C/2023/1640

29.12.2023

RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

de 18 de diciembre de 2023,

sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa

(C/2023/1640)

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 182, apartado 5, y su artículo 292, frases primera y segunda,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

(1) La Recomendación 2005/251/CE de la Comisión ([1]) desempeñó un papel importante en lo relativo al respaldo de los investigadores y las carreras de investigación en la Unión. La Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores (en lo sucesivo, «la Carta y el Código para los investigadores») se han convertido en puntos de referencia para los investigadores y para los empleadores o financiadores de investigadores, contribuyendo a reforzar el Espacio Europeo de Investigación (EEI) y respaldando el desarrollo de un mercado laboral europeo más atractivo, abierto y sostenible para los investigadores. En 2008 entró en funcionamiento la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R), un procedimiento europeo mediante el que se certifica el compromiso de una institución con la aplicación de los principios de la Carta y el Código para los investigadores y sus avances en este sentido.

(2) La Comunicación de la Comisión titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia», adoptada el 1 de julio de 2020 ([2]), subraya que los investigadores están a la vanguardia de la ciencia y la innovación y que requieren conjuntos específicos de capacidades para una carrera exitosa dentro y fuera del mundo académico. Prevé la definición de una taxonomía de capacidades para los investigadores, en concreto para permitir el seguimiento estadístico de la circulación de cerebros, que se elabore un marco europeo de competencias para los investigadores y que se facilite apoyo para dotar a los investigadores de las capacidades necesarias para la movilidad intersectorial. La primera acción emblemática de la Agenda de Capacidades Europea, el Pacto Europeo por las Capacidades, respalda la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional a través de la colaboración entre la industria, los proveedores de educación y formación, los interlocutores sociales y las autoridades públicas en el marco de asociaciones en materia de capacidades a gran escala.

(3) La Comunicación de la Comisión titulada «Un nuevo EEI para la investigación y la innovación», adoptada el 30 de septiembre de 2020 ([3]), reconoce que en la carrera mundial por el talento se requieren unas condiciones de desarrollo profesional que atraigan y retengan a los mejores investigadores de Europa, así como que el empleo precario, especialmente para los investigadores noveles, no se ha abordado adecuadamente en los últimos años. También pone de relieve el frecuente desajuste entre las capacidades de los investigadores y las necesidades de la sociedad y de la economía, así como la importancia de formar e incentivar a los investigadores para que sigan una carrera fuera del mundo académico, con la participación de la industria. La Comunicación señala que, con el fin de reforzar las carreras de investigación en Europa, resulta necesario un conjunto de medidas destinadas al reconocimiento de las capacidades de los investigadores, la creación de un marco de competencias para los investigadores, un aumento de la movilidad y los intercambios entre el mundo académico y la industria, oportunidades de formación específicas y un portal de ventanilla única donde todos los investigadores, tanto del sector público como del privado, puedan acceder a una amplia gama de servicios de apoyo. La Comunicación también prevé la mejora del sistema de evaluación de la investigación para reconocer legítimamente y de forma adecuada la diversidad de actividades y trayectorias profesionales que mejor respondan a las exigencias de la sociedad.

([1]) Recomendación 2005/251/CE 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 (DO L 75 de 22.3.2005, p. 67).

([2]) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» [COM(2020) 274 final].

([3]) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Un nuevo EEI para la investigación y la innovación» [COM(2020) 628 final].

(4) Las Conclusiones del Consejo sobre el nuevo Espacio Europeo de Investigación, de 1 de diciembre de 2020, destacan que crear condiciones de trabajo atractivas y seguras y hacer más atractivas las carreras de investigación, teniendo en cuenta la ciencia abierta, la igualdad de género, las capacidades digitales, la evaluación de la investigación, la diversificación de las carreras de investigación y las múltiples trayectorias profesionales, es vital para el nuevo Espacio Europeo de Investigación y contribuye a atraer y mantener a investigadores excelentes.

(5) Las Conclusiones del Consejo sobre la profundización del Espacio Europeo de Investigación: ofrecer a los investigadores carreras profesionales y condiciones laborales atractivas y sostenibles y hacer realidad la circulación de cerebros, de 28 mayo de 2021 reconocen que los investigadores ocupan un lugar central en los sistemas de investigación e innovación de Europa y que se requiere una acción más coordinada a escala europea para superar los retos a los que se enfrentan actualmente los investigadores con miras a contar con carreras de investigación interoperables y sostenibles —que permitan trayectorias profesionales diversificadas y múltiples—, así como para estimular una circulación equilibrada de talentos y para hacer de Europa un destino atractivo para los investigadores. Además, sugieren que se analice la posible evolución de la Carta y el Código para los investigadores hacia un marco único y global que abarque todos los retos relacionados con las carreras de investigación, además de los valores y principios, y que se centre en todos los posibles ámbitos de empleo en la investigación, y piden a la Comisión que presente una propuesta en 2022. Como elementos que pueden incluirse en la propuesta se sugieren aspectos como la contratación, incentivos para investigadores noveles, la diversificación y la progresión de la carrera profesional, la interoperabilidad con todos los sectores de la sociedad, en concreto con la industria, la evaluación de los investigadores, la igualdad de género, el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y la mejora de la gobernanza y los servicios de la iniciativa EURAXESS y otros instrumentos como Europass.

(6) La Recomendación (UE) 2021/2122 del Consejo sobre un Pacto de Investigación e Innovación en Europa ([4]) incluye las carreras de investigación y la movilidad de los investigadores, junto con la evaluación de la investigación, los investigadores y las instituciones, como esferas de acción importantes en el contexto de los ámbitos prioritarios de actuación conjunta por parte de la Unión y los Estados miembros en apoyo del Espacio Europeo de Investigación, además de especificar un conjunto común de principios y valores para sustentar la investigación y la innovación en Europa. También destaca la necesidad de prestar una mayor atención a las carreras de los investigadores en sus fases iniciales e intermedias, incluidos los obstáculos específicos a los que se enfrentan las mujeres en dichas fases.

(7) Los criterios de actuación del EEI anejos a las Conclusiones del Consejo sobre el futuro de la gobernanza del Espacio Europeo de Investigación, de 26 de noviembre de 2021, incluyen acciones específicas consistentes en «avanzar hacia la reforma del sistema de evaluación de la investigación, los investigadores y las instituciones con el fin de mejorar su calidad, rendimiento e impacto» y «fomentar carreras de investigación atractivas y sostenibles, una circulación equilibrada de talentos y una movilidad internacional, transdisciplinaria e intersectorial en el conjunto del EEI». Esta última acción prevé el desarrollo de un marco europeo para las carreras de investigación, así como la mejora de los instrumentos y las iniciativas existentes y la creación de otros nuevos. Esta labor incluye lo siguiente: poner en marcha un observatorio de las carreras de investigación; revisar la Carta y el Código para los investigadores; crear la Plataforma de Talento del EEI a modo de vía de acceso en línea de ventanilla única para los servicios, la red y los portales EURAXESS, incluida la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), y para RESAVER; poner en marcha la iniciativa ERA4You para promover la circulación de talentos entre sectores y en el conjunto de la UE; intercambiar buenas prácticas sobre sistemas de investigación e innovación para apoyar una circulación equilibrada de cerebros; y poner a prueba, junto con las alianzas de universidades europeas, el nuevo marco para las carreras de investigación.

(8) La Comunicación de la Comisión sobre una estrategia europea para las universidades, adoptada el 18 de enero de 2022 ([5]), prevé la creación de un marco para las carreras de investigación, en sinergia con un marco europeo para unas carreras atractivas y sostenibles en la educación superior que debe proponerse a más tardar en 2023.

(9) La Comunicación de la Comisión titulada «Nueva Agenda Europea de Innovación», adoptada el 5 de julio de 2022 ([6]), reconoce que la innovación depende del éxito de la formación, la atracción y la capacidad para retener personas con talento y de una amplia gama de capacidades, y subraya la importancia de la movilidad intersectorial.

([4]) Recomendación (UE) 2021/2122 del Consejo, de 26 de noviembre de 2021, sobre un Pacto de Investigación e Innovación en Europa (DO L 431 de 2.12.2021, p. 1).

([5]) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una estrategia europea para las universidades [COM(2022) 16 final].

([6]) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Nueva Agenda Europea de Innovación» [COM(2022) 332 final].

(10) La Recomendación (UE) 2022/2415 del Consejo sobre los principios rectores para la valorización del conocimiento ([7]) hace hincapié en la importancia de invertir en el desarrollo de una cultura, unas prácticas, unas capacidades y unas competencias empresariales para los investigadores y otros agentes de investigación e innovación, incluidos los intermediarios, cuya profesionalización continua es esencial, a fin de maximizar la transformación de los resultados de la investigación y la innovación en soluciones que beneficien a la sociedad. La aplicación de esta Recomendación se respaldará mediante un código de buenas prácticas sobre la colaboración entre la industria y el mundo académico.

(11) Las Conclusiones del Consejo sobre la Iniciativa «Universidades Europeas» – Tender puentes entre la educación superior, la investigación, la innovación y la sociedad: allanar el camino para una nueva dimensión en la educación superior europea ([8]) exhortan a los Estados miembros y a la Comisión a promover sinergias entre la dimensión de la educación superior del Espacio Europeo de Educación (EEE), el EEI y el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES).

(12) Los investigadores son un recurso fundamental para la sociedad. Llevan a cabo actividades de investigación, fomentan la innovación, contribuyen a encontrar soluciones para los retos de la sociedad y facilitan a los responsables políticos los datos contrastados que fundamentan los procesos de toma de decisiones. Los investigadores son talentos altamente cualificados que tienen un gran potencial para satisfacer mejor la demanda del mercado laboral. Resulta fundamental mejorar las condiciones generales y el entorno de trabajo de los investigadores, en particular los salarios atractivos.

(13) Aumentar el atractivo y la estabilidad de las carreras de investigación en toda la Unión es un elemento clave del Espacio Europeo de Investigación. Por lo tanto, existe la clara necesidad de hacer que las carreras de investigación sean más atractivas e inclusivas para los estudiantes y los titulados y de establecer unas condiciones marco que permitan retener a los investigadores con talento en la Unión, así como para convertir a la UE en un destino atractivo y competitivo para los investigadores internacionales.

