COMISIÓN EUROPEA

Investigación comunitaria



Carta Europea del Investigador

Código de conducta para la contratación de investigadores

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620





ESPACIO EUROPEO DE LA INVESTIGACIÓN

RECURSOS HUMANOS Y MOVILIDAD

Interested in European research?

RTD info is our quarterly magazine keeping you in touch with main developments (results, programmes, events, etc). It is available in English, French and German. A free sample copy or free subscription can be obtained from:

European Commission
Directorate-General for Research
Information and Communication Unit
B-1049 Brussels
Fax: (32-2) 29-58220
E-mail: research@cec.eu.int
Internet: http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html

EUROPEAN COMMISSION

Directorate-General for Research
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities
Unit D1 – Sector Researchers' careers

E-mail: sieglinde.gruber@cec.eu.int

Contact: Sieglinde Gruber

European Commission
Office SDME 03/51
B-1049 Brussels

Tel. (32-2) 29-84342
Fax (32-2) 29-99079

COMISIÓN EUROPEA

Carta Europea del Investigador

Código de conducta para la contratación de investigadores

2005

Directorate-General for Research
Human resources and mobility (Marie Curie Actions)

EUR 21620

Europe Direct is a service to help you find answers to your questions about the European Union

Freephone number:
00 800 6 7 8 9 10 11

LEGAL NOTICE:

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (http://europa.eu.int).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005

ISBN 92-894-9317-8

© European Communities, 2005
Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

Recomendación de la Comisión de 11 de marzo de 2005 relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores

La Comisión de las Comunidades Europeas,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 165,

Considerando lo siguiente:

(1) En enero de 2000, la Comisión expresó la necesidad de crear el Espacio Europeo de la Investigación [1] como el eje de las acciones futuras de la Comunidad en este ámbito encaminadas a consolidar y estructurar la política de investigación europea.

(2) El Consejo Europeo de Lisboa fijó para la Comunidad el objetivo de convertirse en la economía basada en el conocimiento más competitiva y dinámica del mundo antes de 2010.

(3) El Consejo abordó temas relacionados con la profesión y la carrera de los investigadores en el Espacio Europeo de la Investigación en su resolución de 10 de noviembre de 2003 [2] y acogió con especial satisfacción la intención de la Comisión de trabajar en el desarrollo de la Carta Europea del Investigador y un código de conducta para la contratación de investigadores.

---

[1] COM (2000) 6 final de 18.1.2000.

[2] DO C 282, p. 1-2, de 25.11.2003. Resolución del Consejo de 10 de noviembre de 2003 (2003/C 282/1 sobre la profesión y la carrera de los investigadores en el Espacio Europeo de la Investigación (EEI).

(4) La posible escasez de investigadores que se ha señalado [3], particularmente en determinadas disciplinas fundamentales, planteará en un futuro próximo una grave amenaza para la fuerza innovadora, capacidad de conocimiento y el crecimiento de la productividad de la UE, y puede dificultar el logro de los objetivos fijados en Lisboa y Barcelona. Consecuentemente, Europa debe mejorar enormemente los atractivos que ofrece a los investigadores y reforzar la participación de la mujer en la investigación contribuyendo a que se creen las condiciones necesarias para que las mujeres desarrollen carreras más viables y atractivas en la investigación y el desarrollo tecnológico [4].

(5) La disposición de recursos humanos suficientes y bien desarrollados en I+D es la piedra angular de los avances en los conocimientos científicos, el progreso tecnológico, la mejora de la calidad de vida, la garantía del bienestar de los ciudadanos europeos y la contribución a la competitividad de Europa.

(6) Deben introducirse y aplicarse nuevos instrumentos para que los investigadores desarrollen sus carreras, contribuyendo así a mejorar las perspectivas profesionales de los investigadores en Europa.

(7) Unas perspectivas profesionales más amplias y visibles contribuyen también a crear una actitud pública positiva hacia la profesión de investigador y, por tanto, animan a los más jóvenes a emprender carreras en la investigación.

(8) La presente Recomendación tiene como objetivo político último contribuir al desarrollo de un mercado laboral europeo para los investigadores que sea atractivo, abierto y viable y en el que las condiciones generales permitan contratar y conservar investigadores de alta calidad en entornos que favorezcan el rendimiento y la productividad.

---

[3] COM (2003) 226 final y SEC(2003) 489 de 30.4.2003.

[4] SEC (2005) 260.

(9) Los Estados miembros deben esforzarse por ofrecer a los investigadores sistemas viables de desarrollo profesional en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual y el ámbito de I+D elegido, y por garantizar que los investigadores sean tratados como profesionales y parte integrante de las instituciones en que trabajan.

(10) Aunque los Estados miembros han realizado esfuerzos considerables para superar los obstáculos administrativos y jurídicos para la movilidad geográfica e intersectorial, muchos de estos obstáculos siguen existiendo.

