- 1 tesi defensada o cinc persones-any de direcció de tesis durant el període. A efectes d'anys de direcció, només computen els primers 4 anys del doctorand/a.
- Organització congrés / seminari com a Investigador Principal
- Membre d'una comissió nacional o internacional de selecció acadèmica de projectes de recerca, beques, o altres
- 5 activitats de formació i difusió no remunerades (inclou ser editor d'una special issue a una revista d'interès en l'àrea de demografia i població.
- 1 Perspectives demogràfiques.
- 3 activitats d'assessoraments, comitès d'experts, administració i societat civil no remunerades.
- 3 activitats puntuals corporatives no remunerades (festa de la recerca, presència institucional del CED als congressos, sortides, activitats corporatives.)
- Encàrrec de gestió no remunerat (3 anys mínim).

Cada fita acreditada comptant a partir de la cinquena, addicionarà 300 euros al valor del sexenni. En el còmput de les 5 fites es tindran en compte les dues fites necessàries per aconseguir el sexenni bàsic.

- **Sexennis parcials** amb més de 3 anys previs a la norma (màxim 2.500 euros anuals):
 - Publicacions nivell AQU.
 - Projecte competitiu viu durant 5 dels 6 anys.
 - 1 direcció de tesis (les co-direccions amb dos directors/es computen 0,75 i les de tres o més directors/es computen 0,5).
 - Complir les condicions mínimes per ser avaluat (Article 5.1.) pels anys posteriors a la introducció de la norma.



Ampliables fins a 4.000 euros en funció dels objectius assolits de l'article 5.2. (havent assolit com a mínim 5 de les fites de promoció durant el període avaluat).

- **Sexennis parcials** amb 3 o menys anys posteriors a la normativa (de 2.500 a 4.000 euros anuals):
 - Complir amb les condicions mínimes per presentar-se a l'avaluació durant a partir del moment d'entrada en vigor de la norma.
 - Assolir 5 de les fites de promoció durant el període avaluat.

5.5. Assoliment d'un sexenni extraordinaris (màxim de 2.500 euros)

Les persones que hagin obtingut una ajut de l'European Research Council o equivalent i executin la totalitat de l'ajut en el Centre d'Estudis Demogràfics, podran convalidar un sexenni al finalitzar l'execució de l'ajut.

5.6. Calendaris d'avaluació dels sexennis de recerca

Obertura de termini: Octubre. L'any en curs és avaluable.

Resolució: Desembre.

Entrada en vigor: Aplicació 1 de gener de l'any següent.

5.7. Operativa i coordinació

La implementació, modificació i supervisió del sistema d'avaluació de sexennis de recerca i complements salarials temporals estarà en mans de la persona adjunta a la direcció encarregada de la carrera investigadora i formació del Centre d'Estudis Demogràfics. Les modificacions o perfeccionaments del sistema hauran d'aprovar-se pels òrgans de direcció del CED i ratificades pel Consell de Govern de la institució.

Article 6. Tipologia de complements no consolidables

- Complement per projectes
- Complement d'encàrrec temporal de funcions
- Retribució variable: *Bonus* anual per captació de fons

Article 7. Complement per projectes

R0. S2. Fins a 1.200 Euros

R1. Fins a 7.200 Euros

R2. S3. S4. Fins a 4.800 Euros

R3. Fins a 6.000 Euros

R4. Fins a 7.200 Euros



Es podrà establir un complement mensual d'activitat vinculat a projectes que requereixin determinada expertesa o dedicació, addicional a les tasques habituals del treballador, que hauran d'especificar-se a l'hora d'assignar el complement.

Els membres de l'equip de recerca (inclòs el personal tècnic especialista de suport a la recerca directament implicat en el projecte) formalment adscrits podran veure incrementat el salari base amb caràcter temporal sempre que ho autoritzi l'Investigador Principal del projecte i es disposi dels recursos per fer-ho.

El complement només es pot pagar amb recursos directament imputables al projecte, sempre i quan siguin elegibles. El complement màxim d'un tècnic de suport directe a la recerca s'equipara a un R2 i haurà d'estar autoritzat per l'Investigador Principal i s'haurà finançar amb recursos directament imputables al pressupost del projecte, o als seus costos indirectes (fins un màxim del 25% del total d'aquests), en el cas d'incompatibilitat derivada de l'origen del finançament (cas dels fons MRR).

Els IPs que no tinguin contracte estructural amb el CED podran cobrar el complement mentre duri la vigència del projecte i el seu contracte amb el CED.

Article 8. Complement d'encàrrec temporal de funcions

Es podrà retribuir amb aquest complement a totes aquelles persones a les quals la Direcció encarregui, de forma temporal, determinades funcions addicionals a les que conformen habitualment el seu lloc de treball.

Quan es deixi d'assignar, per qualsevol motiu, la responsabilitat o l'encàrrec, es deixarà de percebre de forma automàtica el corresponent complement.

La quantia del complement no podrà ser superior al 15% del salari base.

Article 9. Bonus anual per captació de fons competitiu.