(14) Las acciones Marie Skłodowska-Curie llevan más de veinticinco años facilitando apoyo, como parte de los programas marco de investigación e innovación, a investigadores de todo el mundo en todas las etapas de su carrera, centrándose en la formación, las capacidades y el desarrollo profesional. El programa también ha tenido un efecto estructurador en las organizaciones (instituciones de educación superior, organizaciones de investigación, empresas, etc.) mediante la difusión de buenas prácticas y el aumento de su atractivo y visibilidad internacionales, en particular a través del desarrollo de excelentes programas de doctorado. Las acciones Marie Skłodowska-Curie contribuyen a la movilidad intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, desarrollan las capacidades de los investigadores, corrigen los desequilibrios de género, retienen a los investigadores con talento y atraen nuevos talentos hacia Europa. En particular, el programa de doctorado industrial de dichas acciones puede considerarse una buena práctica, en la que la experiencia investigadora, la ubicación y la supervisión del doctorando se reparten a partes iguales entre un centro académico y un centro no académico con disposiciones para garantizar niveles académicos. Se trata de un ejemplo importante de interacción y cooperación entre los agentes de este entorno, lo que fomenta las capacidades transversales y la movilidad intersectorial y ayuda a satisfacer las necesidades de la industria de talentos altamente cualificados y a que los investigadores comprendan los retos industriales, con el fin de aumentar las oportunidades de contratación dentro del entorno.

(15) Los datos de Eurostat muestran una tendencia al alza en el número de investigadores en equivalentes a tiempo completo en Europa. En 2021 había dos millones de investigadores trabajando en los Estados miembros, 627 000 más que en 2011. La mayoría de los investigadores trabajan en el sector empresarial (56 %) y en el sector de la enseñanza superior (32 %), seguidos del sector público (11 %). Es importante mantener esta tendencia al alza a través de inversiones, infraestructuras y políticas adecuadas a nivel nacional y de la Unión que apoyen el atractivo de las carreras de investigación, también en lo que respecta a la diversidad, la inclusión y la igualdad de género, y promover una cultura que valore las carreras de investigación en todos los sectores de la sociedad.

(16) Se requiere una definición y una interpretación claras y comunes del término «investigador» aplicables en toda Europa, como por ejemplo la que figura en el ampliamente aceptado Manual de Frascati. Por «investigadores» deben entenderse los profesionales que llevan a cabo actividades de investigación e innovación en todos los sectores, entre los que se engloba el mundo académico (instituciones de educación superior, organizaciones de investigación, infraestructuras de investigación), las empresas (incluida la industria, las empresas emergentes, las empresas semilla o las pequeñas y medianas empresas), los organismos públicos (como la Administración, los organismos de elaboración de políticas, los laboratorios públicos o el sistema sanitario) y el tercer sector. Los investigadores pueden además participar en diferentes tipos de actividades en cualquier sector de la economía o la sociedad. Deben realizarse esfuerzos con miras al pleno reconocimiento de las carreras de los investigadores, así como para avanzar en la comparabilidad entre los Estados miembros y los sectores.

([7]) Recomendación (UE) 2022/2415 del Consejo, de 2 de diciembre de 2022, sobre los principios rectores para la valorización del conocimiento (DO L 317 de 9.12.2022, p. 141).

([8]) Conclusiones del Consejo sobre la Iniciativa «Universidades Europeas» – Tender puentes entre la educación superior, la investigación, la innovación y la sociedad: allanar el camino para una nueva dimensión en la educación superior europea (DO C 221 de 10.6.2021, p. 14).

(17) La investigación y la innovación de alto nivel deben contar con el respaldo de otros profesionales. Entre estos, las carreras de gestión de la investigación y técnicos de investigación merecen un adecuado reconocimiento, entre otras vías, mediante un mayor análisis y una mayor armonización a escala de la Unión. Debe reforzarse la capacidad de gestión de la investigación definiendo las capacidades y competencias necesarias, desarrollando una formación pertinente, fomentando la comparabilidad y permitiéndoles gestionar y respaldar de manera eficaz la investigación y la innovación.

(18) En 2022 se actualizó la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) a fin de incluir unas taxonomías mejoradas de capacidades y ocupaciones para los investigadores, especificándose de este modo las ocupaciones pertinentes para los investigadores en los distintos sectores del mercado laboral y las capacidades transversales que deben poseer los investigadores. La aplicación de la Clasificación ESCO en Europass y en la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES) facilita la adopción de esta taxonomía mejorada en el mercado laboral. La Comisión debe interactuar con la Organización Internacional del Trabajo con el objetivo de incluir la categoría específica «investigador» en futuras revisiones de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), en la que se basa la Clasificación ESCO.

(19) Tal como se reconoce en el artículo 13 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y según se afirma en la Declaración de Bonn sobre la libertad de investigación científica de 20 de octubre de 2020, en el Comunicado de Roma sobre el Espacio Europeo de Educación Superior de 19 de noviembre de 2020 y en la Recomendación (UE) 2021/2122 del Consejo, deben salvaguardarse la libertad de cátedra y la libertad de la investigación científica como requisitos previos esenciales para que los investigadores puedan avanzar en la investigación y la innovación. La Comisión publicó en enero de 2022 un documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre cómo hacer frente a las injerencias por parte de agentes extranjeros en el ámbito de la investigación y la innovación (I+i). En él se describen buenas prácticas para ayudar a las instituciones de educación superior y organizaciones de investigación a salvaguardar sus valores fundamentales, en particular la libertad de cátedra, la integridad y la autonomía institucional, así como a proteger a su personal y a sus estudiantes y sus resultados de investigación y activos.

(20) Es necesario responder de manera eficaz a las desigualdades de género que siguen existiendo en las carreras de investigación —como la brecha salarial de género, los sesgos de género en la evaluación y el reconocimiento, las cuestiones relativas al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, y la violencia de género—, así como a las posibles intersecciones del género con otras situaciones de vulnerabilidad o marginación como el origen étnico, la discapacidad o la orientación sexual, ya que todas ellas afectan a la participación y a la progresión profesional. Los instrumentos de cambio institucional, como los planes inclusivos de igualdad de género, pueden ser importantes a este respecto, teniendo en cuenta la Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025 ([9]). El informe SHE FIGURES 2021 ha puesto de manifiesto que las mujeres siguen estando infrarrepresentadas entre los investigadores, ya que solamente constituyen el 33 % del total de investigadores de la Unión. Este informe ha demostrado asimismo que hay un mayor porcentaje de mujeres investigadoras que trabajan en el sector de la educación superior, en comparación con los hombres investigadores, mientras que sus porcentajes en los sectores público y empresarial son más bajos. De manera global, en la Unión hay un mayor porcentaje de investigadoras, en comparación con el de investigadores, que trabajan a tiempo parcial y con contratos precarios en la educación superior (11 % en el caso de las mujeres y 7 % en el de los hombres) y las mujeres solo ocupan el 26 % de los puestos académicos de alto nivel (titulares de cátedra o puesto de investigador equivalente). Por lo tanto, deben adoptarse medidas específicas para abordar las desigualdades de género en las carreras de investigación y la infrarrepresentación de las mujeres en la investigación y la innovación dentro de los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, así como en el sector de la educación superior, tal como se destaca en la estrategia europea para las universidades.

(21) Con miras a respaldar el pleno desarrollo personal y profesional de los investigadores en la Unión, en particular en el caso de los investigadores noveles, resulta esencial abordar los retos existentes que repercuten de manera negativa en el sistema general de investigación e innovación de la Unión, así como en el mercado interior de la investigación. Estos retos incluyen aspectos relacionados con las condiciones de empleo y de trabajo, como los diferente estatus que se concede a los doctorandos en los Estados miembros (estudiante o empleado), la frecuente inexistencia de una contratación abierta, transparente y basada en los méritos, la precariedad vinculada a los contratos a corto plazo basados en proyectos, la insatisfactoria igualdad de oportunidades, la falta de oportunidades de movilidad intersectorial durante la formación de doctorado y el trabajo postdoctoral, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional, la asistencia familiar y las medidas de bienestar para la salud mental y física, y las deficiencias de los instrumentos de protección social, como las dificultades relativas a la portabilidad de los derechos entre sectores y Estados miembros.

([9]) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» [COM(2020) 152 final].

(22) En términos de empleabilidad y desarrollo profesional, los investigadores noveles se beneficiarían de unos incentivos específicos para su contratación, como incentivos financieros y de protección social, que incluyan oportunidades de firmar contratos permanentes o indefinidos, en consonancia con la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada ([10]). En este sentido, podría promoverse un uso más amplio de la financiación de base o de la financiación de la investigación para todo el ciclo de vida, además de la financiación basada en proyectos. La financiación de base proporciona una proyección de apoyo financiero garantizado para las instituciones de educación superior o las organizaciones de investigación a cambio de lograr determinados resultados y cumplir determinadas normas de calidad. La financiación para todo el ciclo de vida se caracteriza por un proceso competitivo inicial para la asignación de financiación que se renueva si el proceso de seguimiento da lugar a una evaluación positiva. Esto permite a las organizaciones de investigación elaborar estrategias de investigación a más largo plazo y asumir compromisos sostenibles con los empleados, utilizando simultáneamente financiación basada en proyectos para seguir explorando nuevos itinerarios.

(23) Tal como se afirma en el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. El principio 15 del pilar europeo de derechos sociales establece que tanto los trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Sin embargo, los investigadores móviles tienen dificultades para acumular pensiones complementarias adecuadas debido a los períodos de garantía, las elevadas tasas de transferencia, sus limitados conocimientos sobre productos financieros complejos y la carga administrativa que recae sobre ellos a la edad de la jubilación. Por consiguiente, debe velarse por que los investigadores dispongan de salvaguardas basadas en la Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia ([11]).