(11) Deben fomentarse todas las formas de movilidad dentro de una política global de recursos humanos en I+D a nivel nacional, regional e institucional.

(12) En los sistemas de evaluación y valoración profesional de los investigadores debe reconocerse plenamente el valor de todas las formas de movilidad, garantizando así que dicha experiencia fomente el desarrollo profesional de éstos.

(13) En la elaboración de una política coherente de desarrollo profesional y movilidad para los investigadores hacia y desde la Unión Europea [5] debe considerarse la situación de los países y regiones en vías de desarrollo dentro y fuera de Europa, de modo que el la construcción de la capacidad investigadora en la Unión Europea no se realice a costa de países o regiones menos desarrollados.

(14) De acuerdo con su papel de contratantes, los financiadores o empleadores de investigadores deben asumir la responsabilidad de ofrecerles procedimientos de selección y contratación abiertos, transparentes e internacionalmente comparables.

(15) La sociedad debe mostrar mayor aprecio por las responsabilidades y el profesionalismo que demuestran los investigadores al realizar su

[5] COM (2004) 178 final de 16.3.2004.

trabajo en las diversas etapas de su trayectoria profesional y al ejercer un papel polifacético como trabajadores del conocimiento, líderes, coordinadores de proyectos, gestores, supervisores, mentores, orientadores profesionales o comunicadores en asuntos científicos.

(16) La presente Recomendación parte de la premisa de que los financiadores o empleadores de investigadores tienen la obligación primordial de velar por el cumplimiento de las normativas nacionales, regionales o sectoriales.

(17) La presente Recomendación aporta a los Estados miembros, los financiadores o empleadores y los investigadores un valioso instrumento para emprender, de forma voluntaria, otras iniciativas para mejorar y consolidar las perspectivas profesionales de los investigadores de la Unión Europea y crear un mercado laboral abierto para los investigadores.

(18) Los principios y exigencias generales resumidos en la presente Recomendación son fruto de un proceso de consulta pública en el que han participado plenamente los miembros del Grupo de pilotaje para los Recursos Humanos y la Movilidad,

Recomienda:

1. Que los Estados miembros se esfuercen por emprender los pasos necesarios para que los financiadores o empleadores de investigadores desarrollen y mantengan un entorno y una cultura laboral favorables a la investigación, donde, además de valorarse a las personas y a los grupos de investigación, se les anime y apoye proporcionándoles el apoyo material e intangible necesario para permitirles alcanzar sus objetivos y realizar sus cometidos. En este contexto, debe darse especial prioridad a la organización de las condiciones de trabajo y formación en las primeras fases de la trayectoria profesional de

los investigadores, ya que esto aumenta las posibilidades futuras y el atractivo de realizar una carrera en I+D.

2. Que, como requisito previo para que exista un auténtico mercado laboral europeo para los investigadores, los Estados miembros se esfuercen por dar, en los ámbitos necesarios, los pasos fundamentales para que los financiadores o empleadores de investigadores mejoren los métodos de contratación de personal y los sistemas de evaluación y valoración profesional de forma que se cree un sistema de contratación de personal y desarrollo profesional más transparente, abierto, igualitario y reconocido internacionalmente.

3. Que los Estados miembros –al formular y adoptar sus estrategias y sistemas de desarrollo de carreras viables para investigadores– tengan debidamente en cuenta los principios y exigencias generales indicados en la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores descritos en el anexo y se rijan por ellos.

4. Que los Estados miembros se esfuercen, dentro del marco de sus competencias, por transponer estos principios y exigencias generales a marcos reguladores nacionales o normas y directrices sectoriales y/o institucionales (cartas y/o códigos para los investigadores). Al hacerlo deben tener en cuenta la gran diversidad de legislaciones, normativas y prácticas que determina en los distintos países y sectores la trayectoria profesional, la organización y las condiciones laborales de las carreras en I+D.

5. Que los Estados miembros consideren estos principios y requisitos generales parte integrante de mecanismos institucionales de garantía de calidad utilizándolos para fijar criterios de financiación de los sistemas de financiación nacionales y regionales, y adoptándolos para los procesos de auditoría, seguimiento y evaluación de los organismos públicos.

6. Que los Estados miembros mantengan sus esfuerzos por superar los obstáculos jurídicos y administrativos que aún dificultan la movilidad, incluidos los relacionados con la movilidad intersectorial y la movilidad entre distintas funciones y dentro de las mismas, con la mirada puesta en una Unión Europea ampliada.

