

POLÍTICA SALARIAL

Actualizado: Noviembre 2023

1. OBJETO

El objeto de esta política es establecer una normativa interna que defina los rangos salariales en función de las posiciones, complementos salariales, y todo aquello relacionado con la compensación económica de los empleados de ICN2.

Esta normativa afecta exclusivamente a los empleados de ICN2.

2. MARCO NORMATIVO

La entidad se configura como un centro CERCA, de acuerdo a la Resolución ECO/2450/2015, de 21 de octubre, de reconocimiento de diversos centros de investigación de Catalunya como centros CERCA. Como tal, le es aplicable régimen jurídico específico caracterizado por la plena autonomía descrita en los artículos 64 i siguientes de la ley 7/2011, del 27 de julio, de medidas fiscales y financieras.

A pesar de la autonomía en materia de régimen jurídico del funcionamiento de la entidad, que incluye el régimen retributivo del personal, esta autonomía no excluye el cumplimiento de la normativa básica ni de los criterios interpretativos aplicables a los centros CERCA y a la *Fundació ICREA*, establecidos conjuntamente por la *Direcció General de la Funció Pública*, la *Intervenció General*, la *Direcció General de Pressupostos* y la *Secretaria d'Universitats i Recerca*.

Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència catalana el capítol II de la que se prevé el régimen jurídico y el resto de disposiciones aplicables a los centros CERCA.

Acuerdos Colectivos de ICN2, ratificados por la asamblea de trabajadores en referéndum celebrado entre los días 11 y 17 de marzo de 2015.

Política interna de retribución variable para los colectivos de administración y soporte científico técnico establecida en ICN2 en 2015.

Política interna para el pago de complementos con cargo a proyectos de investigación aprobada en 2006 y actualizaciones.

Ley de Presupuestos Generales del Estado. (LPGE)

Ley de Presupuestos de la Generalitat de Catalunya. (LPGC)

Estatuto básico del empleado público. (EBEP).

Tablas salariales convenio Universidades.

3. FUENTES DE FINANCIACIÓN DE LOS SALARIOS

Las fuentes de financiación de los salarios en ICN2 son:

3.1 Aportaciones directas de los Patronos para financiar gastos corrientes.

3.2 Subvenciones procedentes de proyectos competitivos europeos, nacionales o autonómicos.

3.3 Subvenciones otorgadas por organismos oficiales destinados a cubrir los costes salariales.

3.4 Contratos de I+D, de servicios y acuerdos mercantiles firmados con empresas.

- 3.5 Financiación generada a través de costes indirectos de proyectos competitivos (overheads).
- 3.6 Financiación procedente de remanentes del Instituto.
- 3.7 Donaciones y otras aportaciones privadas.

4. NATURALEZA DE LAS RETRIBUCIONES Y ESTABLECIMIENTO DE SU CUANTIA.

4.1 Retribución fija:

ICN2 ha establecido unas bandas salariales y niveles por posiciones teniendo en cuenta diversos aspectos tales como los conocimientos académicos, experiencia profesional previa, habilidades técnicas específicas, grupo profesional, etc que servirán como referencia en su determinación. Las bandas y sus niveles quedan establecidas en el documento “Posiciones y Bandas y Niveles salariales”, Anexo I

El salario fijo de cada persona se establecerá mediante negociación individualizada en el marco de las bandas salariales establecidas. Para la mayoría de las bandas salariales descritas en el documento aparecen 3 Niveles, cuyo objetivo es posibilitar el desarrollo de la carrera profesional. Estos niveles aplican tanto en las posiciones de Investigación, Soporte Científico y Administración.

4.2 Retribución variable:

Atendiendo a las recomendaciones del Comité de Evaluación de I-CERCA¹ en fecha 10 de diciembre de 2013, ICN2 estableció una política interna de retribución variable aprobada en diciembre de 2014 por la Dirección del Instituto para el colectivo de administración y soporte científico. Ver anexo II: Política de retribución variable.

Este sistema de retribución variable está supeditado al establecimiento anual de objetivos institucionales, de costes indirectos, departamentales e individuales, y a su grado de consecución.

4.3 Retribución mediante complementos salariales:

A título enunciativo pero no exhaustivo ICN2 establece los siguientes complementos salariales:

4.3.1. Complemento por resultados obtenidos en proyectos y contratos:

En noviembre de 2006 el director del ICN aprobó el reglamento interno de complementos salariales con cargo a proyectos, haciendo uso de las facultades conferidas por acuerdo del Patronato de fecha 11 de julio de 2006. En esta política interna se procede a actualizar dicho reglamento interno.

La regulación interna de los complementos por resultados obtenidos en proyectos y contratos queda redactada de la siguiente manera:

¹ “The EC considers that the policy of economic incentives in ICN2 should be reconsidered. The bonus for the administration staff have been cut while at the same time, some of the group leaders may double his/her salary through incentives. The EC believes that ICN2 would need advice of the Board of Trustees for the allocation of bonus and incentives, avoiding as only requirement the funds availability.”

Primero. -Los trabajadores de ICN2 podrán recibir un complemento salarial ligado a resultados obtenidos en proyectos y contratos de investigación.

Los requisitos para poder percibir este complemento son los siguientes:

1. Que el trabajador haya participado activamente en el proyecto y en la obtención de los resultados.
2. El pago de estos complementos deben ser financiados por fondos generados por el grupo de investigación.
3. Que la cuantía de todos los complementos salariales que percibe un trabajador por cualquier concepto no supere el 100% de su salario bruto anual.
4. Que el director autorice el complemento teniendo en cuenta el impacto de los resultados sobre los objetivos estratégicos de ICN2.

Segundo. - El complemento tendrá en todos los casos el carácter de no consolidable.

El procedimiento interno administrativo se adjunta como Anexo III.

4.3.2. Complemento subvención:

En el caso de que una subvención de institución externa marque un salario bruto por encima del salario fijado dentro de las bandas salariales establecidas para la posición en ICN2, el excedente se considerará complemento de subvención.

El complemento se aprobará al inicio de la vigencia de la subvención y se aplicará estrictamente durante el tiempo de duración de la subvención.

Este complemento se aplicará exclusivamente al personal de investigación o técnico de investigación y beneficiarios de una subvención otorgada por una institución externa.

4.3.3 Complemento de productividad:

Este complemento retribuye el especial rendimiento en el desempeño de un puesto de trabajo.

Los criterios para su concesión son entre otros:

- Análisis de situaciones hipotéticamente conflictivas y anticipación en su diagnóstico.
- Capacidad extraordinaria de resolución de situaciones.
- Planteamiento de métodos innovadores en la ejecución de tareas.
- Calidad demostrable en la ejecución

A este complemento ICN2 le reconoce una naturaleza extraordinaria, sólo puede ser solicitado por el responsable directo de la persona al que se le aplique, que deberá justificarlo por escrito. Este complemento no es consolidable.

4.3.4 Complemento de puesto de trabajo:

Este complemento retribuye la asunción temporal de funciones y responsabilidades de otro puesto de jerarquía superior.

Es un complemento no consolidable, justificado por la necesidad temporal de cubrir funciones de un puesto de jerarquía superior, y por tanto su duración se limitará estrictamente a esta situación temporal.

4.3.5 Complemento de retención del talento:

Este complemento retribuye la adecuación singular y excepcional de una persona determinada a un determinado puesto de trabajo.

ICN2 le reconoce a este complemento una naturaleza extraordinaria justificada exclusivamente por el detrimento que pueda provocar en la Institución la pérdida de la persona en cuestión.