(24) RESAVER, la solución europea en materia de pensiones respaldada por la Comisión que se ocupa de los fondos de pensiones de empleo para las organizaciones que realizan actividades de investigación y que será uno de los componentes de la futura Plataforma de Talento del EEI, tiene el potencial para abordar las cuestiones relativas a la protección social de los investigadores móviles, pero su aceptación se ve obstaculizada por una sensibilización limitada y por importantes trabas administrativas y jurídicas. Con el fin de salvaguardar los derechos de pensión de empleo de los investigadores móviles, debe suministrarse información sobre la manera en que la posible movilidad podría afectar a los derechos de pensión, y considerarse la posibilidad de que las organizaciones que realizan actividades de investigación participen en RESAVER.

(25) Para que las carreras de investigación en la Unión sean más eficaces, sostenibles y atractivas, resulta esencial una movilidad intersectorial, interdisciplinaria y geográficamente equilibrada. Una movilidad de este tipo hace que el sistema general de investigación e innovación sea más competitivo y fomenta una producción, una circulación y un uso del conocimiento mejorados, al tiempo que se promueven y se permiten trayectorias profesionales no lineales, diversificadas. Estas formas de movilidad, incluida la movilidad virtual, deben promoverse, incentivarse e integrarse de manera adecuada en el desarrollo profesional de los investigadores, y deben adoptarse medidas para abordar los obstáculos a la movilidad existentes, independientemente de su naturaleza, incluida la limitada portabilidad de las subvenciones, la carga administrativa, por ejemplo, de los viajes de negocios o para el reconocimiento de los permisos de residencia de los investigadores móviles, las dificultades de reubicación o las barreras lingüísticas, así como para la transferencia de los derechos de pensión.

(26) Se necesita un cambio de enfoque para fomentar las carreras de investigación interoperables e intersectoriales, de modo que el sistema de evaluación y recompensa atribuya el mismo valor a las carreras correspondientes a todos los sectores y no penalice la movilidad geográfica, interdisciplinaria e intersectorial ni las interrupciones de la carrera profesional o las reubicaciones profesionales, incluidos los períodos sabáticos o los permisos parentales, y que los investigadores barajen indistintamente carreras profesionales en el mundo académico y fuera de él. Las trayectorias profesionales múltiples, caracterizadas por la movilidad geográfica, sectorial e interorganizativa, o las trayectorias híbridas, caracterizadas por la combinación simultánea de sectores, merecen un reconocimiento pleno y la consideración al mismo nivel que las trayectorias profesionales lineales, entendidas como trayectorias profesionales que siguen una línea recta de progresión de un puesto a otro, normalmente dentro del mismo ámbito o disciplina.

([10]) Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

([11]) Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019/C 387/01) (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

(27) En algunos casos, la formación de doctorado sigue centrándose principalmente en una futura carrera académica y no tiene suficientemente en cuenta la gama más amplia de ocupaciones pertinentes para los investigadores en todos los sectores, ni tampoco la importancia de fomentar el espíritu empresarial de los investigadores. Dotar a los investigadores de capacidades transversales a través de formaciones tanto formales como informales, como complemento para unas capacidades de investigación sólidas, es muy importante para mejorar las oportunidades profesionales, la movilidad intersectorial y la innovación y para hacer más atractivas las carreras de investigación dentro de la Unión.

(28) El Marco Europeo de Competencias para los Investigadores (ResearchComp), elaborado por la Comisión en consulta con los Estados miembros y las partes interesadas, desempeñará un papel importante a la hora de dotar a los investigadores de un amplio conjunto de capacidades transversales y de eliminar el desequilibrio en materia de capacidades que existe entre el mundo académico y todos los demás sectores pertinentes. La formación de los investigadores —incluida la formación de doctorado— podría desarrollarse con arreglo a las competencias que se describen en dicho Marco, entre otros medios, sobre la base del intercambio de buenas prácticas, a fin de permitir la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los investigadores con una perspectiva que abarque toda la vida. Se necesitan mecanismos adecuados para el reconocimiento y la validación de las oportunidades de formación, tanto formal como informal, incluida la formación en el empleo.

(29) A fin de garantizar que la formación de los investigadores se desarrolle o codesarrolle en función de las necesidades de capacidades reales, podría promoverse la interacción y la cooperación entre el mundo académico, la industria, las empresas, la administración pública, el tercer sector y todos los demás agentes pertinentes del entorno, por ejemplo, en lo relativo a los períodos de prácticas o el aprendizaje por observación. A este respecto, podrían tenerse en cuenta los principios sobre la formación de doctorado innovadora incluidos en el informe adoptado por el Grupo Director de Recursos Humanos y Movilidad del EEI de 2011, así como la Recomendación (UE) 2022/2415 del Consejo, de 2 de diciembre de 2022, sobre los principios rectores para la valorización del conocimiento, en la que se señala la necesidad de contar con un sistema en torno a los investigadores que favorezca las actividades empresariales.

(30) Fomentar una mentalidad emprendedora y las competencias conexas entre los investigadores, en particular competencias para buscar inversores y capital, resulta crucial para mejorar la valorización del conocimiento y la transformación de ideas innovadoras en nuevos servicios y productos con un mayor potencial en términos de aceptación en el mercado, crecimiento sostenible, innovación y beneficios sociales. Para que la trayectoria empresarial resulte exitosa, es necesario entender adecuadamente y gestionar de manera eficiente los activos intelectuales, como las publicaciones, los datos, los conocimientos técnicos y la propiedad intelectual, tal como se contempla en la Recomendación (UE) 2022/2415 del Consejo, de 2 de diciembre de 2022, sobre los principios rectores para la valorización del conocimiento ([12]).

(31) La circulación intersectorial de talentos y la mejora de la interoperabilidad entre sectores de los puestos de trabajo en investigación e innovación requieren una combinación de medidas de distinta naturaleza y complementarias a nivel nacional y de la Unión, de conformidad con los principios de libertad de cátedra y autonomía institucional, lo que incluye la reforma del sistema. Un enfoque político que implique un aprendizaje mutuo sobre la base de modelos exitosos para los sistemas de movilidad intersectorial puede contribuir a lo siguiente: i) reforzar una cooperación mutuamente beneficiosa entre el mundo académico y no académico, y fortalecer los ecosistemas de innovación, ii) mejorar la formación y el aprendizaje permanente de los investigadores, los innovadores y otros talentos de investigación e innovación, incluida la mejora de las capacidades para desarrollar capacidades de apoyo, así como mejorar el sistema de contratación, e iii) impulsar el desarrollo de capacidades empresariales por parte de los investigadores.

(32) Los investigadores no siempre son conscientes del papel esencial que desempeña la elaboración de políticas en el ámbito de la investigación y la innovación, ni del papel de la ciencia en la elaboración de políticas. Ambas dimensiones pueden tener repercusiones para las carreras de investigación en general y para el sistema de investigación e innovación. Es importante que la formación de doctorado integre e infunda esta idea, a fin de garantizar una mayor participación de los investigadores en el proceso de elaboración de políticas y reconocer las actividades realizadas en el ámbito de la ciencia para las políticas a lo largo de su carrera.

(33) Debe informarse a los investigadores, en particular a los investigadores noveles, de las perspectivas disponibles en todos los sectores y de la posibilidad de aprovechar estas oportunidades para ampliar su espectro de desarrollo personal y profesional. Los servicios de asesoramiento y apoyo profesionales, adaptados a las necesidades de los investigadores, desempeñan un papel importante al estimular la movilidad intersectorial, interdisciplinaria, geográfica y virtual, así como la posibilidad de emprender actividades empresariales. Debe promoverse la movilidad

([12]) Recomendación (UE) 2022/2415 del Consejo, de 2 de diciembre de 2022, sobre los principios rectores para la valorización del conocimiento (DO L 317 de 9.12.2022, p. 141).

interinstitucional, en concreto entre diferentes perfiles de instituciones de educación superior y organizaciones de investigación y mediante itinerarios académicos diversos y flexibles, en particular al eliminarse los obstáculos relacionados con las competencias desarrolladas en la institución anterior y las que se requieren en la nueva.

(34) La evaluación de la investigación debe permitir estimar el rendimiento de los investigadores y de la investigación con miras a lograr la máxima calidad y las máximas repercusiones. Tal como se puso de relieve en el Llamamiento de París de 2022 sobre la evaluación de la investigación, en el informe exploratorio *Towards a reform of the research assessment system* [«Hacia una reforma del sistema de evaluación de la investigación», documento no disponible en español] publicado por la Comisión en 2021 y basado en una amplia consulta con las partes interesadas, en las Conclusiones del Consejo sobre la evaluación de la investigación y la aplicación de la ciencia abierta, de 10 de junio de 2022, y en el Acuerdo sobre la Reforma de la Evaluación de la Investigación publicado en julio de 2022, una evaluación adecuada del rendimiento requiere el reconocimiento de unos resultados, unas actividades y unas prácticas de investigación cada vez más diversos, lo que incluye la colaboración y la puesta en común abierta de los resultados, así como la garantía de unos niveles de integridad elevados para la investigación y del impacto social de la investigación. Por lo tanto, la evaluación de los investigadores debe adoptar un enfoque más equilibrado entre la evaluación cuantitativa y cualitativa de la investigación, para lo que debe favorecerse la evaluación cualitativa con revisión interpares, respaldada por un uso responsable de indicadores cuantitativos.

(35) Con el objetivo de reforzar las carreras en el mundo académico, se necesita un sistema de acceso y progresión profesional transparente, estructurado, inclusivo e igualitario en cuanto al género, incluido hasta los puestos superiores. Para tal fin, podría considerarse la opción de desarrollar sistemas similares al desempeño de un puesto con posibilidad de nombramiento como titular, entendidos como marcos definidos en los que un contrato de duración determinada tiene una perspectiva de progresión hacia un puesto permanente si se recibe una evaluación positiva, tanto en los Estados miembros como en las organizaciones que realizan actividades de investigación.