7. Que los Estados miembros se esfuercen por garantizar que los investigadores gocen de una cobertura de seguridad social adecuada acorde a su situación jurídica. En este contexto, debe prestarse especial atención a la transferibilidad de los derechos de pensión, tanto legales como complementarios, de los investigadores que cambian de trabajo dentro de los sectores público y privado de un mismo país, y de aquéllos que lo hacen a través de las fronteras de la Unión Europea. Las disposiciones deben garantizar que los investigadores que, en el curso de sus vidas, cambien de trabajo o interrumpan sus trayectorias profesionales no sufran indebidamente una pérdida de derechos de seguridad social.

8. Que los Estados miembros establezcan las estructuras de supervisión necesarias para revisar regularmente la presente Recomendación y determinar en qué medida los financiadores o empleadores y los investigadores han aplicado la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores.

9. Que los criterios a este respecto se establezcan y se acuerden con los Estados miembros en el contexto de los trabajos emprendidos por el Grupo de Pilotaje para los Recursos Humanos y la Movilidad.

10. Que los Estados miembros, en su papel de representantes ante las organizaciones internacionales establecidas a nivel intergubernamental, tengan debidamente en cuenta la presente Recomendación al proponer estrategias y adoptar decisiones relacionadas con las actividades de dichas organizaciones.

11. Los destinatarios de la presente Recomendación son los Estados miembros, pero ésta está también concebida como un instrumento de fomento del diálogo social y del diálogo entre los investigadores, las partes interesadas y la sociedad en general.

12. Se invita a los Estados miembros a informar, en la medida de lo posible, a la Comisión, antes del 15 de diciembre de 2005 y posteriormente de forma anual, de toda medida adoptada a raíz de la presente Recomendación así como de los primeros resultados de su aplicación, y a proporcionar ejemplos de buenas prácticas.

13. La Comisión revisará la presente Recomendación periódicamente en el contexto del método abierto de coordinación.

Hecho en Bruselas, el 11 de marzo de 2005.

Por la Comisión,
Janez Potočnik
Miembro de la Comisión

ANEXO

Sección 1
La Carta Europea del Investigador

La Carta Europea del Investigador reúne una serie de principios y exigencias generales que especifican el papel, las responsabilidades y los derechos de los investigadores y de las entidades que emplean y/o financian investigadores [6]. El objetivo de la Carta es garantizar que la naturaleza de la relación entre los investigadores y los financiadores o empleadores propicie la generación, transferencia, distribución y difusión de conocimientos y avances tecnológicos, así como el desarrollo profesional de los investigadores. Asimismo, la Carta reconoce el valor de todas las formas de movilidad como medio para ampliar el desarrollo profesional de los investigadores.

En este sentido, la Carta constituye un marco dentro del que se invita a investigadores y financiadores y empleadoresa actuar con responsabilidad y profesionalidad en su entorno de trabajo y a darse el necesario reconocimiento mutuo.

La Carta tiene como destinatarios a todos los investigadores de la Unión Europea en cualquier etapa de sus carreras y cubre todos los campos de la investigación en los sectores público y privado con independencia de la naturaleza de la designación o el puesto [7], la personalidad jurídica del empleador o el tipo de organización o centro en que se realiza el trabajo. La Carta tiene en cuenta el papel múltiple de los investigadores, que no sólo son designados para llevar a cabo investigación y/o realizar activi-

[6] Véase la definición en la sección 3.

[7] Véase la definición en la sección 3.

dades de desarrollo sino que también participan en labores de supervisión, tutoría, gestión y administración.

Asimismo, esta Carta parte de la premisa de que tanto los investigadores como los organismos que los emplean y/o financian tienen la ineludible obligación de velar por el cumplimiento de las normativas nacionales y regionales. En los casos en que los investigadores disfruten de una situación y derechos que en determinados aspectos sean más favorables que los previstos en la Carta, no deben invocarse éstos en detrimento de la situación y los derechos ya adquiridos.

Tanto los investigadores como los financiadores y empleadores que subscriban la Carta estarán también respetando los derechos y principios fundamentales reconocidos por la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea [8].

[8] Diario Oficial C 364 de 18.12.2000, p. 1-22.

Principios y exigencias generales aplicables a los investigadores

Libertad de investigación

Los investigadores deben centrar su labor en el bien de la humanidad y la expansión de las fronteras del conocimiento científico, al tiempo que gozan de las libertades de pensamiento y expresión, así como de la libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos.

No obstante, los investigadores deben admitir posibles limitaciones a estas libertades derivadas de determinadas circunstancias de investigación (como, por ejemplo, actividades de supervisión, orientación o gestión), de limitaciones operativas como, por ejemplo, razones presupuestarias o de infraestructuras o, especialmente en el sector industrial, de razones de protección de la propiedad intelectual. Tales limitaciones no deben, sin embargo, contravenir las prácticas y los principios éticos reconocidos, que los investigadores están obligados a observar.