Este complemento se aplicará a investigadores y técnicos de investigación, así como a responsables de departamento y perfiles clave de la Administración, cuya pérdida suponga un impacto negativo en la institución, por su singularidad en el sector o por su desempeño. Los criterios objetivos que motiven el complemento se describirán en la hoja de petición. Para estos casos de la Administración, el complemento podrá ser de hasta un 10% de su salario bruto y sin superar los 6.000 euros brutos.

4.3.6 Complemento de promoción profesional:

Este complemento retribuye la asunción de nuevas funciones que conllevan mayor responsabilidad producida por un cambio de puesto de trabajo, pero no de grupo profesional.

4.3.7 Complementos movilidad:

Este complemento se retribuirá en el caso de que una subvención tenga una disposición al respecto y por la cuantía en la que la propia subvención establezca.

En todo caso, ICN2 establecerá una bolsa presupuestaria destinada a promociones internas, complementos por productividad y cualesquiera otros que se pudieran producir.

4.4 Seguro de vida.

ICN2 tiene establecido un seguro de vida para todos los empleados conforme a las disposiciones del XIII del Convenio colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, recogidas en los Acuerdos Colectivos de la Institución.

5. PLAN DE RETRIBUCIÓN FLEXIBLE.

El ICN2 ofrece a todos sus empleados la posibilidad de adherirse a un plan de compensación flexible. Esto permite sustituir parte de su remuneración en efectivo por los productos y servicios incluidos en el sistema de retribución flexible (seguro médico, cheques restaurantes, cheques guardería, tarjetas de transporte, formación). En ningún caso el plan de retribución flexible supondrá un incremento de la retribución bruta del empleado.

El empleado que decida contratar cualquiera de los productos que el sistema de retribución flexible ofrece deberá seguir el procedimiento interno establecido para su solicitud.

6. REVISIONES SALARIALES E INCREMENTOS.

Las revisiones salariales, en el caso de que se produzcan, pueden estar motivadas por:

6.1 Revisiones salariales reguladas por disposiciones legales.

6.2 Incrementos salariales acordados en procedimiento interno.

En caso de manifiesto desajuste del salario de una persona con las bandas salariales que se establecen en ICN2 para las posiciones, o en otros casos de carácter excepcional, ICN2 podrá aplicar un incremento salarial.

En los casos en que el propósito del incremento sea el reconocimiento del desarrollo de la carrera profesional del empleado dentro de una misma posición, se podrá realizar mediante la evolución en los niveles de contribución descritos en la banda salarial.

Para ambos casos el incremento salarial se acompañará de justificación fundada por asunción de nuevas responsabilidades, primera experiencia en gestión de equipos, etc, teniendo en cuenta las bandas salariales y niveles acordadas por la Institución para la posición. Lo podrá solicitar el responsable directo de la persona a la que se le quiera aplicar un incremento, Director de RH, Gerencia o Dirección.

Dirección y Gerencia decidirán si procede aprobar el incremento salarial teniendo en cuenta el informe motivado, el cumplimiento de las limitaciones del aumento de la masa salarial del año en curso, coherencia interna de posiciones, y el presupuesto de la Institución.

El procedimiento de la gestión por niveles de las bandas salariales queda recogido en el documento "Posiciones y Bandas y Niveles salariales", Anexo I

7. ATRASOS

Los atrasos sobre revisiones salariales regulados por disposiciones legales se harán efectivos teniendo en cuenta la normativa vigente aplicable.

8. APROBACIÓN DE LA POLITICA

Esta revisión de la política ha sido aprobada por el Patronato del ICN2 en Bellaterra, a 14 de diciembre de 2023

POLÍTICA SALARIAL

ANEXO I

Posiciones, Bandas y Niveles Salariales ICN2

Actualizado Noviembre 2023

COLECTIVO INVESTIGACIÓN

AYUDANTE DE INVESTIGACIÓN

Posición: Nivel educación: Grado o Master. Persona que desarrolla tareas como técnico o investigador en nivel de aprendizaje en un Proyecto de investigación.

Competencias: R1²

- ✓ Llevar a cabo investigación bajo supervisión.
- ✓ Tener la ambición de desarrollar conocimientos en cuanto a metodologías de investigación y disciplina.
- ✓ Probada comprensión y conocimiento de su campo de estudio.
- ✓ Capacidad demostrada de producir datos bajo supervisión.
- ✓ Capacidad de análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- ✓ Capacidad de transmisión y explicación de los resultados de la investigación y su valor.

Banda salarial: 17.278,42€ -30.380,28€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Notas del Grado y Master.
- ✓ Nivel de Inglés.
- ✓ Experiencia previa en investigación.
- ✓ Experiencia internacional.
- ✓ Desarrollo de habilidades de comunicación especialmente en contexto internacional.

² European Comission. "Towards a european framework for research careers". Brussels, 21st July 2011.

ESTUDIANTE DE DOCTORADO

Posición: Nivel educación: Grado o Master. Estudiante de doctorado estándar dentro del programa institucional de doctorado.

Competencias: R1

- ✓ Llevar a cabo investigación bajo supervisión.
- ✓ Tener la ambición de desarrollar conocimientos en cuanto a metodologías de investigación y disciplina.
- ✓ Probada comprensión y conocimiento de su campo de estudio.
- ✓ Capacidad demostrada de producir datos bajo supervisión.
- ✓ Capacidad de análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- ✓ Capacidad de transmisión y explicación de los resultados de la investigación y su valor.

Banda salarial: 17.737,82*€ - 30.380,28€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Notas del Grado y Master.
- ✓ Nivel de Inglés.
- ✓ Experiencia previa en investigación.
- ✓ Experiencia internacional.
- ✓ Desarrollo de habilidades de comunicación especialmente en contexto internacional.

Becas: FI, FPI, FPU, INphINIT “la Caixa” Fellowships Programme, PREBIST BIST PhD Fellowships Programme.

*En función del Estatuto Personal Investigador en Formación (EPIF)

INVESTIGADOR POSTDOCTORAL

Posición: Nivel educación: Doctorado. Doctor en su primera fase postdoctoral.

Competencias: R2

- ✓ Demostrada comprensión sistemática de un campo de estudio y dominio de la investigación asociada con ese campo. Demostrada capacidad de concebir, diseñar, implementar y adaptar un programa sustancial de investigación con integridad.
- ✓ Demostrada contribución a través de investigación original que extiende la frontera del conocimiento mediante el desarrollo de un cuerpo sustancial de trabajo, innovación o aplicación. Esto podría devenir en publicaciones o patentes, nacional o internacional.
- ✓ Demostrado análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- ✓ Se puede comunicar con sus compañeros: puede explicar el resultado de su investigación y su valor a la comunidad de investigación.
- ✓ Asume responsabilidad propia y gestiona su propia progresión profesional, establece objetivos profesionales realistas y alcanzables, identifica y desarrolla formas de mejorar empleabilidad.
- ✓ Es coautor/a de trabajos en talleres y conferencias.

Banda salarial: 25.462,44€- 37.760,80€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Comprensión del funcionamiento del sector industrial y otros sectores de empleo relacionados.
- ✓ Comprensión del valor de su trabajo de investigación en el contexto de productos y servicios de la industria y otros sectores de empleo relacionados.
- ✓ Capacidad de comunicación con la comunidad y la sociedad en general sobre sus áreas de experiencia.
- ✓ Expectativas para ser promocionado/a en contextos profesionales, avances tecnológicos, sociales o culturales en una sociedad basada en el conocimiento.
- ✓ Capacidad para ser Mentor de estudiantes de doctorado ayudándoles a ser más efectivos y exitosos en su trayectoria de I+D.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Becas: JdC-F

INVESTIGADOR POSTDOCTORAL SENIOR

Posición: Nivel educación: Doctorado. Post-doc con experiencia previa en la posición, y experiencia internacional. El puesto de trabajo implica un alto grado de autonomía y responsabilidad

Competencias: R2

Todas las competencias del investigador postdoctoral, añadiendo:

- ✓ Comprensión del funcionamiento del sector industrial y otros sectores de empleo relacionados.
- ✓ Comprensión del valor de su trabajo de investigación en el contexto de productos y servicios de la industria y otros sectores de empleo relacionados.
- ✓ Capacidad de comunicación con la comunidad y la sociedad en general sobre sus áreas de experiencia.
- ✓ Expectativas para ser promocionado en contextos profesionales, avances tecnológicos, sociales o culturales en una sociedad basada en el conocimiento.
- ✓ Capacidad para ser Mentor de estudiantes de doctorado ayudándoles a ser más efectivos y exitosos en su trayectoria de I+D.