(36) A pesar de las medidas adoptadas a nivel de la Unión, nacional y regional, persiste el problema de la fuga de talentos desde las regiones menos desarrolladas de la Unión, tal como se subraya en la Comunicación de la Comisión titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa» ([13]), y se requieren medidas adicionales para lograr una movilidad geográfica más equilibrada para los investigadores. Los análisis sobre la circulación de talentos realizados por la Comisión para el período 2021-2022 indican la contribución positiva de las acciones que se están llevando a cabo en la Unión para fomentar una circulación de talentos más equilibrada, pero también hacen referencia a retos persistentes y proporcionan vías para la ganancia de cerebros. Unos entornos de investigación de calidad excelente —incluidas infraestructuras de investigación—, unas condiciones de trabajo atractivas y una remuneración acorde con las cualificaciones profesionales y las actividades realizadas desempeñan un papel muy importante en este contexto, pero a menudo requieren que se reformen los sistemas nacionales de investigación e innovación. Debe seguirse un enfoque en materia de políticas que tenga por objeto apoyar e incentivar este tipo de transformaciones del sistema, en particular con ejercicios de aprendizaje mutuo sobre la base de métodos satisfactorios que hayan permitido establecer una circulación de talentos más equilibrada en los Estados miembros.

(37) El principal objetivo de EURAXESS, una iniciativa paneuropea única que ofrece información y servicios de apoyo gratuitos para los investigadores y sus familias es respaldar la movilidad y el desarrollo profesional de los investigadores, garantizando al mismo tiempo una reserva de talento sostenible para el ámbito de la investigación y la innovación y mejorando la colaboración científica entre la Unión y el resto del mundo. Con miras a seguir apoyando este objetivo, EURAXESS podría ampliar sus actividades de suministro de información y apoyo para los investigadores y las instituciones de educación superior y organizaciones de investigación y lograr una estructura de servicios y gobernanza optimizada, una mejor experiencia digital y de usuario y la interoperabilidad con otras iniciativas de la Unión, como Europass y EURES. La eficacia y la coherencia de los portales y servicios de información de EURAXESS se beneficiarían de la existencia de sólidas organizaciones de contacto nacionales.

(38) Para seguir siendo competitiva a escala mundial, la UE debe ser más atractiva para el talento de todo el mundo, evitando al mismo tiempo que los países en desarrollo se vean afectados por la fuga de talentos. La Comunicación de la Comisión titulada «Atraer capacidades y talento a la UE», adoptada el 27 de abril de 2022 ([14]), hace hincapié en la necesidad de que la UE aumente su atractivo para el talento mundial, en particular al promover la innovación y el espíritu empresarial en la UE y al explorar nuevas vías que podrían utilizarse para la migración legal a la UE a medio y largo plazo. La revisión de la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo ([15]) fue un paso importante para mejorar el atractivo de la UE, al permitir que los migrantes altamente cualificados se beneficien de

([13]) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 17 de enero de 2023, «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa» [COM(2023) 32 final].

([14]) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Atraer capacidades y talento a la UE» [COM(2022) 657 final].

([15]) Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1).

unos derechos mejorados y de procedimientos más rápidos y simplificados. La Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo ([16]) también contribuye a la consecución de estos objetivos al hacer más fácil y atractivo para los estudiantes e investigadores el hecho de venir a la UE, al tiempo que promueve la circulación de conocimientos y capacidades mediante unos derechos de movilidad dentro de la UE mejorados.

(39) La Carta y el Código para los investigadores se revisan a fin de que respondan a la nueva realidad y a los retos a los que se enfrentan actualmente los investigadores y las instituciones, en particular una mejor integración del equilibrio entre mujeres y hombres, la igualdad de género y la inclusión, con medidas destinadas a favorecer entornos de investigación libres de violencia de género, así como prácticas de ciencia abierta. La nueva Carta del Investigador, que figura en el anexo II de la presente Recomendación, se simplifica con miras a facilitar su aplicación y promover su adopción más allá del sector académico. Se invita a todas las organizaciones que proporcionan o utilizan financiación para investigadores a que refrenden la nueva Carta del Investigador. Se considera que las organizaciones que han refrendado los principios de la Carta y el Código para los investigadores vigentes siguen refrendando la nueva Carta del Investigador. Esto debe aplicarse en particular a las instituciones que han iniciado o finalizado el proceso de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), cuyo primer paso consiste en refrendar la Carta del Investigador.

(40) Se requiere un observatorio de las carreras de investigación, que combine los mejores datos actuales de la Unión en un único lugar, con vistas a efectuar un seguimiento de la aplicación de medidas destinadas a reforzar las carreras de investigación y consolidar las reformas en el sistema. Dicho observatorio debe responder a las necesidades de datos de los Estados miembros y de las organizaciones que realizan actividades de investigación pertinentes para la adaptación y el desarrollo de políticas para las carreras de investigación. También debe ayudar a los investigadores a comprender mejor los retos y las oportunidades y promover el atractivo de las organizaciones europeas que realizan actividades de investigación para los mejores talentos. En su caso, podría contemplarse el establecimiento de vínculos con el Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior propuesto en la estrategia europea para las universidades. Podrían adaptarse los datos recogidos en aplicación del Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo ([17]) para responder a las necesidades de los usuarios del observatorio de las carreras de investigación.

(41) Para que el marco europeo logre atraer talento empresarial, de investigación y de innovación hacia Europa y retenerlo, es necesario el compromiso de los Estados miembros y de todas las partes interesadas implicadas. En particular, podrían fomentarse las alianzas de instituciones de educación superior, como las establecidas en el marco de la Iniciativa «Universidades Europeas» y respaldadas por el Programa Erasmus+ y los programas marco de investigación e innovación, así como del sector de la educación superior en general, de las organizaciones de investigación y de todas las partes interesadas pertinentes, de forma voluntaria y siguiendo un enfoque ascendente, a fin de contribuir a una aplicación generalizada del marco mediante la puesta a prueba de actividades pertinentes.

(42) Estas recomendaciones deben aplicarse teniendo debidamente en cuenta la gran diversidad de circunstancias y sistemas nacionales de I+D y el principio de autonomía institucional de las instituciones de educación superior y las organizaciones de investigación en toda la Unión.

HA ADOPTADO LA PRESENTE RECOMENDACIÓN:

Investigadores, gestores de investigación y técnicos de investigación en el Espacio Europeo de Investigación

1. A efectos de la presente Recomendación:

Por «investigadores» se entienden los profesionales que se dedican a la concepción o creación de nuevos conocimientos científicos basados en hipótesis o conceptos originales. Llevan a cabo actividades de investigación y mejoran o desarrollan conceptos, teorías, modelos, infraestructuras, técnicas, instrumentos, programas informáticos o métodos operativos. Los investigadores pueden participar íntegra o parcialmente en diferentes tipos de actividades, tales como

([16]) Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair* (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21).

([17]) Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de octubre de 2019, por el que se establece un marco común para las estadísticas europeas relativas a las personas y los hogares, basadas en datos individuales recogidos a partir de muestras, se modifican los Reglamentos (CE) n.º 808/2004, (CE) n.º 452/2008 y (CE) n.º 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan el Reglamento (CE) n.º 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 577/98 del Consejo (DO L 261I de 14.10.2019, p. 1).

investigación básica o aplicada, desarrollo experimental, utilización de equipos de investigación en cualquier sector de la economía o la sociedad, y difusión y valorización de los resultados de las investigaciones. También pueden participar parcialmente, entre otros, en la gestión de proyectos, la docencia, la mentoría, el apoyo a la elaboración de políticas de base empírica, las prácticas de ciencia abierta, las actividades de transferencia de conocimientos y tecnologías y la comunicación científica. Los investigadores buscan opciones para la realización de nuevas actividades de investigación y desarrollo, y las planifican y gestionan utilizando capacidades y conocimientos de alto nivel obtenidos a través de formación y educación formales o a partir de la experiencia.

2. Los investigadores pueden llevar a cabo sus actividades, con igual relevancia, en cualquiera de los sectores que realizan actividades de investigación e innovación, entre los que figuran el mundo académico, la industria, las empresas, la administración pública y el tercer sector, en los que sus capacidades, conocimientos y actitudes pueden ofrecer beneficios para la sociedad europea, para el sistema de investigación e innovación y para la economía.

3. Las carreras de gestión de la investigación pueden ser realizadas por investigadores y otros profesionales para gestionar y respaldar actividades de investigación e innovación. Las carreras de gestión de la investigación deben estar adecuadamente encuadradas y reconocidas a escala de la Unión, mediante la definición de las capacidades y competencias pertinentes, con miras a reforzar la capacidad profesional de los gestores de investigación, permitir que se desarrolle la formación pertinente y fomentar la comparabilidad. Los gestores de investigación pueden realizar diferentes tareas, por ejemplo:

   a) simplificar o facilitar la planificación, el desarrollo, la gestión, el tratamiento de datos FAIR, la administración, el seguimiento, la comunicación y la valorización de la investigación y la innovación;

   b) garantizar el cumplimiento de los objetivos políticos, los requisitos de los programas de financiación, las normas financieras y las disposiciones jurídicas;

   c) mejorar la eficiencia y la eficacia del sistema o los proyectos de I+i;

   d) aumentar el efecto de la I+i en la política y la sociedad;

   e) apoyar el diseño y la aplicación de políticas, programas y proyectos de investigación e innovación.

4. Los técnicos de investigación son profesionales cuyas principales tareas requieren un elevado nivel de conocimientos técnicos, formación y experiencia en uno o varios ámbitos de ingeniería, ciencias físicas y de la vida o ciencias sociales y humanidades. Participan en tareas de carácter científico y técnico en las que se aplican conceptos y métodos operativos y se emplean equipos de investigación, normalmente bajo la supervisión de investigadores. Los técnicos de investigación desempeñan una función esencial de apoyo en la realización de investigación e innovación de alto nivel. Los Estados miembros deben considerar la posibilidad de encuadrar y reconocer adecuadamente las carreras de técnico de investigación a nivel nacional.

5. Todos los investigadores, independientemente de su situación y de su sector de empleo, deben inscribirse en los siguientes perfiles:

   a) R1 o investigador en fase inicial: investigadores que realizan actividades de investigación bajo supervisión hasta el nivel de doctorado o un nivel de competencia y experiencia equivalente.

   b) R2 o investigador reconocido: investigadores con un doctorado o un nivel de competencia y experiencia equivalente que todavía no han establecido un nivel de independencia significativo para llevar a cabo sus propias actividades de investigación, atraer financiación o dirigir un grupo de investigación.

   c) R3 o investigador establecido: investigadores con un doctorado o un nivel de competencia y experiencia equivalente que son capaces, de manera independiente, de llevar a cabo sus propias actividades de investigación, atraer financiación y dirigir un grupo de investigación.

   d) R4 o investigador destacado: investigadores con un doctorado o un nivel de competencia y experiencia equivalente reconocidos como líderes en su campo de investigación por sus homólogos.