Principios éticos

Los investigadores deben observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos fundamentales correspondientes a sus disciplinas, así como las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos nacionales, sectoriales o institucionales.

Responsabilidad profesional

Los investigadores deben hacer todo lo posible para garantizar que su labor sea relevante para la sociedad y no duplique otra realizada previamente por otros.

Deben evitar el plagio de todo tipo y respetar el principio de la propiedad intelectual o de la propiedad conjunta de datos cuando la investigación se realice en colaboración con supervisores y/u otros investigadores. La necesidad de validar nuevas observaciones demostrando que los experimentos pueden repetirse no debe interpretarse como plagio siempre que se citen explícitamente los datos a confirmar.

En caso de delegar algún aspecto de su labor, los investigadores deben velar por que la persona en quien se delega está capacitada para llevarlo a cabo.

Actitud profesional

Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos que rigen su ámbito de actividad y los mecanismos de financiación, y deben solicitar todos los permisos necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados.

Deben informar a los organismos que los emplean, financian o supervisan cuando su proyecto de investigación se retrasa, se redefine o se completa, o notificar si éste debe, por cualquiera razón, abandonarse o suspenderse antes de lo previsto.

Obligaciones contractuales y jurídicas

Los investigadores de todos los niveles deben conocer la normativa nacional, sectorial o institucional que rige las condiciones de formación y/o trabajo. Esto incluye la normativa sobre derechos de propiedad intelectual y las exigencias y condiciones de toda posible entidad patrocinadora o financiadora, independientemente de la naturaleza del contrato. Los investigadores deben observar dichas normativas entregando los resultados requeridos (tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etc.) de acuerdo con lo establecido en las condiciones del contrato o documento equivalente.

Rendición de cuentas

Los investigadores deben ser conscientes de que deben rendir cuentas a los organismos que los emplean o financian u otros organismos públicos o privados relacionados, así como, por razones éticas, al conjunto de la sociedad. Los investigadores financiados por fondos públicos son también responsables del uso eficaz del dinero de los contribuyentes. Por lo tanto, deben observar principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, y cooperar con toda auditoría autorizada de su investigación, tanto si la emprenden los organismos que los emplean o financian como si lo hace un comité de ética.

Siempre que sea necesario y lo soliciten las autoridades competentes, los métodos de recogida y análisis, los resultados y, en su caso, los datos pormenorizados deben estar abiertos a escrutinios internos o externos.

Buenas prácticas en la investigación

Los investigadores deben seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras, conformes a la legislación nacional, incluida la adopción de las precauciones necesarias en materia de salud y seguridad y de recuperación de accidentes informáticos, preparando, por ejemplo, estrategias apropiadas de copias de seguridad. Asimismo, deben conocer las exigencias legales nacionales vigentes en materia de protección de datos y de confidencialidad, y adoptar las medidas necesarias para cumplirlos en todo momento.

Difusión y explotación de resultados

Todos los investigadores deben velar por que, de acuerdo con sus cláusulas contractuales, los resultados de su investigación se difundan y aprovechen mediante, por ejemplo, comunicados, transferencias a otros contextos de investigación o, si procede, comercialización. De los inves-

tigadores expertos, en particular, se espera que tomen la iniciativa para velar por que la investigación sea fructífera y por que los resultados se aprovechen comercialmente y/o se hagan públicos siempre que surja la oportunidad.

Compromiso con la sociedad

Los investigadores deben velar por que sus actividades de investigación se den a conocer a la sociedad en general de forma que puedan ser comprendidas por los no especialistas y se mejore así la comprensión de la ciencia por parte del público. El compromiso directo con la sociedad ayudará a que los investigadores comprendan mejor el interés de ésta por las prioridades científicas y tecnológicas así como sus preocupaciones.

Relación con los supervisores

Los investigadores en fase de formación deben mantener una relación estructurada y regular con sus supervisores y los representantes de la facultad o departamento en que trabajan para aprovechar plenamente su contacto con ellos.

Esto incluye el mantener registros de todos los resultados y hallazgos de los trabajos de investigación, la obtención de reacciones mediante informes y seminarios, la aplicación de dicha retroalimentación y el avance en los trabajos según calendarios acordados, objetivos fijados, presentación de resultados y/o productos de la investigación.

Tareas de supervisión y gestión

Los investigadores expertos deben dedicar especial atención a su polifacético papel como supervisores, mentores, orientadores profesionales o comunicadores en asuntos científicos y realizar estas tareas de acuerdo con los más altos estándares profesionales. Por lo que se refiere a su

papel de supervisores y mentores de investigadores, los investigadores expertos deben crear una relación constructiva y positiva con los investigadores noveles, a fin de establecer las condiciones necesarias para una transferencia eficaz de conocimientos y para el futuro buen desarrollo de sus carreras como investigadores.