Banda salarial: 28.606,66€- 46.914,93€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Habilidad para comunicar su trabajo de investigación de forma efectiva a la comunidad científica y al resto de la sociedad.
- ✓ Innovación en el planteamiento y Desarrollo de su investigación.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Becas: JdC-I, BP, RyC, JI

INVESTIGADOR SENIOR

Posición: Nivel educación: Doctorado. Investigador experto, con práctica en la gestión de planes de investigación de alto nivel, y en la gestión de personal científico, o un investigador con experiencia específica y un sólido historial de logros científicos.

Competences: R3

Todas las competencias del investigador postdoctoral senior, añadiendo:

- ✓ Demostrada reputación basada en la excelencia de la investigación en su campo.
- ✓ Contribución positiva al desarrollo del conocimiento, la investigación y el desarrollo a través de colaboraciones y co-operaciones.
- ✓ Capacidad de identificar problemas y oportunidades dentro de su área de investigación
- ✓ Capacidad de identificar metodologías y enfoques de investigación apropiados.
- ✓ Capacidad de investigar de forma independiente.
- ✓ Capacidad de liderar la ejecución de proyectos de investigación en cooperación con socios y colegas de proyectos de investigación.
- ✓ Publicación como autor principal, organización de workshops, congresos y conferencias.

Banda salarial: 36.158,82€- 62.934,66€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia en liderar y gestionar proyectos de investigación.
- ✓ Capacidad de crear consorcios y asegurar fondos/presupuestos/recursos para la investigación provenientes de instituciones o industria.
- ✓ Compromiso con su propio desarrollo profesional y desempeño del rol de Mentor con otros.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

INVESTIGADOR PRINCIPAL JUNIOR

Posición: Nivel educación: Doctorado. Investigador que lidera un proyecto o programa de investigación. El investigador principal (PI) generalmente escribe y presenta la solicitud de subvención, supervisa los aspectos científicos y técnicos de la subvención y tiene la responsabilidad de la gestión de la investigación. Reúne tanto los conocimientos para la supervisión científica, como la visión global necesaria de gestión necesaria para liderar investigación y gestionar equipos científicos.

Competencias: R4

Todas las competencias del investigador senior, añadiendo:

- ✓ Reputación internacional basada en la excelencia de investigación en su campo.
- ✓ Demostrado juicio crítico en la identificación y ejecución de actividades de investigación.
- ✓ Contribución esencial (avances) a su campo de investigación o abarcando múltiples tareas.
- ✓ Desarrollo de visión estratégica en el futuro de su campo de investigación.
- ✓ Identificación y reconocimiento de implicaciones y aplicaciones, más allá de su investigación.
- ✓ Publicación de artículos y libros de impacto e influencia, presencia activa en congresos y conferencias como organizador y participante de los mismos.

Banda salarial: 45.770,66€- 68.655,99€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia demostrada en gestión y liderazgo de proyectos de investigación.
- ✓ Experiencia demostrada en la obtención de fondos/presupuesto/recursos significativos para la investigación
- ✓ Trabajo en equipo y colaboraciones centradas en la planificación a largo plazo (ej. trayectoria profesional de los investigadores y garantía de fondos económicos para las posiciones profesionales del grupo)
- ✓ Habilidades de comunicación y red social excelente dentro y fuera de la comunidad científica.
- ✓ Capacidad de innovación y creación de un entorno creativo para la investigación
- ✓ Imagen de desarrollo profesional para otros investigadores.
- ✓ Habilidades de liderazgo.

INVESTIGADOR PRINCIPAL SENIOR

Posición: Investigador que lidera un proyecto o programa de investigación. El investigador principal (PI) generalmente escribe y presenta la solicitud de subvención, supervisa los aspectos científicos y técnicos de la subvención y tiene la responsabilidad de la gestión de la investigación. Reúne tanto los conocimientos para la supervisión científica, como la visión global necesaria de gestión necesaria para liderar investigación y gestionar equipos científicos.

Competencias: R4

Todas las competencias del investigador senior, añadiendo:

- ✓ Reputación internacional basada en la excelencia de investigación en su campo.
- ✓ Demostrado juicio crítico en la identificación y ejecución de actividades de investigación.
- ✓ Experiencia demostrada en la gestión y dirección de equipos de trabajo de investigación.
- ✓ Contribución esencial (avances) a su campo de investigación o abarcando múltiples tareas.
- ✓ Desarrollo de visión estratégica en el futuro de su campo de investigación.
- ✓ Identificación y reconocimiento de implicaciones y aplicaciones, más allá de su investigación.
- ✓ Publicación de artículos y libros de impacto e influencia, presencia active en congresos y conferencias como organizador y participante de los mismos.

Banda salarial: 51.492,00€- 108.705,32€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia demostrada en gestión y liderazgo de proyectos de investigación.
- ✓ Habilidades de liderazgo y Gestión de personas
- ✓ Experiencia demostrada en la obtención de fondos/presupuesto/recursos significativos para la investigación
- ✓ Trabajo en equipo y colaboraciones centradas en la planificación a largo plazo (ej. trayectoria profesional de los investigadores y garantía de fondos económicos para las posiciones profesionales del grupo)
- ✓ Habilidades de comunicación y red social excelente dentro y fuera de la comunidad científica.
- ✓ Capacidad de innovación y creación de un entorno creativo para la investigación
- ✓ Imagen de Desarrollo profesional para otros investigadores.

SOPORTE CIENTÍFICO TÉCNICO

TÉCNICO SOPORTE CIENTÍFICO TÉCNICO

Posición: Nivel de educación: “FPGS” o Grado. Persona formada en técnicas de mecánica, de laboratorio o científicas para realizar trabajos prácticos en un campo técnico específico.

Competencias:

- ✓ Diseñar, recomendar y ejecutar programas experimentales siguiendo las indicaciones de un técnico experimentado.
- ✓ Coordinar y garantizar la entera realización de elementos de trabajo sencillos: gestionar paquetería, programar pruebas analíticas y de rendimiento, recoger y cotejar datos...
- ✓ Participar en proyectos/actividades de equipo, presentar resultados y conclusiones de los trabajos como se requiera.
- ✓ Interactuar con las personas, tanto internas como externas, que requiera el desarrollo del Proyecto.
- ✓ Tratar con proveedores externos para garantizar que las pruebas analíticas, etc se hacen con elevados niveles de calidad y dentro del tiempo establecido.

Banda salarial: 17.164,00€-28.606,66€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Habilidades de Gestión y priorización.
- ✓ Capacidad de gestionar varias tareas a la vez
- ✓ Capacidad para extraer conclusiones técnicamente sólidas a partir de datos, resumir, documentar y presentar resultados coherentes con el trabajo
- ✓ Sentido de la urgencia y capacidad para gestionar el trabajo con el fin de cumplir objetivos y tiempos establecidos.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 5% del salario bruto anual. (Únicamente aplicable al personal técnico de Divisiones. Por su parte el personal técnico de los grupos de investigación sí tendrá acceso al cobro de Complementos por proyecto de Investigación)

TÉCNICO ESPECIALISTA

Posición: Nivel de educación: Grado. Persona formada en técnicas de mecánica, de laboratorio o científicas para realizar trabajos prácticos en un campo técnico específico.