- R2. Fins a 4.950Euros
- R3. Fins a 9.750 Euros
- R4. Fins a 14.700 Euros

Si la persona objecte del *bonus* ja rep un complement d'activitat per projecte, es restarà d'aquest import la quantitat que ja ha rebut mensualment, és a dir, no es poden sumar els imports del complement d'activitat per projecte i del *bonus* anual.

9.1. Elegibilitat dels investigadors/es principals (IP) per obtenir *bonus* salarials anuals de caràcter temporal per captació de fons.

Poden cobrar *bonus* temporals aquells IPs que disposin de recursos directes o indirectes per finançar-los.



El personal adscrit al CED amb vinculació a d'altres institucions serà gratificat a efectes de *bonus* en les mateixes condicions sempre que la totalitat o part dels projectes estiguin vinculats al CED.

Els pagaments es faran de forma puntual, anualment i a pressupost vençut entre els mesos de febrer i març.

9.2. Origen i càlcul dels imports que poden obtenir el IPs com a *bonus* salarials temporals per captació de fons

L'import per finançar els *bonus* es pot extreure per aquest ordre de (i) directament el pressupost del projecte sempre que s'hagi inclòs i sigui un cost elegible; (ii) dels recursos que el projecte alliberi del pressupost basal del CED (fins a un màxim del 40%); (iii) i, eventualment, dels costos indirectes del projecte obtingut (fins a un màxim del 25%).

9.3. Modificacions i/o supressió excepcional del sistema de pagaments temporals per captació de fons

El pagament d'aquest sistema de *bonus* està condicionat a la capacitat econòmica de la institució. Els percentatges podran variar en cas de modificació substancial dels la disponibilitat de finançament basals que aporten les institucions consorciades i d'altres circumstàncies econòmiques negatives que no es puguin preveure. Les modificacions hauran de ser aprovades per Consell de Govern.

9.4. Personal ICREA

El personal investigador amb contracte ICREA podrà gaudir d'un *bonus* per captació de fons, de fins un màxim del 20% del seu salari brut anual, que es finançarà amb el o els projectes dels que en sigui investigador/a principal.



ANNEX 2

Personal de suport a la recerca

Nivells salarials, complements consolidables i no consolidables

Àmbit d'aplicació: personal de suport a la recerca contractat del Centre d'Estudis Demogràfics

Article 1. Nivells

- So. Auxiliar administratiu/va (FPII)
- S1. Tècnic novell o administratiu/va (FPII)
- S2. Tècnic mitjà o administratiu/va (Grau)
- S3. Tècnic especialista superior/Tècnic responsable d'unitat (Grau)
- S4. Tècnic responsable de servei (Grau + experiència 5 anys o postgrau)
- S5. Responsable de comptabilitat i finances (Grau + experiència 5 anys o postgrau)

Article 2. Salari base brut anual (gener 2025) aprovat a la reunió del Consell de govern de 27 de novembre de 2024.

- So. Salari base brut anual 17K;
- S1. Salari base brut anual 22K;
- S2. Salari base brut anual 27K;
- S3. Salari base brut anual 32K;
- S4. Salari base brut anual 37K;
- S5. Salari base brut anual 42K;

Article 3. Tipologia de complements consolidables en la carrera professional horitzontal al Centre d'Estudis Demogràfics

- Triennis d'antiguitat (segons normativa vigent).
- Trams professionals.

Article 4. Carrera professional. Import anual i elegibilitat.

El compliment dels requisits per a una millora professional impliquen un augment salarial d'entre 1.400 euros anuals. Són revisables cada cinc anys i són de caràcter consolidable.

És elegible tot el personal de suport a la recerca amb un contracte de caràcter estructural al Centre d'Estudis Demogràfics. Es poden acumular fins a un màxim de quatre trams.

4.1. Condicions mínimes per presentar-se a l'avaluació de trams quinquenals.

- Compliment de l'horari de treball.
- Un mínim del 80% de presencialitat.



- Participació en una comissió o grup de treball de governança.
- Realització d'una mitjana de 12 hores anuals de formació relacionada amb el seu lloc de treball.

El compliment de la jornada de treball i de la presencialitat es basarà en el seguiment de l'aplicació d'entrades i sortides. Les justificacions puntuals de teletreball i l'absentisme no justificat se seguiran amb l'aplicació de control horari.

4.2. Requisits per obtenir una valoració positiva en l'avaluació dels trams.

- Compliment satisfactori dels objectius individuals consensuats a l'inici del període amb la gerència i amb altres membres l'equip de direcció, si s'escau.
- Assumpció de noves responsabilitats o increment del volum de feina en las tasques del lloc de treball.

Els períodes de baixes ILT es restaran dels 5 anys a avaluar.

4.3. Calendari d'avaluació dels trams

Els primers cinc anys es podran avaluar excepcionalment, de manera retrospectiva, a l'entrar en vigor la present normativa, tenint en compte el creixement del CED en els darrers anys.

La resta de trams s'avaluaran cada cinc anys. Les anualitats començaran a comptar des del moment de presentació del pla d'objectius quinquennals, per part de les persones treballadores.