Desarrollo profesional continuo

Los investigadores en cualquier etapa profesional deben procurar mejorar continuamente mediante actualizaciones y ampliaciones regulares de sus cualificaciones y competencias. Esto puede lograrse mediante una serie de medios que incluyen, entre otros, formación reglada, seminarios, conferencias y aprendizaje virtual.

Principios y exigencias generales aplicables a las entidades empleadoras y financiadoras

Reconocimiento de la profesión

Todos los investigadores que siguen una carrera de investigación deben ser reconocidos como profesionales y tratados en consecuencia. Esto debe comenzar al principio de sus carreras, es decir, a nivel de postgrado, y debe incluir todos los niveles independientemente de su clasificación a nivel nacional (por ejemplo, empleado, estudiante de postgrado, doctorando, becario de postdoctorado, funcionario público).

No discriminación

Los empleadores y/o financiadores de investigadores no discriminarán entre ellos en modo alguno por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.

Entorno de investigación

Los empleadores y/o financiadores de investigadores deben velar por crear un entorno de trabajo y formación estimulante que ofrezca instalaciones y equipos adecuados además de posibilidades como la colaboración a distancia a través de redes de investigación, así como por que se observen las normativas nacionales o sectoriales en materia de salud y seguridad en la investigación. Los financiadores deben velar por que el programa de trabajo acordado reciba los recursos adecuados.

Condiciones de trabajo

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las condiciones laborales de los investigadores, incluidos aquellos con discapacidades,

proporcionen la flexibilidad necesaria para garantizar el rendimiento de la investigación de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Asimismo, deben procurar proporcionar unas condiciones de trabajo que permitan tanto a los investigadores como a las investigadoras combinar la vida familiar y el trabajo, los hijos y la carrera [9]. Debe prestarse atención especial, entre otras cosas, a la flexibilidad de los horarios de trabajo, el trabajo a tiempo parcial, el teletrabajo y los periodos sabáticos, así como a las necesarias disposiciones económicas y administrativas que rigen estas disposiciones.

Estabilidad y permanencia en el empleo

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que el rendimiento de los investigadores no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos de empleo, y deben por tanto comprometerse, en la medida de lo posible, con la mejora de la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores, aplicando y respetando las disposiciones y principios establecidos en la *Directiva comunitaria relativa al trabajo de duración determinada* [10].

Financiación y salarios

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben velar por que éstos gocen de condiciones de financiación y/o salariales justas

[9] Véase SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

[10] Que tiene por objeto impedir que los empleados con contrato de duración determinada reciban un trato menos favorable que el reservado a los empleados con contrato de duración indeterminada en situaciones comparables, así como evitar los abusos que se derivan de la utilización de contratos de duración determinada sucesivos, mejorar el acceso a la formación por parte de los trabajadores con contrato de duración determinada y velar por que estos trabajadores estén informados de los puestos vacantes de duración indeterminada. Directiva 1999/70/CE del Consejo relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, adoptada el 28 de junio de 1999.

y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas (incluyendo prestaciones por enfermedad y paternidad, derechos de pensión y subsidio de desempleo) de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en todas las etapas de su carrera, incluidos aquellos en la fase inicial, de forma proporcional a su situación jurídica, rendimiento, su nivel de cualificaciones y/o sus responsabilidades.

Equilibrio entre los sexos [11]

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que exista un equilibrio representativo entre los sexos a todos los niveles de la plantilla, incluidos los niveles de supervisión y dirección. Este objetivo debe lograrse partiendo de una política de igualdad de oportunidades en la contratación de personal y en las etapas profesionales subsiguientes sin que ello, no obstante, prevalezca sobre criterios de calidad y competencia. Para garantizar la igualdad de trato, los comités de selección y evaluación deben contar con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres.

Desarrollo profesional

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben elaborar, preferiblemente dentro del marco de su gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, incluidos los investigadores con contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera independientemente de su situación contractual. La estrategia debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándoles y

[11] Véase SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

contribuyendo, así, a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deben ser informados de estas medidas y disposiciones.

Valor de la movilidad

Los empleadores y/o financiadores deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria y virtual [12] así como de la movilidad entre los sectores público y privado como un potente medio de reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera de un investigador. Consecuentemente, los organismos deben incorporar estas opciones a la estrategia de desarrollo profesional específica y valorar y reconocer plenamente toda experiencia de movilidad en su sistema de evolución y valoración profesional.

Asimismo, también es necesario poner a punto instrumentos administrativos que permitan la transferibilidad tanto de las subvenciones como de las disposiciones en materia de seguridad social, de conformidad con la legislación nacional.

Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar sus posibilidades de empleo accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias.

Dichas medidas deben evaluarse regularmente para comprobar su accesibilidad, utilización y eficacia en la mejora de competencias, aptitudes y empleabilidad.