Competencias:

- ✓ Interactuar con personal académico y científico para acordar tiempos de entrega, características de los equipos y planes de trabajo.
- ✓ Ejecutar ensayos de experimentos y demostrar las técnicas utilizadas.
- ✓ Preparar los equipos y productos químicos, desde tubos de ensayo a microscopios de última generación
- ✓ Mantenimiento y reparación de los equipos de laboratorio- mantenimiento de registros, seguimiento de resultados etc...
- ✓ Garantizar la limpieza de los equipos y que los productos químicos, drogas y otros materiales están debidamente almacenados.
- ✓ Catalogar y poner a disposición los resultados cuándo sean requeridos.
- ✓ Dar soporte a los investigadores en el laboratorio, trabajando con estudiantes en los proyectos de investigación.
- ✓ Gestión del stock, y control de los productos químicos y de los equipos.
- ✓ Garantizar que todos los procedimientos de Seguridad y Salud están coordinados en el laboratorio para conseguir la eficiencia en el uso de los equipos.

Banda salarial: 25.173,86€- 36.616,53€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Capacidad de llevar a cabo una gran variedad de procedimientos de laboratorio supervisado por un investigador post doctoral.
- ✓ Capacidad de probar productos y materiales, producir mezclas, registrar hallazgos, operar equipos de laboratorio, desarrollar nuevos procesos químicos/físicos y analizar datos.
- ✓ Asunción de responsabilidades con respecto al mantenimiento de registros de inventario de laboratorio, presentación de solicitudes, negociación de precios, pesaje de muestras de prueba, mantenimiento de equipos, almacenamiento del laboratorio, procesamiento de envíos...
- ✓ Grado de apoyo a su supervisor.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 5%-7,5% del salario bruto anual. (Únicamente aplicable al personal técnico de Divisiones. Por su parte el personal técnico de los grupos de investigación sí tendrá acceso al cobro de Complementos por proyecto de Investigación)

INGENIERO DE INVESTIGACIÓN

Posición: Grado, Master y estudios de doctorado. Persona formada en técnicas de mecánica, de laboratorio o científicas para realizar dar soporte a proyectos de investigación en lo relativo a trabajos de laboratorio y equipos prácticos.

Competencias:

- ✓ Instalación y mantenimiento de equipos científicos complejos dentro de los laboratorios.
- ✓ Capacidad para ayudar en los problemas que surgen con los ordenadores, reparación de los equipos de laboratorio y garantía de que los equipos estén operativos tan pronto como sea posible.
- ✓ Mantenimiento de las instalaciones, inventario y almacenamiento de los aparatos de laboratorio.
- ✓ Conocimiento de cada pieza de los equipos de laboratorio.
- ✓ Responsabilidad en otros aspectos del laboratorio tales como mantener un inventario de proveedores, reposición de equipos etc...

Banda salarial: 32.039,46€- 51.491,99€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Capacidad para interactuar con investigadores y darles apoyo en nuevos experimentos complejos.
- ✓ Experiencia previa en instituciones de investigación.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 7,5% del salario bruto anual. (Únicamente aplicable al personal técnico de Divisiones. Por su parte el personal técnico de los grupos de investigación sí tendrá acceso al cobro de Complementos por proyecto de Investigación)

MANDO INTERMEDIO SOPORTE CIENTÍFICO TÉCNICO

Posición: Grado, master y estudios de doctorado. Persona que lidera una unidad de soporte científico dentro de la Institución.

Competencias:

- ✓ Fijación de objetivos y tareas del equipo y posterior coordinación de las mismas.
- ✓ Supervisión del trabajo realizado por los miembros de la unidad.
- ✓ Conocimiento global de la unidad.
- ✓ Propuesta de mejoras en procedimientos internos
- ✓ Negociación con proveedores.
- ✓ Control y Gestión del presupuesto a nivel unidad
- ✓ Toma de decisiones ejecutivas a nivel unidad

Banda salarial: 40.049,33€-57.213,33€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Habilidades de liderazgo y de organización.
- ✓ Conocimiento profundo de un campo específico.
- ✓ Habilidades de control de calidad.
- ✓ Visión estratégica y proposición de acciones de futuro que representen valor añadido

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 7,5%-10 % del salario bruto anual.

DIRECTOR DE SOPORTE CIENTÍFICO TÉCNICO

Position: Grado, Master y estudios de doctorado. Persona que lidera todas las unidades de soporte científico dentro de la Institución.

Competencias:

- ✓ Propuesta y toma de decisiones estratégicas en línea con la estrategia marcada por la Institución.
- ✓ Interacción con los Investigadores principales para el diseño, fijación y planificación de los objetivos de las unidades de soporte científico.
- ✓ Control y gestión del presupuesto
- ✓ Supervisión general de las divisiones
- ✓ Conocimiento global de las unidades de soporte y de las líneas de investigación de la Institución.
- ✓ Negociación con proveedores.
- ✓ Toma de decisiones ejecutivas.

Banda salarial: 45.770,66€- 74.377,32€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Previa experiencia en gestión de equipos.
- ✓ Habilidades de liderazgo y de organización.
- ✓ Habilidad de comunicación.
- ✓ Capacidad crítica y de análisis de situaciones.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 12,5% -15% del salario bruto anual

ADMINISTRACION

AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Posición: Nivel de educación: FPGM, FPGS. Persona que da apoyo general a los trabajos propios de oficina y realiza varias tareas para la plantilla en general.

Competencias:

- ✓ Capacidad para gestionar múltiples trabajos de oficina.
- ✓ Atención al detalle en la gestión
- ✓ Manejo de herramientas ofimáticas

Banda salarial: 16.713,16€-21.741,06€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia previa.
- ✓ Experiencia previa en un instituto de investigación.
- ✓ Nivel de inglés.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 5% del salario bruto anual

ADMINISTRATIVO/AYUDANTE ADMINISTRATIVO DE GRUPO

Posición: Nivel de educación: FPGS. Persona que da apoyo general a los trabajos propios de oficina y realiza varias tareas para la plantilla en general. Se incluyen también al personal Administrativo de soporte en los grupos de Investigación. (Assistant de Grupo)

Competencias:

- ✓ Capacidad para gestionar múltiples trabajos de oficina.
- ✓ Atención al detalle en la gestión
- ✓ Manejo de herramientas ofimáticas

Banda salarial: 17.164,00€-28.606,66€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia previa.
- ✓ Experiencia previa en un instituto de investigación.
- ✓ Nivel de inglés.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 5% del salario bruto anual

TÉCNICO DE ADMINISTRACIÓN/ADMINISTRADOR DE GRUPO CIENTÍFICO

Posición: Nivel de educación: Grado. Persona que da soporte administrativo a los directores de departamento y a la institución a través de la realización y organización de tareas administrativas, incluyendo la gestión de la información. Se incluye personal de Administradores científicos de grupo que no realizan funciones de justificación de proyectos.

Competencias:

- ✓ Capacidad para organizar y priorizar tareas propias de su posición.
- ✓ Capacidad para resolver problemas administrativos siguiendo las instrucciones de sus responsables, pero de forma independiente.
- ✓ Capacidad para proponer mejoras continuas en los procesos y análisis de los procedimientos administrativos.

Banda salarial: 25.173,86€- 43.886,28€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia previa.
- ✓ Experiencia previa en institutos de investigación.
- ✓ Nivel de inglés.
- ✓ Conocimiento técnico adecuado de su campo.
- ✓ Campo de experiencia y conocimiento.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 5% - 7,5% del salario bruto anual.