6. A efectos de la presente Recomendación, los perfiles R1 y R2 deben considerarse investigadores noveles y los perfiles R3 y R4 deben considerarse investigadores experimentados.

   Se recomienda a los Estados miembros que fomenten el uso de referencias a los perfiles en todas las vacantes destinadas específicamente a investigadores o, cuando proceda, que inviten a las instituciones de educación superior y a las organizaciones de investigación a que lo hagan.

   Los perfiles no deben concebirse necesariamente como etapas de una trayectoria profesional progresiva.

En el anexo I figura una lista no exhaustiva de ejemplos de ocupaciones para investigadores en distintos sectores correspondientes a los perfiles R1 a R4.

Reconocimiento, interoperabilidad y comparabilidad de las carreras de los investigadores

7. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que promuevan y apoyen el pleno reconocimiento de las carreras de los investigadores, así como una valoración y una recompensa igualitarias de las diferentes trayectorias, independientemente del sector de empleo o actividad, y adopten medidas de apoyo que permitan su interoperabilidad y comparabilidad plenas entre Estados miembros, sectores e instituciones.

8. Los Estados miembros podrían fomentar y apoyar las trayectorias no lineales, multiprofesionales e híbridas, y debe concedérseles la misma valía que a las trayectorias profesionales lineales con múltiples resultados profesionales.

9. Se recomienda a los Estados miembros que apliquen las nuevas versiones y actualizaciones de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones, prestando especial atención a las ocupaciones y capacidades de los investigadores.

10. Se recomienda a los Estados miembros que animen a los departamentos de recursos humanos de todos los sectores a esquematizar las estructuras profesionales de los investigadores con arreglo a los perfiles mencionados en el punto 5 de la presente Recomendación.

Contratación y condiciones de trabajo

11. Se recomienda a los Estados miembros que promuevan y respalden una selección de candidatos y una contratación abiertas, transparentes y basadas en los méritos, sin penalizar las interrupciones de la carrera profesional ni las trayectorias profesionales no lineales, multiprofesionales e híbridas.

12. Se recomienda a los Estados miembros que fomenten el respeto de los convenios colectivos y un diálogo social efectivo, así como que adopten medidas de apoyo para que los empleadores y los financiadores ofrezcan unas condiciones de trabajo y de investigación atractivas, inclusivas y competitivas, de modo que se valore, aliente y apoye a los investigadores. Estas medidas de apoyo podrían incluir:

   a) Ofrecer una remuneración proporcional, un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y unas condiciones de trabajo flexibles que permitan combinar la vida personal, la familia, los cuidados, la salud, la seguridad y el bienestar general, sin que ello perjudique a la carrera profesional.

   b) Garantizar la igualdad de género, el equilibrio entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades y la inclusión de investigadores de todos los orígenes, incluidos los grupos infrarrepresentados y marginados, y promover el uso, la aplicación y el seguimiento de instrumentos de cambio institucional entre las organizaciones que realizan actividades de investigación y las que la financian, como planes inclusivos de igualdad de género abiertos a las intersecciones entre el género y otras categorías sociales, en consonancia con el nuevo marco del Espacio Europeo de Investigación y la estrategia europea para las universidades.

   c) Salvaguardar la libertad de la investigación científica frente a cualquier posible limitación o injerencia, también por parte de agentes extranjeros.

   d) Ofrecer a los investigadores un apoyo específico a nivel institucional en relación con el cumplimiento de las obligaciones administrativas.

   e) Adoptar medidas firmes para contrarrestar el fenómeno de la precariedad y para respaldar la seguridad y la estabilidad en el empleo. De este modo podría, de forma voluntaria, incentivarse el establecimiento de un límite máximo para el número de contratos de duración determinada por organización con respecto al total de personal investigador. Siempre que se lleven a cabo tareas de investigación permanentes, a largo plazo o muy recurrentes, el instrumento adecuado recomendado son los contratos permanentes o indefinidos. Los investigadores con contratos de duración determinada deben beneficiarse de medidas específicas, como las mencionadas en el punto 29 de la presente Recomendación, que promueven la evolución y la continuidad de su carrera profesional.

   f) Considerar la posibilidad de utilizar diferentes modelos de financiación —por ejemplo, la financiación de base, para todo el ciclo de vida o basada en proyectos—, a fin de que las organizaciones de investigación puedan elaborar estrategias de investigación a más largo plazo y adquirir compromisos más estables con los empleados.

g) Proporcionar acceso a una protección social adecuada, independientemente de la forma de empleo, sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social. Estas medidas podrían referirse a las siguientes ramas, siempre y cuando los Estados miembros las faciliten:

1) prestaciones por desempleo;

2) prestaciones por enfermedad y de asistencia sanitaria;

3) permiso de maternidad, permiso de paternidad, permisos parentales y prestaciones conexas;

4) prestaciones de invalidez;

5) prestaciones por vejez y supervivencia, y

6) prestaciones relacionadas con accidentes laborales y enfermedades profesionales.

13. Se recomienda a los Estados miembros que garanticen el acceso de los investigadores a información actualizada, exhaustiva, fácil de utilizar y claramente comprensible sobre sus derechos y obligaciones en materia de protección social, así como que velen por que los derechos —adquiridos a través de regímenes tanto obligatorios como voluntarios— se preserven, acumulen o transfieran entre todos los tipos de situaciones de empleo y trabajo por cuenta propia, a través de las fronteras y entre distintos sectores económicos, a lo largo de toda la vida laboral de la persona o durante un determinado período de referencia y entre diferentes regímenes dentro de una misma rama de protección social.

14. Se recomienda que los Estados miembros que aspiren a mejorar el ahorro en los regímenes complementarios de cotización definida promuevan el uso de las soluciones que proporciona el fondo de pensiones de RESAVER, que garantiza la ausencia de un período de garantía y de comisiones de transferencia de activos.

15. Se recomienda a los Estados miembros que fomenten medidas específicas de apoyo a los investigadores noveles, correspondientes a los perfiles R1 y R2 a que se refiere el punto 5 de la presente Recomendación. Teniendo en cuenta las circunstancias nacionales, dichas medidas específicas podrían consistir en:

a) facilitar a los investigadores en fase inicial la protección social y las condiciones de trabajo aplicables a los investigadores en otras etapas de su carrera profesional y unos ingresos adecuados;

b) ofrecer a los investigadores noveles incentivos financieros y de protección social;

c) promover el uso de incentivos para la contratación de investigadores noveles por parte de empleadores en todos los sectores, en particular con contratos permanentes o indefinidos, y apoyar dichos incentivos;

d) fomentar y reconocer la movilidad interinstitucional, intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, incluida la movilidad virtual;

e) promover la cooperación entre el mundo académico, los financiadores de la investigación y otros agentes pertinentes del entorno, en particular la industria y otras empresas, así como los organismos públicos y las organizaciones sin ánimo de lucro, en lo que respecta a las capacidades que se necesitan y las capacidades que se ofrecen, con miras a fomentar la contratación de investigadores altamente cualificados que cuenten con las capacidades específicas que se demandan en los sectores pertinentes;

f) fomentar la participación de investigadores noveles en equipos de investigación evitando que se les encarguen tareas que no estén relacionadas con su formación científica.

Investigadores cualificados para carreras intersectoriales e interdisciplinarias y para el emprendimiento y la innovación

16. El objetivo del investigador en fase inicial es cultivar una mentalidad investigadora y desarrollar la flexibilidad de pensamiento, la creatividad y la autonomía intelectual a través de un proyecto de investigación original y concreto. Se recomienda a los Estados miembros que tomen medidas adecuadas para promover que la formación de doctorado esté orientada a conseguir estos objetivos y que sea además compatible con carreras interoperables en todos los sectores pertinentes y para la práctica de la ciencia abierta, en particular haciendo uso del ResearchComp, los principios sobre la formación de doctorado innovadora, el Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación y cualquier otra futura iniciativa adoptada con el objetivo de reforzar las capacidades transversales de los investigadores.

17. Se recomienda a la Comisión que tome medidas para apoyar y facilitar el uso del ResearchComp, que promueva el intercambio de buenas prácticas y que considere la opción de realizar revisiones del Marco de Competencias en un futuro cuando sea necesario en vista de la evolución del sistema de investigación e innovación y del mercado laboral.

18. Se recomienda a los Estados miembros que presten especial atención a los programas destinados a reforzar las capacidades transversales que necesitan los investigadores para participar en actividades de valorización del conocimiento y emprendimiento. Estos programas podrían incluir actividades de sensibilización y formación sobre temas pertinentes, como la gestión de activos intelectuales, la normalización, la colaboración entre la industria y el mundo académico, la colaboración entre la administración pública y el mundo académico, incluidas actividades en el ámbito de la ciencia para las políticas, y la interacción con la sociedad.

19. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que fomenten la interacción y la cooperación, incluidas las asociaciones, entre el mundo académico, la industria, otras empresas, la administración pública, el tercer sector y todos los demás agentes pertinentes del entorno, así como que velen por que la formación de doctorado y la formación específica se desarrollen o codesarrollen sobre la base de las necesidades de capacidades reales de las partes interesadas, en particular basándose en ejemplos de buenas prácticas aplicadas en el marco de programas existentes llevados a cabo en la Unión y en los Estados miembros.

    Se recomienda que este tipo de interacción y cooperación se respalde especialmente en aquellos ámbitos en los que se requieren capacidades específicas para la utilización de infraestructuras tecnológicas y de investigación de vanguardia.

20. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que adopten medidas encaminadas a fomentar una mentalidad emprendedora y de innovación entre los investigadores, incluidas las capacidades necesarias para la búsqueda de inversiones, con el objetivo de permitir que quienes emprendan una trayectoria profesional empresarial aúnen sus capacidades de producción de conocimiento con el dominio de la valorización del conocimiento, convirtiendo de este modo las ideas innovadoras en empresas y fomentando la innovación y el progreso.