[12] Es decir, la colaboración a distancia, a través de redes electrónicas.

Acceso a la orientación profesional

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que los investigadores puedan recibir, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, orientación profesional y de empleo, ya sea en las propias entidades o en colaboración con otras estructuras.

Derechos de propiedad intelectual

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que los investigadores se beneficien, en cualquier etapa de su carrera, de la eventual explotación de sus resultados en I+D mediante la adecuada protección jurídica, especialmente en materia de protección de derechos de propiedad intelectual y de derechos de autor.

Las políticas y las prácticas deben especificar los derechos que corresponden a los investigadores y/o, en su caso, a sus empleadores u otras partes interesadas, incluidas las entidades comerciales o industriales exteriores, según lo previsto posiblemente bajo acuerdos específicos de colaboración u otros tipos de acuerdo.

Coautoría

Al evaluar al personal, las instituciones deben valorar positivamente la coautoría ya que demuestra un planteamiento constructivo de la práctica en la investigación. Por lo tanto, Los empleadores y/o financiadores deben desarrollar estrategias, prácticas y procedimientos que ofrezcan a los investigadores, incluidos aquellos que están al principio de sus carreras, las condiciones necesarias para que puedan disfrutar del derecho a ser reconocidos, mencionados y/o citados, dentro de sus contribuciones reales, como coautores de informes, patentes, etc. o publicar los resultados de su propia investigación independientemente de sus supervisores.

Supervisión

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que se identifique claramente a una persona a la que puedan dirigirse los investigadores en fase inicial de sus carreras para consultar temas relacionados con la realización de sus deberes profesionales, y deben informar de ello a los investigadores.

Las disposiciones deben establecer claramente que los supervisores propuestos deben contar con suficiente experiencia en la supervisión de trabajos de investigación, y disponer del tiempo, los conocimientos, la experiencia, la aptitud técnica y la dedicación necesarios para poder ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado y aplicar los procedimientos de progreso y revisión necesarios, así como los mecanismos necesarios de reacción.

Docencia

La docencia es fundamental para estructurar y difundir conocimientos y, por tanto, debe considerarse una opción valiosa en las trayectorias profesionales de los investigadores. No obstante, las responsabilidades docentes no deben ser excesivas ni impedir que los investigadores, especialmente al principio de sus carreras, realicen sus actividades de investigación.

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las responsabilidades docentes se remuneren y se tengan debidamente en cuenta en los sistemas de evaluación y valoración, y por que el tiempo dedicado por el personal más experto a la formación de investigadores noveles cuente como parte de su dedicación docente. La oferta de formación apropiada para las actividades de docencia y orientación debe formar parte del desarrollo profesional de los investigadores.

Sistemas de evaluación y valoración

Los empleadores y/o financiadores deben aplicar a todos los investigadores, incluidos los más expertos, sistemas de evaluación y valoración de

forma que su rendimiento profesional sea sopesado de forma regular y transparente por un comité independiente (y, en el caso de los investigadores expertos, preferiblemente internacional).

Estos procedimientos de evaluación y valoración deben tener debidamente en cuenta la creatividad global de los trabajos y resultados de investigación en forma de, por ejemplo publicaciones, patentes, gestión de la investigación, docencia y conferencias, labores de supervisión y tutoría, colaboración nacional e internacional, labores administrativas, actividades de sensibilización pública y movilidad, y deben tomarse en consideración en el contexto de la evolución profesional.

Reclamaciones y apelaciones

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben establecer, respetando las disposiciones y normativas nacionales, procedimientos apropiados, posiblemente a través de una persona imparcial (a modo de defensor del investigador), para tratar las reclamaciones y apelaciones de los investigadores, incluidas las referentes a conflictos entre supervisores e investigadores en fase inicial de sus carreras. Estos procedimientos deben ofrecer a todo el personal de investigación asistencia confidencial e informal para resolver los conflictos, las disputas y las quejas laborales, con objeto de fomentar el trato justo y equitativo en la entidad y de mejorar la calidad general del ambiente de trabajo.

Participación en órganos decisorios

Los organismos que emplean y/o financian investigadores deben considerar legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y

defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente a los trabajos de la institución [13].

Contratación

Los empleadores y/o financiadores deben velar por que las normas de acceso y admisión de investigadores, particularmente al principio de sus carreras, se indiquen claramente y deben facilitar también el acceso de colectivos desfavorecidos o de investigadores que retornan a la investigación, incluidos los profesores (de cualquier nivel) que retoman las labores de investigación.

Al designar o contratar investigadores, los organismos que emplean y/o financian investigadores deben observar los principios establecidos en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores.

[13] A este respecto, véase también la Directiva comunitaria 2002/14/CE.