GESTOR DE PROYECTOS/TÉCNICO DE FINANCIACIÓN COMPETITIVA

Posición: Nivel de educación: Grado, Master y/o Postgrado, estudios de doctorado.

Competencias:

- ✓ Apoyo administrativo a los Investigadores Principales durante la presentación de nuevas propuestas de subvenciones y becas.
- ✓ Seguimiento de convocatorias y resoluciones de subvenciones y becas publicadas en las páginas web oficiales y comunicados oficiales.
- ✓ Seguimiento de nuevos pasos de aceptación de subvenciones (acuerdos de consorcio, NDA, acuerdos de subvenciones)
- ✓ Control financiero (elegibilidad y disponibilidad) de los gastos (personal, consumibles, equipos y otros costes directos) con cargo a cada proyecto/subvención y todo el seguimiento administrativo del proyecto (cambios en la duración, cambios en los presupuestos, etc.).
- ✓ Control y elaboración de informes financieros y control y revisión de informes científicos. Archivo de justificantes relacionados con las subvenciones.
- ✓ Cumplir con los requisitos de auditorías internas o externas.
- ✓ Seguimiento de las becas que obtienen los miembros del grupo de investigación y los contratos laborales en colaboración con el departamento de recursos humanos.
- ✓ En el caso de la figura de Project Manager de grupo, debe tener un vínculo funcional con el departamento de Financiación Competitiva.

Banda salarial: 28.000,00€ - 47.000,00€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia previa en un instituto de investigación.
- ✓ Nivel de inglés.
- ✓ Conocimientos y experiencia previa en ciencia.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 5% - 7,5% - 10% del salario bruto anual.

MANDO INTERMEDIO DE ADMINISTRACIÓN

Posición: Nivel de educación: Grado, Master y Postgrado. Persona a cargo de procedimientos administrativos clave para la organización.

Competencias:

- ✓ Capacidad de análisis y de resolución de problemas.
- ✓ Capacidad de interacción con otros departamentos de la institución.
- ✓ Iniciativa.
- ✓ Capacidad de gestión de equipos.
- ✓ Conocimiento profundo de aspectos técnicos de su campo de experiencia.
- ✓ Coordinación de varios puestos de administración dentro de su área.

Banda salarial: 38.400,51€-51.491,99€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia previa.
- ✓ Experiencia previa en un instituto de investigación.
- ✓ Nivel de inglés.
- ✓ Conocimiento técnico profundo de su campo de experiencia.
- ✓ Campo de experiencia.
- ✓ Experiencia previa en gestión de equipos.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 7,5%-10% del salario bruto anual.

DIRECTOR DE DEPARTAMENTO

Position: Nivel de educación: Grado, Master y Postgrado. Persona a cargo de la coordinación y supervisión de un departamento de administración.

Competencias:

- ✓ Visión global y conocimiento profundo de su campo de experiencia.
- ✓ Habilidad para liderar y gestionar equipos.
- ✓ Habilidades de comunicación e interacción con otros departamentos.
- ✓ Iniciativa y capacidad de análisis.
- ✓ Orientación a consecución de objetivos.
- ✓ Capacidad de propuesta de políticas y procedimientos.
- ✓ Gestión del presupuesto de su área.

Banda salarial: 48.059,19€- 68.655,99€.

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia previa en un instituto de investigación.
- ✓ Nivel de inglés.
- ✓ Conocimiento técnico profundo de su campo de experiencia.
- ✓ Campo de experiencia.
- ✓ Experiencia previa en gestión de equipos.

Niveles: Para la banda salarial existen diferentes niveles y el ocupante podrá evolucionar en un nivel superior cuando se cumplan una serie de requisitos, disponibilidad presupuestaria y aprobaciones pertinentes. El detalle de los niveles y su gestión aparece al final del documento.

Salario variable: 12,5%-15% del salario bruto anual.

GERENTE

Posición: Nivel de educación: Grado, Master y Postgrado. Ejecutivo de alto nivel a cargo de la coordinación y supervisión global de las áreas administrativas de la Institución.

Competencias:

- ✓ Visión global y estratégica de la Institución.
- ✓ Toma de decisiones de alto nivel.
- ✓ Interacción con agentes externos; instituciones públicas y/o privadas, empresas etc..
- ✓ Orientación a consecución de objetivos.
- ✓ Coordinación y proposición de objetivos anuales a las áreas de administración.
- ✓ Apoyo a Dirección en temas de la administración.
- ✓ Información a Dirección sobre cambios y aspectos legislativos trascendentes para el funcionamiento de la Institución.

Banda salarial: 68.043,60€- 102.065,29€

El salario se fijará dentro de la banda salarial dependiendo de, o teniendo en cuenta, los aspectos siguientes:

- ✓ Experiencia previa en instituciones de investigación.
- ✓ Nivel de inglés.
- ✓ Habilidades de comunicación y red social relevante para la institución.

Niveles: Las mejoras salariales para la posición de Gerente serán solicitadas por el Director al Patronato para su aprobación.

Salario variable: 15%-17,5% del salario bruto anual.

BANDAS SALARIALES Y NIVELES:

	ICN2 POSITION	NIVEL	BANDA SALARIAL MINIMA	BANDA SALARIAL MAXIMA	% SALARIO VARIABLE
INVESTIGACIÓN	Senior Group Leader- Investigador Principal senior - R4	Banda	51.492,00	108.705,32	N/A
	Junior Group Leader-Investigador Principal junior - R4	Banda	45.770,66	68.655,99	N/A
	Senior Researcher- Investigador senior -R3	Banda	36.158,82	62.934,66	N/A
		3	49.372,08	62.934,66	N/A
		2	41.691,98	48.274,92	N/A
		1	36.158,82	41.691,97	N/A
	Senior Postdoctoral Researcher-Investigador postdoctoral senior - R2	Banda	28.606,66	46.914,93	N/A
		3	40.594,82	46.914,93	N/A
		2	35.109,03	40.594,81	N/A
		1	28.606,66	35.109,02	N/A
	Postdoctoral Researcher- Investigador postdoctoral - R2	Banda	25.462,44	37.760,80	N/A
		3	32.914,72	37.760,80	N/A
		2	28.526,09	32.914,71	N/A
		1	25.462,44	28.526,08	N/A
Doctoral Student-Estudiante de doctorado - R1	Banda	17.737,82*	30.380,28	N/A	
Research Assistant- Ayudante de investigación - R1	Banda	17.278,42	30.380,28	N/A	

*Mínimo en función del Estatuto del Personal Investigador en Formación (EPIF)

ICN2 POSITION		NIVEL	BANDA SALARIAL MINIMA	BANDA SALARIAL MAXIMA	% SALARIO VARIABLE
SOPORTE CIENTÍFICO TÉCNICO	Head Research Support-Director de soporte científico técnico	Banda	45.770,66	74.377,32	12,5%-15%
		3	65.829,44	74.377,32	12,5%-15%
		2	54.857,87	65.829,43	12,5%-15%
		1	45.770,66	54.857,86	12,5%-15%
	Line Manager Research Support- Mando intermedio de soporte científico técnico	Banda	40.049,33	57.213,33	7,5%-10%
		3	50.469,24	57.213,33	7,5%-10%
		2	43.886,29	50.469,23	7,5%-10%
		1	40.049,33	43.886,28	7,5%-10%
	Research Engineer- Ingeniero de Investigación *	Banda	32.039,46	51.491,99	7,5%
		3	43.886,29	51.491,99	7,5%
		2	37.303,35	43.886,28	7,5%
		1	32.039,46	37.303,34	7,5%
	Specialist Technician-Técnico especialista *	Banda	25.173,86	36.616,53	5,0%
		3	32.914,72	36.616,53	5,0%
		2	28.526,09	32.914,71	5,0%
		1	25.173,86	28.526,08	5,0%
	Research Support Technician -Técnico de soporte científico técnico *	Banda	17.164,00	28.606,66	5,0%
		3	26.331,78	28.606,66	5,0%
		2	21.943,15	26.331,77	5,0%
		1	17.164,00	21.943,14	5,0%

* Estas posiciones están también presentes en los Grupos de Investigación, teniendo en ese caso acceso al cobro de complementos por proyecto, pero no al sistema de salario variable.