4.4. Operativa i coordinació

La implementació, modificació i supervisió del sistema d'avaluació dels trams de suport a la recerca i complements salarials temporals estarà en mans del/de la gerent del Centre d'Estudis Demogràfics, amb el suport, si s'escau, del/de la responsable de la unitat de comptabilitat. Les modificacions o perfeccionaments del sistema hauran de ser aprovades per la direcció del CED i ratificades pel Consell de govern de la institució.

Si el salari base de la nova normativa, és superior al de l'anterior, la transició es farà amb l'absorció al salari base dels actuals complements (a excepció dels triennis d'antiguitat i l'ajut distància), de manera que s'afecti mínimament l'import total de la massa salarial, per qüestions de compliment de la legalitat. En el cas que sigui inferior, es mantindrà la retribució bruta anual que s'estigui abonant en el moment de la conversió.

Article 5. Tipologia de complements no consolidables

Complement d'encàrrec temporal de funcions

Retribució variable: *Bonus* anual per rèdits de fons competitiu



Retribució variable: *Bonus* del personal tècnic especialista per participació en projectes de recerca (veure carrera investigadora)

Article 6. Complement d'encàrrec temporal de funcions

Es podrà retribuir amb aquest complement a totes aquelles persones a les quals la Direcció encarregui, de forma temporal, determinades funcions addicionals a les que conformen habitualment el seu lloc de treball.

Quan es deixi d'assignar, per qualsevol motiu, la responsabilitat o l'encàrrec, es deixarà de percebre de forma automàtica el corresponent complement.

La quantia del complement no podrà ser superior al 10% del salari base.

Article 7. Imports màxims per *Bonus* de retribució variable.

- SO. Fins a 1.200 Euros
- S1. Fins a 1.200 Euros
- S2. Fins a 2.400 Euros
- S3 Fins a 2.400 Euros
- S4. Fins a 3.700 Euros
- S5. Fins a 4.900 Euros

7.1. Origen i càlcul dels imports que poden obtenir el personal de suport com a *bonus* salarials temporals per a rèdits de fons competitiu

L'import per finançar els *bonus* s'extraurà d'un percentatge del 2% del total d'ingressos per projectes competitiu ingressats efectivament i gestionats durant l'any pressupostari, fins els màxims establerts per cada nivell salarial.

Els pagaments es faran de forma puntual, anualment i a pressupost tancat entre els mesos de març i abril de l'any següent al computat.

7.2. Modificacions i/o supressió excepcional del sistema de pagaments temporals per gestió de fons competitiu

El pagament d'aquest sistema de *bonus* està condicionat a la capacitat econòmica de la institució. Els percentatges podran variar en cas de modificació substancial dels la disponibilitat de finançament basals que aporten les institucions consorciades i d'altres circumstàncies econòmiques negatives que no es puguin preveure. Les modificacions hauran de ser aprovades per Consell de govern.



ANNEX 3. TAULES SALARIALS 2026

TAULES SALARIALS I DE CARRERA PROFESSIONAL 2026
(aprovades pel Consell de govern de 26 de novembre de 2025)

A. PERSONAL INVESTIGADOR

BRUT ANUAL (EUROS)					
CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	Nivells	Salari base actualitzat	Complements consolidables (fins a 6 avaluacions en períodes de 6 anys)	Imports màxims dels <i>bonus</i> per captació de fons o per complements de projecte	
Personal investigador doctor	Grup 4	R4	49.980,00	mínim 2.400,00	14.700,00
				màxim 4.000,00	
	Grup 3	R3	39.780,00	mínim 2.400,00	9.750,00
				màxim 4.000,00	
	Grup 2	R2	33.660,00	mínim 2.400,00	4.950,00
				màxim 4.000,00	
Triennis d'antiguitat 59,96 mensuals					
Ajut distància 35 € mensuals					
Personal investigador en formació	Grup 1	R1	21.000,00	7.200,00	
Becari/ària de col.laboració (conveni)		R0	12.000,00	1.200,00	
Triennis d'antiguitat 59,96 mensuals					

B. PERSONAL DE SUPORT A LA RECERCA

B. PERSONAL DE SUPORT A LA RECERCA

BRUT ANUAL (EUROS)

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	Subgrups	Salari base 2025	Complements consolidables (fins a 5 avaluacions en períodes de 5 anys)	Bonus màxims no consolidables per gestió de fons	
Tècnic responsable de servei financer	Grup 13	S5	42.000,00	1.400,00	4.900,00
Tècnic responsable de servei		S4	37.000,00	1.400,00	3.700,00
Tècnic especialista superior o tècnic responsable d'unitat	Grup 12	S3	32.000,00	1.400,00	2.400,00
Tècnic especialista mitjà o administratiu/va amb grau		S2	27.000,00	1.400,00	2.400,00
Tècnic especialista novell o administratiu/va FPII	Grup 11	S1	22.000,00	1.400,00	1.200,00
Auxiliar administratiu/va		S0	17.000,00	1.400,00	1.200,00

Triennis d'antiguitat 59,96 mensuals

Ajut distància 35 € mensuals