Sección 2
El código de conducta para la contratación de investigadores

El Código de conducta para la contratación de investigadores consta de una serie de principios y exigencias generales que deben seguir los empleadores y/o financiadores al designar o contratar investigadores. Estos principios y exigencias deben garantizar la observancia de principios como la transparencia del proceso de contratación y la igualdad de trato entre todos los candidatos, especialmente en lo relativo al desarrollo de un mercado laboral europeo atractivo, abierto y sostenible para los investigadores, y complementan los descritos en la Carta Europea del Investigador. Las instituciones y los empleadores que suscriban el Código de conducta harán público su compromiso de actuar de forma responsable y respetable, y de crear un marco de condiciones justas para los investigadores, con la clara intención de contribuir a la consolidación del Espacio Europeo de la Investigación.

Principios y exigencias generales del Código de conducta

Contratación

Los empleadores y/o financiadores deben implantar procedimientos de contratación abiertos [14], eficientes, transparentes, convenientes e internacionalmente comparables, así como adaptados a los puestos anunciados.

Los anuncios de contratación deben describir detalladamente los conocimientos y competencias requeridos, y no presentar un perfil tan especia-

[14] Deben utilizarse todos los instrumentos disponibles, especialmente los accesibles a nivel internacional o mundial mediante Internet como el Portal Panaeuropeo de Movilidad de los Investigadores: http://europa.eu.int/eracareers.

lizado que desanime a posibles candidatos. Los empleadores deben incluir una descripción de las condiciones y los derechos laborales, incluidas las perspectivas de desarrollo profesional. Asimismo, el plazo comprendido entre el anuncio de la vacante o la convocatoria de solicitudes y el plazo de respuesta debe ser razonable.

Selección

Los comités de la selección deben reunir miembros con diversos niveles de experiencia y competencias, contar con un equilibrio adecuado entre hombres y mujeres y, cuando sea posible y viable, incluir miembros de diversos sectores (público y privado) y disciplinas, incluso de otros países, y con experiencia adecuada para evaluar al candidato. Siempre que sea posible, debe utilizarse una amplia gama de prácticas de selección, tales como la evaluación por expertos externos y las entrevistas personales. Los miembros de los consejos de selección deben recibir la formación adecuada.

Transparencia

Los candidatos deben ser informados, antes de la selección, sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, el número de puestos disponibles y las perspectivas de desarrollo de carrera. Asimismo, después del proceso de selección deben ser informados sobre los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes.

Valoración de los méritos

El proceso de selección debe tomar en consideración toda la gama de experiencia [15] de los candidatos. Aunque debe valorarse sobre todo su

[15] Véase también La Carta Europea del Investigador: Sistemas de evaluación y valoración, en la sección 1 de este documento.

potencial general como investigadores, también deben considerarse su creatividad y su nivel de independencia.

Esto significa que los méritos deben juzgarse tanto cualitativa como cuantitativamente, centrándose en los resultados que sobresalgan en una trayectoria profesional diversificada en vez de sólo en el número de publicaciones. Así pues, la importancia de los índices bibliométricos debe ponderarse correctamente dentro de una serie de criterios de evaluación más amplia que incluya la docencia, las tareas de supervisión, los trabajos en equipo, la transferencia de conocimientos, la gestión de la investigación y la innovación y actividades de sensibilización pública. En el caso de los candidatos del entorno empresarial, debe prestarse especial atención a las contribuciones a patentes, desarrollo o invenciones.

Variaciones en la cronología de los currícula vitae

Los interrupciones de la carrera profesional o las variaciones cronológicas de los currícula vitae no deben penalizarse, sino considerarse como parte de la evolución profesional y, por lo tanto, como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de los investigadores hacia una trayectoria profesional multidimensional. Así pues, los candidatos deben poder presentar currícula vitae debidamente documentados, que reflejen una serie representativa de logros y cualificaciones adecuadas al puesto solicitado.

Reconocimiento de la experiencia de movilidad

Toda experiencia de movilidad como, por ejemplo, las estancias en otros países o regiones o en otros contextos de investigación (públicos o privados) o los cambios de disciplina o sector, tanto si es parte de la formación inicial en la investigación como si se produce en fases ulteriores de la carrera, o la experiencia en movilidad virtual deben considerarse como una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador.

Reconocimiento de las cualificaciones

Los empleadores y/o financiadores deben garantizar la valoración y evaluación apropiadas de las cualificaciones académicas y profesionales, incluidas las no oficiales, de todos los investigadores, especialmente en el contexto de la movilidad internacional y profesional. Los empleadores y/o financiadores deben informarse y adquirir una comprensión completa de las normativas, los procedimientos y las disposiciones que rigen el reconocimiento de dichas cualificaciones, explorando consecuentemente el derecho nacional, los convenios y las normativas específicas vigentes en materia de reconocimiento de dichas cualificaciones a través de todos los canales disponibles [16].