ADMINISTRACIÓN

ICN2 POSITION	NIVEL	BANDA SALARIAL MINIMA	BANDA SALARIAL MAXIMA	% SALARIO VARIABLE
Manager-Gerente	Banda	68.043,60	102.065,29	15%-17,5%
Head of Department-Director de departamento	Banda	48.059,19	68.655,99	12,5%-15%
	3	62.537,97	68.655,99	12,5%-15%
	2	55.955,02	62.537,96	12,5%-15%
	1	48.059,19	55.955,01	12,5%-15%
Line Manager-Mando intermedio de administración	Banda	38.400,51	51.491,99	7,5%-10%
	3	48.274,92	51.491,99	7,5%-10%
	2	43.886,29	48.274,91	7,5%10%
	1	38.400,51	43.886,28	7,5%10%
Project Manager-Gestor de proyectos Competitive Funding Officer- Técnico de Financiación Competitiva.	Banda	28.000,00	47.000,00	5%-7,5%-10%
	3	42.000,01	47.000,00	5%-7,5%-10%
	2	36.000,01	42.000,00	5%-7,5%-10%
	1	28.000,00	36.000,00	5%-7,5%-10%
AD Technician-Tecnico de administración Scientific Group Administrator- Administrador de grupo Científico	Banda	25.173,86	43.886,28	5%-7,5%
	3	38.400,51	43.886,28	5%-7,5%
	2	30.720,41	38.400,51	5%-7,5%
	1	25.173,86	30.720,39	5%-7,5%
Administrative- Administrativo Group Assistant-Ayudante de Grupo	Banda	17.164,00	28.606,66	5%
	3	26.331,78	28.606,66	5%
	2	21.741,27	26.331,77	5%
	1	17.164,00	21.741,06	5%
Administrative Assistant- Auxiliar administrativo	Banda	16.713,16	21.741,06	5%
	3	20.100,01	21.741,06	5%
	2	18.400,01	20.100,00	5%
	1	16.713,16	18.400,00	5%

*Las mejoras salariales para la posición de Gerente serán solicitadas por el Director al Patronato para su aprobación.

GESTIÓN DE LOS NIVELES

Para la mayoría de las bandas salariales descritas en el documento aparecen 3 niveles, cuyo objetivo es posibilitar el desarrollo de la carrera profesional. Estos niveles aplican tanto en las posiciones de Investigación, Soporte Científico y Administración.

Nivel 1: indica el primer nivel de adecuación al puesto de trabajo. Se sitúa en este nivel el personal que cumple con la mayoría de las competencias técnicas y competencias personales descritas en la posición y aquellas que no estando descritas pueden esperarse para la posición. El ocupante del puesto tiene por delante poder desarrollar algunas de estas competencias técnicas y personales. Al ocupante de este puesto se le considera como Contribuidor.

Nivel 2: indica el segundo nivel de adecuación. Se sitúa en este nivel el personal que cumple la totalidad o prácticamente todas las competencias técnicas y competencias personales descritas y aquellas que no estando descritas pueden esperarse para la posición. Desempeña su rol con una buena adecuación al puesto. Puede tener desarrollo dentro de este nivel. Se considera un Contribuidor Clave.

Nivel 3: indica el tercer nivel de adecuación. Se sitúa en este nivel el personal que cumple la totalidad de competencias técnicas y competencias personales descritas y aquellas que no estando descritas pueden esperarse para la posición. Desempeña su rol con un alto nivel de adecuación. En algunas de las posiciones puede ser considerado sucesor natural de un puesto jerárquico superior. Se considera un Alto Contribuidor.

Cambio de nivel:

Es posible el paso de un nivel a otro nivel dentro de la banda salarial teniendo en cuenta lo siguiente:

- Petición del Responsable Inmediato de la persona afectada, indicando, a través del formulario al efecto, el motivo de la petición. La justificación debe tener los detalles objetivos acerca el desempeño y nuevo conocimiento técnico y en habilidades que permite ese avance de nivel para la persona en cuestión. La persona deberá haber estado mínimo 1 año en el nivel en el que se encuentre antes de la propuesta de cambio.
- La disponibilidad presupuestaria es absolutamente necesaria para poder plantear el cambio de nivel.
- Será necesaria la aprobación de la petición por parte de Recursos Humanos, Gerencia y Dirección que analizaran la coherencia y equidad con los demás ocupantes de posiciones similares, así como de los aspectos presupuestarios descritos y de tipo estratégico.
- Para la realización un cambio de nivel no se requerirá la convocatoria abierta y pública.

Este documento y en concreto las bandas salariales es un documento vivo, susceptible de ser desarrollado y mejorado, en función de las necesidades de la Institución, siempre teniendo en cuenta el cumplimiento de las limitaciones del aumento de la masa salarial del año en curso, coherencia interna de posiciones, y el presupuesto de la Institución.

Las tablas salariales aquí descritas están actualizadas a fecha noviembre 2023 y cumplen con el incremento de masa salarial previsto en la normativa presupuestaria de 2023. Serán actualizadas anualmente según los incrementos oficiales aprobados en la Ley de Presupuestos del Estado y “Llei de Pressupostos” de la Generalitat.

POLÍTICA SALARIAL

ANEXO II

POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE ICN2

Versión actualizada a 7 de noviembre 2023

1. INTRODUCCIÓN

Atendiendo a la evaluación I-CERCA de 2013 en la que se hacía al ICN2 la siguiente recomendación:

Recommendation 9: *The EC considers that the policy of economic incentives in ICN2 should be reconsidered. The bonus for the administration staff have been cut while at the same time, some of the group leaders may double his/her salary through incentives. The EC believes that ICN2 would need advice of the Board of Trustees for the allocation of bonus and incentives, avoiding as only requirement the funds availability.*

ICN2 define un sistema de retribución variable como herramienta de crecimiento, tanto profesional como personal, orientada a aumentar la eficacia colectiva, y servir de nexo de unión entre equipos de trabajo.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL SISTEMA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE ICN2

Este sistema de retribución variable será de aplicación a los trabajadores de ICN2 que pertenezcan al colectivo de Administración y Divisiones que estén incluidos en la estructura de ICN2 o cuyo contrato no sea temporal.

El abono de la retribución variable que corresponda en función del cumplimiento de los objetivos establecidos quedará supeditado, en todos los casos, a la necesaria aprobación de Cuentas por parte del Patronato de la Institución.

3. DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE DE SALARIO VARIABLE SOBRE EL SALARIO FIJO ANUAL

Las cantidades de salario variable se determinan con un porcentaje sobre el salario fijo.

Los porcentajes de salario variable sobre el salario fijo serán establecidos por el ICN2 en función de los puestos de trabajo atendiendo a los siguientes criterios:

- Responsabilidad del puesto.
- Impacto en la institución que produce la toma y ejecución de decisiones en el desempeño habitual del puesto.
- Gestión directa de equipos.

Se pueden consultar los porcentajes correspondiente por puesto de trabajo en las tablas salariales.