    Debe prestarse especial atención a la promoción del espíritu emprendedor y la innovación entre las mujeres, así como a la creación de empresas semilla dirigidas por mujeres. Debe contemplarse este mismo enfoque para los grupos minoritarios y marginados.

    Los Estados miembros podrían contemplar medidas destinadas a mitigar los riesgos potenciales para los investigadores que emprendan una carrera empresarial, entre otros, mediante la posibilidad de volver a su trayectoria profesional anterior.

21. Se recomienda que los Estados miembros adopten medidas para respaldar el desarrollo y la oferta de formación específica, para promover oportunidades de mejora de las capacidades y reciclaje profesional para los investigadores con una perspectiva que abarque toda la vida y para fomentar la movilidad intersectorial e interdisciplinaria. También se recomienda a los Estados miembros que adopten las medidas necesarias para promover un procedimiento de validación justo y transparente de las oportunidades de formación formal e informal, incluida la formación en el trabajo.

22. Se recomienda a la Comisión que, en el contexto del desarrollo de iniciativas que fomenten la circulación intersectorial de talentos, adopte las siguientes medidas:

    a) Respaldar el aprendizaje mutuo entre Estados miembros sobre la base de modelos de programas de movilidad intersectorial establecidos por la Comisión en lo relativo a tres ámbitos prioritarios:

        1) refuerzo de la cooperación entre el mundo académico y el no académico;

        2) mejora de la formación y el aprendizaje permanente de los investigadores, los innovadores y otros talentos de investigación e innovación;

        3) fomento del espíritu empresarial, las capacidades transversales y la participación de los investigadores en actividades que aumenten el impacto social.

    b) Reforzar los componentes de movilidad intersectorial incluidos en los instrumentos existentes para la movilidad de los investigadores y complementarlos con instrumentos nuevos cuando se considere necesario.

    c) Sensibilizar sobre los programas de movilidad intersectorial a través de la rama de la Plataforma de Talento del EEI a que se refiere el punto 33 de la presente Recomendación.

23. Se recomienda a los Estados miembros que consideren la posibilidad de establecer sistemas nacionales que promuevan la movilidad intersectorial en uno o varios de los tres ámbitos prioritarios mencionados en el punto 22 de la presente Recomendación.

24. Se recomienda a los Estados miembros que hagan todo lo necesario para promover la eliminación de las barreras estructurales y administrativas existentes que pueden obstaculizar o dificultar la movilidad entre sectores, en particular ayudando a los investigadores a que superen las barreras personales y familiares que dificultan su movilidad, apoyando la interoperabilidad de las carreras, cuando proceda, y facilitando la movilidad temporal o permanente, sin poner trabas a las trayectorias profesionales de investigación lineales.

25. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que promuevan la movilidad interdisciplinaria de los investigadores, en particular tomando en consideración y abordando de forma adecuada trabas como la falta de reconocimiento y las dificultades para garantizar la financiación de fuentes tradicionales.

Evaluación, evolución y progresión de la carrera profesional

26. Se recomienda a los Estados miembros que promuevan el reconocimiento del valor que tiene la movilidad geográfica, intersectorial, interinstitucional, e inter- y transdisciplinaria como vía importante para mejorar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier fase de la carrera de un investigador. Se ha demostrado que la movilidad virtual representa un activo válido y también puede tenerse en consideración. El sistema de evaluación y recompensa no debe penalizar las trayectorias no lineales, multiprofesionales e híbridas.

27. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que promuevan y apoyen sistemas para la evaluación y la recompensa de los investigadores que:

    a) se basen en un juicio cualitativo imparcial proporcionado por homólogos y otros expertos pertinentes, respaldado por un uso responsable de indicadores cuantitativos;

    b) recompensen la calidad y las diversas repercusiones que podría tener su investigación para la sociedad, la ciencia y la innovación;

    c) reconozcan una diversidad de resultados, entre otros, publicaciones, conjuntos de datos, programas informáticos, metodologías, protocolos, patentes; una variedad de actividades, entre otras, mentoría, supervisión de la investigación, funciones de liderazgo, emprendimiento, gestión de datos FAIR —siguiendo los principios de que sean localizables («Findable»), accesibles («Accesible»), interoperables («Interoperable») y reutilizables («Reusable»)—, revisión interpares, docencia, valorización del conocimiento, cooperación entre la industria y el mundo académico, apoyo para la elaboración de políticas de base empírica e interacción con la sociedad; y una variedad de prácticas, entre otras, la ciencia abierta, el intercambio temprano de conocimientos y datos y la colaboración abierta, además de todas las experiencias de movilidad mencionadas en el punto 26 de la presente Recomendación;

    d) velen por que la actividad profesional del investigador se ajuste a unos niveles elevados de ética e integridad, aplique la realización adecuada de la investigación y valore las buenas prácticas, en particular las prácticas abiertas para la puesta en común de los resultados y las metodologías de la investigación, siempre que sea posible;

    e) utilicen criterios y procesos de evaluación que respeten la variedad de disciplinas de investigación y contextos nacionales existente;

    f) apoyen la diversidad de perfiles y trayectorias profesionales de los investigadores y valoren las contribuciones individuales, pero también el papel de los equipos, el trabajo colaborativo y la interdisciplinariedad;

    g) garanticen la igualdad de género, el equilibrio entre mujeres y hombres, la igualdad de oportunidades y la inclusión.

    Para garantizar la coherencia en la aplicación de estas recomendaciones, se anima a los Estados miembros a que promuevan la formación continua de los agentes implicados en el proceso de evaluación y recompensa.

28. Se invita a los Estados miembros a animar a las organizaciones a unirse a coaliciones, alianzas o iniciativas creadas con el objetivo de hacer evolucionar los sistemas de evaluación en consonancia con las recomendaciones enumeradas en el punto 27 de la presente Recomendación. También se anima a los Estados miembros a que eliminen, dentro de su ámbito de competencia, los obstáculos nacionales de carácter administrativo o jurídico que impidan que la evaluación de la investigación evolucione de esta forma y a que ayuden a evitar las contradicciones o incompatibilidades que puedan surgir a la hora de aplicarse las recomendaciones enumeradas en el punto 27 de la presente Recomendación entre la evaluación de la investigación, de los investigadores y de las organizaciones de investigación.

29. Se recomienda a los Estados miembros que fomenten medidas, incluidos mecanismos de asesoramiento y mentoría, para difundir entre los investigadores, en particular entre los investigadores noveles, las oportunidades disponibles en todos los sectores pertinentes, así como que promuevan una cultura de diversificación de las carreras con miras a un mejor desarrollo personal y profesional. A este respecto, se recomienda que los Estados miembros y la Comisión respalden la prestación de servicios de asesoramiento y apoyo profesionales, por ejemplo, EURAXESS, con el objetivo de estimular la movilidad intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, así como la creación y el desarrollo de actividades empresariales.

30. Se recomienda a los Estados miembros que promuevan un sistema de acceso y progresión profesional justo, igualitario, inclusivo, transparente, estructurado y con igualdad de género para los investigadores del mundo académico, incluido hasta los puestos superiores. A este respecto, se recomienda a los Estados miembros que consideren la posibilidad de desarrollar sistemas similares al desempeño de un puesto con posibilidad de nombramiento como titular, entendidos como marcos definidos en los que un contrato de duración determinada tiene la perspectiva de progresar hacia un puesto permanente a condición de que se realice una evaluación con resultado positivo.

Fomentar una circulación equilibrada de talentos y hacer de la Unión un destino atractivo

31. Se recomienda a los Estados miembros que adopten medidas firmes para conseguir unas condiciones favorables, atractivas y competitivas para la realización de actividades de investigación e innovación y con miras a favorecer el regreso de los investigadores que se encuentran en el extranjero. Tales medidas podrían incluir, entre otras, las siguientes:

    a) incentivos para hacer más atractivas las actividades de investigación, teniendo en cuenta la necesidad de que exista una competencia leal para los talentos;

    b) simplificación de los requisitos jurídicos y administrativos para los investigadores;

    c) inversiones en el sistema de investigación e innovación, como la prestación de apoyo para la creación de redes dentro y fuera de la Unión, con el objetivo de conectar los sistemas nacionales de investigación e innovación con las redes europeas de investigación, integrarlos en ellas y ofrecer una mayor visibilidad de las capacidades nacionales y las infraestructuras de investigación y tecnología de alto nivel;

    d) el intercambio de buenas prácticas en lo que respecta a la creación de un entorno de investigación e innovación atractivo, seguro, inclusivo, igualitario en cuanto al género y competitivo, en particular por lo que se refiere a la mejora de la remuneración, las condiciones de trabajo y los servicios, y la reducción de las barreras administrativas y lingüísticas para los investigadores extranjeros y que se desplazan internacionalmente;

    e) subvenciones por regreso y reintegración profesional y puestos atractivos para los investigadores que regresen;

    f) la posibilidad de tener puestos duales en instituciones establecidas en diferentes Estados miembros, fomentándose de este modo la transferencia de conocimientos, el desarrollo de capacidades y la colaboración, y evitándose la fuga de talentos;

    g) el estudio de opciones para un enfoque común para el personal de las infraestructuras de investigación, especialmente en el caso de un Consorcio de Infraestructuras de Investigación Europeas (ERIC).

    Se recomienda a la Comisión que apoye a los Estados miembros en sus esfuerzos, en particular posibilitando el establecimiento de sinergias entre los programas de la Unión y los programas nacionales y de la Unión.

32. Se recomienda a la Comisión que adopte las siguientes medidas para fomentar una circulación más equilibrada de talentos:

    a) respaldar el aprendizaje mutuo entre Estados miembros con vistas a la reforma de sus sistemas de investigación e innovación, en particular mediante convocatorias de manifestaciones de interés para crear una comunidad de prácticas que proporcione formación y orientación a los Estados miembros sobre la base de trayectorias y soluciones exitosas que permitan una circulación más equilibrada de talentos;

    b) efectuar un seguimiento de los flujos de movilidad, dentro de la UE y con terceros países, mediante un mapa interactivo de circulación de talentos a través del observatorio de las carreras de investigación al que se refiere el punto 40 de la presente Recomendación;

    c) facilitar los vínculos transnacionales con la diáspora y las comunidades de terceros países de I+i y facilitar la atracción o el retorno de talentos a través de una rama de la Plataforma de Talento del EEI a la que se refiere el punto 33 de la presente Recomendación;

d) promover una circulación equilibrada de talentos entre los investigadores a nivel de la Unión reforzando la base de capital humano con un mayor número de investigadores e innovadores con facultades emprendedoras y de gestión y mejor formados.