Antigüedad

Los niveles de cualificación requeridos deben coincidir con las necesidades del puesto y no concebirse como un obstáculo al acceso. El reconocimiento y la evaluación de las cualificaciones deben basarse en el juicio de los logros de la persona en lugar de sus circunstancias o la reputación de la institución donde se adquirieron las cualificaciones. Asimismo, dado que las cualificaciones profesionales pueden adquirirse en las primeras etapas de una larga carrera, también debe reconocerse el modelo del desarrollo profesional a lo largo de toda la vida.

Nombramientos postdoctorales

Las instituciones responsables de los nombramientos de investigadores postdoctorales deben establecer normas claras y directrices explícitas, especificando la duración máxima y los objetivos de los nombramientos.

---

[16] Para obtener información más detallada sobre la red NARIC (Centros Nacionales de Información sobre el Reconocimiento Académico) y la red ENIC (Red Europea de Centros de Información), véase http://www.enic-naric.net/.

Dichas directrices deben tener en cuenta el tiempo pasado por el investigador en previos puestos postdoctorales en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio, con el objetivo primario de proporcionar oportunidades profesionales adicionales para desarrollar una carrera de investigador en un contexto de perspectivas profesionales a largo plazo.

Sección 3
Definiciones

Investigadores

A efectos de la presente Recomendación, se aplicará al término «investigación» la definición Frascati reconocida internacionalmente [17]. Por lo tanto, se describe a los investigadores como

«Profesionales que trabajan en la concepción o creación de conocimientos, productos, procedimientos, métodos y sistemas nuevos, y en la gestión de los proyectos correspondientes».

Más concretamente, la presente Recomendación se refiere a todas las personas que participan profesionalmente en I+D en cualquier etapa de su carrera [18], independientemente de su clasificación. Esto incluye toda actividad relacionada con la «investigación básica», la «investigación estratégica», la «investigación aplicada», el desarrollo experimental y la «transferencia de conocimientos», incluidas la innovación y las capacidades de asesoramiento, supervisión y docencia, gestión de los conocimientos y derechos de propiedad intelectual y la explotación de resultados de investigación o el periodismo científico.

Se hace una distinción entre investigador novel e investigador experimentado:

---

[17] En: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OCDE, 2002.

[18] COM (2003) 436 de 18.7.2003: Los investigadores en el espacio europeo de la investigación: una profesión con múltiples carreras.

- El término «investigador en fase inicial de su carrera» [19] se refiere a los investigadores que están en los primeros cuatro años (a tiempo completo o equivalente) de su actividad investigadora, incluido el periodo de formación en la investigación.
- El término «investigador experimentado» [20] se refiere a los investigadores que cuentan con una experiencia de al menos cuatro años de investigación (a tiempo completo o equivalente) desde la obtención de un título universitario que les dé acceso a estudios doctorales en el país en que se obtuvo el título y a los investigadores en posesión de un título doctoral, independientemente del tiempo requerido para obtenerlo.

Empleadores

En el contexto de la presente Recomendación el término «empleadores » se refiere a todo organismo público o privado que emplea investigadores sobre una base contractual o que los acoge mediante otros tipos de contratos o disposiciones, incluidos los que no tengan una relación económica directa. Este último concepto se refiere particularmente a los centros de enseñanza superior, departamentos universitarios, laboratorios, fundaciones u organismos privados donde los investigadores reciben su formación en investigación o llevan a cabo sus actividades de investigación gracias a la financiación proporcionada por terceras partes.

---

[19] Véase el programa de trabajo Estructuración del Espacio Europeo de la Investigación: Recursos Humanos y Movilidad, Acciones Marie Curie, edición de septiembre de 2004, página 41.

[20] Idem, página 42.

Financiadota Financiadotes

El concepto de «financiadores» se refiere a todo organismo [21] que proporciona financiación (incluyendo salarios, premios, subvenciones y becas) a instituciones de investigación públicas y privadas, incluidos los centros de enseñanza superior. En esta calidad, pueden estipular como condición fundamental para el suministro de financiación que las instituciones financiadas deben disponer y aplicar estrategias, prácticas y mecanismos efectivos acordes con los principios y exigencias generales presentados en la presente Recomendación.

Nombramiento o empleo

Esto se refiere a todo tipo de contrato, salario, beca, subvención o premio financiado por terceras partes, incluida la financiación en el contexto de los Programas Marco [22].

[21] La Comunidad se esforzará por aplicar los compromisos establecidos en la presente Recomendación al receptor de la financiación en el contexto de los Programas Marco de Investigación, Desarrollo Tecnológico y Actividades de Demostración.

[22] Programas Marco de Investigación, Desarrollo Tecnológico y Actividades de Demostración.