4. COMPOSICIÓN DE LOS OBJETIVOS ICN2

ICN2 establece cuatro grandes bloques de objetivos atendiendo a su origen y finalidad.

1. Objetivos institucionales.
Establecidos por el Director y el Gerente de la Institución.
2. Ingresos generados por costes indirectos.
Establecidos por el Director y el Gerente de la Institución.
3. Objetivos departamentales.
Establecidos por el Gerente y los directores de los departamentos de administración y de divisiones.

4. Objetivos individuales.

Establecidos por el Gerente y los directores de los departamentos de administración y de divisiones.

5. FASES DEL SISTEMA DE OBJETIVOS

Las fases del sistema de fijación y evaluación de objetivos se definen de la siguiente manera:

1. Fijación de los objetivos a principios de cada año, preferiblemente en febrero, dependiendo de la aprobación del Presupuesto ICN2 y del Contrato Programa ICN2 y PCO CSIC.

El departamento de RH marcará un calendario de fijación de objetivos que establecerá el periodo de tiempo en el que los responsables directos tienen que comunicar los objetivos a sus equipos.

En el caso de que no se pudieran establecer los objetivos de la Institución por demora de la Generalitat, o el CSIC, se establecerían los objetivos departamentales e individuales y se revisarían los institucionales e ingresos por costes indirectos en cuanto se hayan fijado.

2. Se establece expresamente la posibilidad por parte del ICN2 de modificar los objetivos institucionales e ingresos por costes indirectos en caso de circunstancias excepcionales que así lo requieran.
3. Se establece de manera opcional la posibilidad de llevar a cabo una reunión de seguimiento de consecución de objetivos entre responsable directo y trabajador.

Esta reunión se llevaría a cabo preferentemente a mitad de año, y su finalidad sería de orientación al trabajador sobre el desempeño de los objetivos marcados a principios de año.

4. Reunión de evaluación de objetivos preferentemente en marzo del año siguiente.

El departamento de RH comunicará un calendario de evaluaciones de objetivos que fijará las fechas en las que los evaluadores han de convocar a sus equipos para la reunión de evaluación de objetivos.

5. El abono de cantidades será preferentemente en abril del año siguiente, dependiendo de cuándo se conozcan los resultados de los objetivos institucionales, ingresos por costes indirectos y las evaluaciones departamentales e individuales.

6. CÁLCULO

Para cada bloque de objetivos se establece una ponderación, que se aplica a los resultados de consecución de cada bloque, conformando el resultado de la consecución final de los objetivos.

Esta ponderación se decidirá anualmente y podrá ser cambiada por Gerencia atendiendo al grado de aceptación e implantación del sistema de retribución variable.

De forma enunciativa se refleja la ponderación:

1. Los objetivos institucionales forman un bloque, que tiene un peso específico de un 35% sobre el total de consecución.

2. Los ingresos por costes indirectos forman un bloque, que tiene un peso específico de un 20% sobre el total de consecución.
3. Los objetivos departamentales forman un bloque, que tiene un peso específico de un 20% sobre el total de consecución
4. Los objetivos individuales forman un bloque, que tiene un peso específico de un 25% sobre el total de consecución.

A título de ejemplo, se detallan algunas de las circunstancias que pueden darse durante el año y su modo de reflejarlo en el cálculo de la retribución variable.

1. Trabajadores que estén en plantilla todo el año natural,

La cantidad de salario variable a abonar será la que resulte de aplicar el tanto por ciento de consecución de objetivos obtenido en la evaluación, a la cantidad de salario variable asignada como máxima.

Esta última se fijará anualmente para cada trabajador en función de un porcentaje sobre el salario fijo.

2. Trabajadores que se incorporan durante el año natural en curso antes del 1 de octubre de cada año.

La cantidad de salario variable a abonar será la que resulte de aplicar el tanto por ciento de consecución obtenido en la evaluación, a la cantidad de salario variable asignada como máxima.

Esta última se fija anualmente para cada trabajador en función de un porcentaje sobre el salario fijo de forma proporcional al tiempo real de permanencia en la institución.

3. Trabajadores que se incorporan a partir de 1 de octubre durante el año natural en curso.

Solo les serán de aplicación, para lo que resta del año, los objetivos institucionales e ingresos por costes indirectos.

4. Trabajadores que causan baja en la institución durante el año en curso.

La cantidad de salario variable a abonar será la que resulte de aplicar el 40% a la cantidad que hubiera correspondido al trabajador entre el 1 de enero y la fecha efectiva de cese de la relación laboral.

En caso de baja voluntaria, el trabajador tendrá derecho a su abono siempre y cuando se respete por parte del trabajador el plazo de preaviso legalmente establecido. En caso de no respetarse, éste no tendrá derecho a retribución variable alguna.

El abono de la retribución variable se producirá en el momento del pago del finiquito.

En aquellos casos en que la baja del trabajador se produzca entre 1 de octubre y el 31 de diciembre, el trabajador podrá optar:

- A. Por el abono en su finiquito de lo que resulte de aplicar el 40% a lo correspondiente entre el 1 de enero y la fecha de cese en la relación laboral.

- B. Realizar la evaluación, en proporción al tiempo trabajado, de objetivos individuales y departamentales con su responsable y esperar a la aprobación de las cuentas anuales por el Patronato para el cobro de los objetivos globales.
5. Trabajadores que causan baja en la institución en el año siguiente al que se generen los objetivos, antes de la aprobación definitiva de las cuentas del Patronato.

El trabajador tiene la opción de:

- A. Realizar la evaluación de objetivos individuales y departamentales con su responsable y esperar a la aprobación de las cuentas anuales por el Patronato para el cobro de los objetivos globales.
- B. Recibir el 40% como consecución global de los objetivos que se harían efectivos con el abono del finiquito.
6. La institución extingue el contrato de un trabajador durante el periodo de prueba.

En este caso no corresponderá al trabajador ninguna cantidad de salario variable.

7. Cambio de departamento y funciones durante el año en curso.

El responsable del departamento en el que el trabajador haya comenzado el año y el trabajador afectado por el cambio, harán la evaluación de objetivos departamentales e individuales al término del periodo trabajado en cada departamento.

El responsable del departamento del nuevo destino del trabajador fijará los objetivos individuales y departamentales de acuerdo con las nuevas funciones a desempeñar, siempre y cuando el cambio se haya producido con anterioridad al 1 de octubre del año en curso.

A final de año, se calculará la cantidad final de salario variable sumando las cantidades obtenidas en cada departamento en proporción al tiempo trabajado en cada uno de ellos y los porcentajes conseguidos; así como el porcentaje obtenido por los objetivos institucionales y los ingresos obtenidos por costes indirectos.

8. Periodos de suspensión del contrato por maternidad, paternidad y riesgo durante el embarazo

El periodo de suspensión del contrato en estos supuestos se considerará como tiempo trabajado a efectos del devengo del salario variable.

- A. Periodos de excedencia voluntaria

La cantidad de salario variable que corresponda al período de tiempo en que el trabajador esté en situación de excedencia voluntaria no computará a efectos de cálculo.

- B. Periodos de situación de incapacidad temporal

La cantidad de salario variable que corresponda al período de tiempo en que el trabajador esté en situación de incapacidad temporal no computará a efectos de cálculo, siempre que la incapacidad temporal exceda de un mes y hasta el momento del cese de la misma.

C. Reducciones o ampliaciones de jornada e incrementos salariales.

En el caso de reducción o ampliación de jornada e incrementos del salario fijo, el porcentaje de consecución de objetivos se aplicará sobre los tramos diferenciados de salario fijo aplicables en cada una de estas situaciones.

7. ABONO

El departamento de Recursos Humanos abonará la cantidad de salario variable el mes inmediatamente posterior a la aprobación de Cuentas por el Patronato.