Medidas de apoyo para las carreras de investigación

33. Se recomienda a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas adecuadas para reforzar los portales y servicios de EURAXESS, así como su dimensión internacional, y que creen la Plataforma de Talento del EEI como ventanilla única en línea para los investigadores y las instituciones de todos los sectores, con un nuevo marco de gobernanza y un papel de coordinación de los organismos e instituciones nacionales pertinentes que participan en la prestación de servicios. La Plataforma de Talento del EEI debe permitir lo siguiente:

a) que los investigadores gestionen sus oportunidades de aprendizaje y formación y sus carreras;

b) que las instituciones de investigación e innovación, los empleadores y los financiadores lleven a cabo actividades de creación de redes, gestionen mejor sus reservas de talentos, colaboren e intercambien buenas prácticas, facilitando al mismo tiempo la atracción y retención de talentos y optimizando los datos para una mejor comprensión de las tendencias de movilidad existentes en Europa y en otros lugares.

Podrían ampliarse los servicios para incluir servicios de desarrollo del talento y gestión de la carrera, centrándose en los investigadores de todos los sectores pertinentes de la sociedad, incluido el mundo académico.

34. Se recomienda a la Comisión que garantice la existencia de vínculos y la interoperabilidad entre la Plataforma de Talento del EEI y otras iniciativas nacionales y de la Unión pertinentes, como Europass, la Clasificación ESCO y EURES, que proporcione un modelo de gobernanza mejorado para la plataforma y para la red de centros de servicio subyacente que responda mejor a las necesidades de los investigadores y de las organizaciones que realizan actividades de investigación.

35. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que reconozcan la importancia de que se respalde y aplique la Carta del Investigador a la que se refiere el punto 36 de la presente Recomendación.

36. La nueva Carta del Investigador, que figura en el anexo II de la presente Recomendación, deberá sustituir a la Carta y al Código para los investigadores recogidos en el anexo de la Recomendación 2005/251/CE. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que fomenten el respaldo y la aplicación de la nueva Carta del Investigador por parte de los empleadores y financiadores de investigación de todos los sectores, también mediante incentivos específicos, con vistas a que se convierta en un instrumento estructural de apoyo para los investigadores y las carreras de investigación.

37. Se recomienda a la Comisión que adapte la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores, o cualquier mecanismo de aplicación similar elaborado en el futuro, a la nueva Carta del Investigador y que garantice la continuidad con respecto a las instituciones que han refrendado los principios de la Carta y el Código para los investigadores antiguos y que se han adherido a la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores, en particular al considerar que también refrendan la Carta del Investigador que figura en el anexo II de la presente Recomendación. Se recomienda a la Comisión que aplique las mismas medidas transitorias a las instituciones que iniciaron el proceso de la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores con arreglo a la Carta y al Código para los investigadores antiguos.

38. Se recomienda a la Comisión que revise y adapte periódicamente todos los instrumentos de apoyo a las carreras de investigación teniendo en cuenta las necesidades reales de los investigadores, en coordinación con los Estados miembros y las partes interesadas pertinentes.

39. Se recomienda a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten las alianzas de instituciones de educación superior, como las alianzas de universidades europeas, de todo el sector europeo de la educación superior, la investigación y la innovación y de todas las partes interesadas pertinentes para que pongan a prueba las acciones previstas en la presente Recomendación sobre la base de un enfoque voluntario y ascendente y que faciliten apoyo para ello.

Seguimiento de las carreras de investigación

40. Además de los sistemas generales de seguimiento del Espacio Europeo de Investigación, se recomienda a la Comisión y a los Estados miembros que efectúen un seguimiento de los aspectos pertinentes de las carreras de investigación en la Unión y de la aplicación de la presente Recomendación a través de un observatorio específico, en beneficio de la comunidad investigadora, los responsables políticos, las administraciones públicas y las organizaciones pertinentes tanto a nivel europeo como nacional. El observatorio debe ayudar a los investigadores a comprender mejor los retos y las oportunidades, y debe también promover el atractivo de las organizaciones europeas que realizan actividades de investigación para los mejores talentos, garantizando al mismo tiempo la protección de la privacidad de los datos durante toda su puesta en marcha.

41. El observatorio debe examinar detenidamente y determinar el tipo de datos de apoyo que serían pertinentes para observar las carreras de investigación. En la medida de lo posible, debe considerarse la posibilidad de establecer vínculos con los datos existentes y priorizarlos con el fin de reducir la carga administrativa para los Estados miembros y todas las partes interesadas pertinentes. Se recomienda a los Estados miembros que cooperen con el fin de recopilar datos pertinentes para la puesta en marcha del observatorio de una manera eficiente y sostenible.

42. Se invita a la Comisión a que proponga —sobre la base de los datos proporcionados por el observatorio de las carreras de investigación— más medidas para fomentar y promover el desarrollo de las carreras de investigación.

43. Se recomienda a la Comisión, en colaboración con los Estados miembros, que considere la posibilidad de establecer vínculos pertinentes entre el observatorio de las carreras de investigación y el Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior propuesto en la estrategia europea para las universidades, cuando proceda, y de este modo, mejorar las sinergias entre el Espacio Europeo de Investigación y el Espacio Europeo de Educación.

44. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que consideren la posibilidad de adaptar los datos recogidos en el contexto del Reglamento (UE) 2019/1700 a las necesidades de datos del observatorio al que se refiere el punto 40 de la presente Recomendación.

Hecho en Bruselas, el 18 de diciembre de 2023.

Por el Consejo
La Presidenta
T. RIBERA RODRÍGUEZ

ANEXO I

Ejemplos de ocupaciones para investigadores en distintos sectores correspondientes a los perfiles R1 a R4

Teniendo debidamente en cuenta las competencias nacionales y a fin de facilitar el uso de referencias a los perfiles en todas las vacantes destinadas específicamente a investigadores, el presente anexo proporciona ejemplos para cada sector con el objetivo de que las carreras de los investigadores sean comparables y compatibles entre los distintos sectores y países de empleo.

Las entidades afectadas deben tener presente la comprensión de la definición de investigador y sus perfiles como se refleja en las recomendaciones 1, 2, 5 y 6.

Cuadro 1

Ejemplos de ocupaciones en el marco europeo para las carreras de investigación

R1 o investigador en fase inicial	R2 o investigador reconocido
doctoral candidate junior academic junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern	junior academic junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher
R3 o investigador establecido	**R4 o investigador destacado**
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

Respecto a los ejemplos de ocupaciones para investigadores por perfiles R1 a R4 enumerados en el cuadro 1, es importante señalar lo siguiente:

— Los ejemplos no pretenden ser exhaustivos, sino que buscan servir como indicación de los tipos de denominaciones para los investigadores en los perfiles R1 a R4 y en los distintos sectores.

— Los ejemplos constan solo de denominaciones en inglés, aunque se reconoce que las denominaciones variarán en los diferentes sectores y países y en los diferentes idiomas.

— Algunas ocupaciones para investigadores pueden figurar en múltiples perfiles (R1 a R4) y la decisión sobre el perfil dependerá del nivel de independencia, experiencia y reconocimiento.

— La decisión final sobre el perfil R1 a R4 que corresponde a una persona y una ocupación se determinará caso por caso y dependerá de la persona y de la ocupación.

ANEXO II

Carta Europea del Investigador

La Carta Europea del Investigador es un conjunto de principios que sustentan el desarrollo de carreras de investigación atractivas con el fin de respaldar la excelencia en la investigación y la innovación en toda Europa. La Carta Europea del Investigador (en lo sucesivo, la «Carta del Investigador») se centra en los derechos y las responsabilidades de los investigadores, los empleadores, los financiadores y los responsables políticos. Consta de veinte principios clave. Dichos principios se clasifican en los cuatro pilares siguientes:

a) ética, integridad, género y ciencia abierta;

b) evaluación, contratación y progresión de los investigadores;

c) condiciones y prácticas de trabajo;

d) carreras de investigación y desarrollo del talento.

La Carta del Investigador va dirigida a todos los investigadores, a todos los sectores que realizan actividades de investigación y a todas las organizaciones coordinadoras pertinentes (partes interesadas). Incluye a:

a) investigadores de todos los sectores (mundo académico y organizaciones públicas y privadas que realizan actividades de investigación);

b) empleadores de investigadores de los sectores público y privado;

c) financiadores de investigación e investigadores de los sectores público y privado;

d) responsables políticos que se ocupan de políticas relacionadas con la Carta.

Va dirigida a los investigadores de todas las disciplinas, entre ellas la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM) y las ciencias sociales y las humanidades (CSH). Abarca todos los tipos de investigación, desde la investigación de frontera hasta investigaciones específicas, estratégicas, aplicadas y cercanas al mercado.

PILAR 1: ÉTICA, INTEGRIDAD, GÉNERO Y CIENCIA ABIERTA

1. ÉTICA E INTEGRIDAD DE LA INVESTIGACIÓN
2. LIBERTAD DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
3. CIENCIA ABIERTA
4. IGUALDAD DE GÉNERO
5. ACOGER LA DIVERSIDAD
6. EL INVESTIGADOR
7. LIBRE CIRCULACIÓN DE INVESTIGADORES
8. SOSTENIBILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

En este pilar se recogen los principios fundamentales de la Carta del Investigador y su compromiso de respaldar la excelencia en la investigación, entendido en este contexto como el fomento de los mejores equipos y proyectos de investigación posibles, libres de sesgos de género y de cualquier otro tipo. Se espera que los principios de este pilar contribuyan a sentar las bases para el objetivo de lograr un Espacio Europeo de Investigación revitalizado y que inspiren a los investigadores, los empleadores de investigadores, los financiadores y los responsables políticos europeos. Debido al carácter transversal de todos estos valores, se prevé que se integren y se tengan en cuenta a la hora de aplicar el resto de los principios.