8. REVISION DE LA POLITICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Esta política es un documento vivo que será revisado anualmente por el departamento de Recursos Humanos. Este departamento presentará una propuesta de modificación a Gerencia en el caso de que fuera necesario o se hubieran dado situaciones y/o circunstancias ajenas a la Institución que aconsejaran una modificación de la misma.

9. APROBACIÓN DE LA POLÍTICA DE RETRIBUCIÓN VARIABLE

Esta política fue inicialmente aprobada en Bellaterra, a 15 de diciembre de 2014.

Esta política tuvo una modificación el 23 de abril de 2020 y 27 de abril de 2022.

Esta versión modificada se aprueba en Bellaterra a 7 de noviembre de 2023.

POLÍTICA SALARIAL

ANEXO III

Procedimiento interno para los complementos salariales basados en resultados de proyectos y contratos

Revisión: Marzo 2020

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de este procedimiento interno es desarrollar uno de los aspectos en la política salarial de ICN2, específicamente, establecer el procedimiento interno para la solicitud, gestión, aprobación y pago de los complementos salariales basados en resultados de proyectos y contratos.

2. CONSIDERACIONES PREVIAS

- El pago de estos complementos debe ser financiado mediante Recursos generados por el grupo de investigación. El grupo debe tener en su cuenta suficientes Remanentes disponibles y no previamente comprometidos para otros usos, para cubrir las cantidades de los complementos solicitados.
- Sólo los Investigadores y los Técnicos de Investigación pueden recibir este tipo de complemento.
- Cada complemento aprobado será pagado en único pago (p.ej. no será distribuido en diferentes meses durante el año). Hay 2 pagos anuales estipulados para esos complementos:
 - **Pago Junio:** La solicitud debe ser enviada durante el mes de abril.
 - **Pago Diciembre:** La solicitud debe ser enviada durante el mes de octubre.

3. SOLICITUD

La solicitud debe ser enviada al departamento de Recursos Humanos por el Investigador Principal del proyecto o contrato que justifica el complemento siguiendo la información requerida en el formulario:

- Nombre y Apellidos del beneficiario del complemento.
- Cantidad total que representa el complemento.
- Proyecto o contrato de referencia.
- Justificación del Complemento, explicando los resultados generados por el investigador al Proyecto o contrato que justifique la percepción del complemento.
- Aprobación del Group Leader o Division Leader, si es diferente del Investigador Principal.

4. GESTIÓN

El departamento de Recursos Humanos revisará si la mínima información está cumplimentada en la solicitud y contactará con el solicitante si falta alguna información.

Una vez la aplicación está completada, el departamento de Recursos Humanos revisará que la cantidad total de Complementos aprobada para el año en curso (incluida la petición que está siendo evaluada) para el empleado no excede su 100% de salario bruto anual.

El departamento de Recursos Humanos solicitará la validación por el departamento de Finanzas y/o Competitive Funding sobre la disponibilidad de suficientes recursos económicos para el pago de ese complemento.

Una vez las revisiones hayan terminado, Recursos Humanos enviará la solicitud a Dirección para su aprobación.

5. APROBACIÓN

El Director, considerando la información en la solicitud y después de las revisiones positivas por parte de Recursos Humanos, Finanzas y Competitive Funding, aprobará el complemento salarial teniendo en cuenta el impacto de los resultados en los objetivos estratégicos de ICN2.

POLÍTICA SALARIAL

ANEXO IV

Procedimiento interno para el pago de anticipos de nómina

Creación: Abril 2020

1. INTRODUCCIÓN

Este procedimiento interno tiene como objetivo desarrollar uno de los aspectos de la política salarial de la Institución, en concreto, establecer indicaciones internas sobre el pago de anticipos reintegrables de nómina.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta política aplica al personal con nómina de ICN2.

En la modalidad de aplicación para el pago de anticipos, se diferenciará el tipo de contratación o consideración que tenga dicho personal:

- Personal Indefinido y/o considerado “Estructura”.
- Personal Temporal “no Estructura”
- Personal de nueva incorporación.

3. AGENTES IMPLICADOS

El solicitante, Recursos Humanos, Finanzas, Gerencia y en algún caso descrito el Responsable directo.

La aprobación de la concesión de los anticipos requerirá el visto bueno de los Departamentos de Recursos Humanos y Finanzas, y la aprobación final de la Gerencia del ICN2.

4. REQUISITOS

- El reconocimiento y aprobación de los anticipos reintegrables se hará siempre de acuerdo con las limitaciones presupuestarias anuales que se pudieran establecer.
- La concesión del anticipo se podrá hacer siempre que se haya reintegrado en su totalidad cualquier anticipo concedido previamente al mismo solicitante.

5. CUANTIA Y REINTEGRO

5.1 Personal indefinido/ “Estructura”

Se podrá conceder una cuantía de hasta 2 mensualidades del salario bruto mensual, aunque de forma extraordinaria se podrá conceder un anticipo de hasta 4 mensualidades del salario bruto, con las siguientes condiciones:

- Hasta 2 mensualidades. El reintegro se hará en un máximo de 14 meses.
- Hasta 4 mensualidades. Solo se concederá de forma extraordinaria, y debidamente justificada. El reintegro se hará en un máximo de 24 meses. Se deberá acompañar a la solicitud, la documentación que justifique la necesidad del anticipo.

5.2 Personal temporal “no Estructura”

La cuantía que se podrá conceder será de hasta 2 mensualidades. El anticipo deberá ser reintegrado antes de fin del ejercicio o antes de finalización de sus trabajos, tomando como referencia el menor de los plazos.

5.3. Personal de nueva incorporación

Se incluye en este apartado el personal de nueva incorporación que requiere de un anticipo al incorporarse al Instituto. La cuantía que se podrá solicitar en este caso, desde el mismo día de su incorporación, será hasta un máximo de 1 mensualidad del salario bruto, que deberá ser reintegrada como máximo en 4 meses y siempre antes de finalizar el año.

Acompañada a la solicitud, deberá incluirse la aceptación del GL, DL o Head de su grupo o departamento. No requerirá otra documentación adicional para la aprobación.

6. REESTRICCIONES PRESUPUESTARIAS

El ICN2, si fuera necesario por el volumen total de las peticiones o por necesidades presupuestarias, podrá establecer un límite máximo anual de anticipos. En este caso, se establecerían criterios objetivos para poder atender a las necesidades más urgentes.

7. SOLICITUD

El interesado enviará al departamento de Recursos Humanos el modelo del formulario diseñado para tal fin. En los casos reflejados en el punto 5.1. se utilizará el ANEXO 1., en los casos reflejados en el punto 5.2 el ANEXO 2 y en los casos en el punto 5.3. se utilizará el modelo del ANEXO 3.

8. TRAMITACIÓN

El departamento de Recursos Humanos gestionará con el/la solicitante la documentación necesaria según los casos descritos en los apartados anteriores y verificará que se cumplen los requisitos establecidos en cuanto a cuantía y reintegro, y remitirá el formulario resultante al/la Head de Finanzas para su firma de aprobación. Asimismo, Gerencia deberá realizar una aprobación final.

En los meses sucesivos, según a qué apartado del punto 5 se refiera, el departamento de Recursos Humanos detraerá de la nómina mensual la cantidad acordada hasta la reposición íntegra del importe de la cantidad anticipada.

El solicitante se compromete a la devolución íntegra de la cantidad anticipada mediante el descuento en sus nóminas y se compromete igualmente, en caso de finalizar su contrato, a devolver los importes pendientes o autorizar a ICN2 para que liquide los créditos pendientes.

La información recibida en el cumplimiento de este procedimiento será tratada con la más estricta confidencialidad.