1. Ética e integridad de la Investigación ([1])

   Los investigadores deben respetar unas normas deontológicas estrictas y enfocar su trabajo con honradez, fiabilidad, objetividad, imparcialidad e independencia, comunicación abierta, deber de diligencia, equidad y responsabilidad respecto de las futuras generaciones de la ciencia. Estos son los cimientos de una investigación responsable y fiable libre de influencias indebidas (incluidas las injerencias extranjeras y los conflictos de intereses). Son un requisito previo para lograr la excelencia, y sustentan la responsabilidad de los investigadores de evitar los sesgos y los atajos metodológicos.

([1]) Conclusiones del Consejo sobre la integridad de la investigación, adoptadas el 1 de diciembre de 2015 (14853/15).

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

La responsabilidad principal de la integridad de la investigación recae en los propios investigadores. Los investigadores deben contar con el apoyo de una cultura institucional de integridad de la investigación con el fin de crear y respetar normas, procedimientos y directrices, así como formación y mentoría basadas en el intercambio de buenas prácticas.

Con el objetivo de fomentar buenas prácticas de investigación y una cultura de integridad de la investigación, todas las partes interesadas deben tener en cuenta una serie de aspectos, como la integridad de la investigación en los entornos de investigación; la formación y el desarrollo de capacidades en materia de integridad de la investigación; procesos y políticas de investigación que incorporen la integridad de la investigación, y políticas de datos, publicación, difusión, revisión, evaluación y edición. Además, deben establecerse mecanismos destinados a detectar, notificar y abordar las conductas incorrectas en el ámbito de la investigación.

Los investigadores deben evitar todo tipo de plagio. Debe prestarse especial atención a los principios de propiedad conjunta cuando la investigación se realice en colaboración con supervisores u otros investigadores —según corresponda en función de la disciplina—, así como a las normas relativas a la propiedad intelectual. Esto debe aplicarse en todas las fases del proceso de investigación, entre las que se incluyen la concepción, la preparación de las solicitudes de financiación y el desarrollo y presentación de los resultados. La necesidad de validar las observaciones demostrando que las conclusiones pueden repetirse no debe interpretarse como plagio, siempre que se citen explícitamente los datos que se busque confirmar.

Los valores de la ética y la integridad son también de suma importancia cuando los investigadores desempeñan un papel de supervisión. Deben aplicarse con prontitud a fin de garantizar un entorno de investigación seguro, inclusivo e igualitario en cuanto al género para todos los interesados y, especialmente, cuando se produzcan situaciones de discriminación, acoso sexual o laboral, obstáculos al aprendizaje o al trabajo de investigación o apropiación personal indebida de datos o de resultados.

2. Libertad de investigación científica

La libertad de investigación científica es uno de los valores y principios básicos comunes para la cooperación en materia de investigación dentro del Espacio Europeo de Investigación y con socios internacionales. Los investigadores deben centrar su investigación en el bien de la humanidad y en ampliar las fronteras del conocimiento humano, disfrutando al mismo tiempo de libertad de pensamiento, opinión y expresión, la libertad de definir las preguntas de investigación, la libertad de determinar los métodos mediante los que se resuelven los problemas, la libertad de elegir y desarrollar teorías, la libertad de cuestionar las ideas comúnmente aceptadas y de presentar otras nuevas y la libertad de asociarse a organismos académicos profesionales o representativos. Los investigadores deben tener derecho a difundir y publicar los resultados de sus investigaciones, por ejemplo, a través de la formación y la docencia. No obstante, deben reconocer las limitaciones a esta libertad que podrían surgir debido a las circunstancias particulares de la investigación (entre otras, la supervisión, la orientación o la gestión) o a limitaciones jurídicas u operativas (por ejemplo, derechos de propiedad intelectual o motivos presupuestarios o relacionados con la infraestructura).

3. Ciencia abierta

Los investigadores deben aspirar a participar en todos los aspectos de la ciencia abierta ([2]) y contar con la ayuda de sus empleadores y financiadores a este respecto. Deben compartir sus resultados abiertamente, por ejemplo, a través de datos abiertos y FAIR (localizables, accesibles, interoperables y reutilizables), publicaciones de acceso abierto, y software libre, modelos y algoritmos. Además, deben tomar medidas para garantizar que puedan reproducirse los resultados de la investigación. Su objetivo debe ser aplicar metodologías de ciencia abierta y realizar revisiones interpares abiertas. Los empleadores y los financiadores deben proporcionar las herramientas y la infraestructura necesarias y respaldar y recompensar una verdadera cultura de ciencia abierta en toda la Unión, que englobe la integración del libre acceso a las publicaciones académicas, a los datos de investigación y a otros resultados de investigación (es decir, siguiendo el principio de «tan abierto como sea posible y tan cerrado como sea necesario») y la difusión y adopción de los principios y las prácticas de la ciencia abierta, teniendo en cuenta al mismo tiempo las diferencias entre las disciplinas y las diferencias culturales, como el multilingüismo, respaldando el desarrollo de capacidades de ciencia abierta y desarrollando e integrando aún más la infraestructura y los servicios digitales subyacentes.

([2]) Conclusiones del Consejo sobre la transición hacia un sistema de ciencia abierta, adoptadas el 27 de mayo de 2016 (9526/16).

Ciencia ciudadana

Los investigadores deben incorporar la ciencia ciudadana a sus proyectos en la medida de lo posible y siempre que resulte oportuno. Esta labor consiste en implicar a los ciudadanos en la concepción, el diseño y la ejecución de proyectos de investigación en los ámbitos de las CTIM y las CSH. Se trata de un medio ideal para democratizar la ciencia, generar confianza en ella y aprovechar la amplia inteligencia y las extensas capacidades de la sociedad para llevar a cabo una investigación y una innovación excelentes.

4. Igualdad de género

Todas las partes interesadas deben fomentar la igualdad de género y el equilibrio de género en los equipos de investigación, en los órganos directivos y decisorios, en las comisiones de contratación y promoción y en los grupos consultivos. Esto incluye fomentar la integración de la dimensión de género en los contenidos de la investigación, la enseñanza y la innovación con el fin de mejorar la calidad científica, la excelencia y la pertinencia social de los conocimientos producidos. La igualdad de género también tiene por objeto combatir la violencia de género y el acoso sexual. La igualdad de género debe entenderse desde una perspectiva interseccional, de modo que los diferentes sistemas de poder entre el género y otras categorías e identidades sociales se entrecrucen y refuercen mutuamente. Un mecanismo adecuado para promover la igualdad de género son los cambios institucionales sostenibles, canalizados a través de planes de igualdad de género ([3]) o similares, que permitan una notificación adecuada de las infracciones e incluyan sistemas de seguimiento y evaluación.

Un componente clave de la transformación de la cultura de una organización para promover la igualdad de género es el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada. El equilibrio entre la vida profesional y la vida privada es pertinente tanto para las mujeres como para los hombres e implica garantizar que todo el personal reciba un apoyo adecuado para conciliar la progresión en su carrera profesional con las responsabilidades personales que pueda tener fuera del lugar de trabajo, como las responsabilidades de cuidado.

5. Acoger la diversidad

Un principio fundamental del Espacio Europeo de Investigación es tener en cuenta la diversidad en un sentido amplio, lo que incluye, entre otros aspectos, el género, el origen racial o étnico, la religión o las creencias, la diversidad social, la discapacidad, la edad, la orientación sexual y la lucha contra la discriminación por cualquier motivo. Los empleadores y los financiadores deben acoger la diversidad de sus investigadores, ya que las diferentes experiencias vitales añaden perspectivas de gran valor para los proyectos de investigación. Asimismo, la diversidad de participantes puede servir de base para que los resultados de las investigaciones resulten aplicables a las diversas sociedades en las que vivimos y las enriquezcan. También es necesario reconocer los sesgos inconscientes, por ejemplo, en la contratación, la promoción y la revisión de las tareas, y compensarlos cuando sea posible, en particular en el ámbito de la ciencia.

6. El investigador

Todos los investigadores se dedican a la concepción o creación de nuevos conocimientos científicos basados en conceptos o hipótesis originales. Los investigadores son profesionales cuyo trabajo debe valorarse, con independencia del sector en el que desempeñen su labor. 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.

Los empleadores y los financiadores deben fomentar y apoyar las trayectorias no lineales y multiprofesionales, entendidas como trayectorias caracterizadas por una movilidad geográfica, interdisciplinaria, intersectorial e interorganizativa (por ejemplo, la comisión de servicios). También deben fomentar trayectorias híbridas que combinen simultáneamente diferentes sectores, a las que debe concederse la misma valía que a las trayectorias profesionales lineales.

Actitud profesional

Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos que rigen su ámbito de actividad y los mecanismos de financiación, así como solicitar todos los permisos necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados. Además, deben hacer todo lo posible para garantizar que su labor sea relevante para la sociedad, permitiendo una mejor comprensión del mundo, y que no duplique de manera innecesaria la investigación realizada previamente por otros. Esto implica un aprovechamiento eficiente de los resultados de la investigación.

([3]) Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones «Una unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025» [COM(2020) 152 final].

En el caso de que un proyecto de investigación se retrase, se redefina o finalice, debe existir una comunicación clara entre los investigadores y los empleadores, financiadores o supervisores, y deberá notificarse si un proyecto de investigación va a terminar anticipadamente o a suspenderse por algún motivo.

Rendición de cuentas

Rendir cuentas significa asumir la responsabilidad de las acciones llevadas a cabo por uno mismo en el transcurso de la investigación. Los investigadores deben ser conscientes de que deben rendir cuentas ante sus empleadores o financiadores y ante otros organismos públicos o privados conexos, así como, por razones éticas, ante la sociedad. Los investigadores financiados con cargo a fondos públicos también deben rendir cuentas del uso eficaz del dinero de los contribuyentes. Por lo tanto, deben observar los principios de una gestión financiera correcta, transparente y eficaz y cooperar en el transcurso de toda auditoría autorizada de su investigación, tanto si la emprenden sus empleadores o financiadores como si lo hace un comité de ética. Esta expectativa les obliga a servir de ejemplo de comportamiento ético para sus homólogos y para la sociedad en general.

Siempre que sea necesario y así lo soliciten las autoridades competentes, los métodos de recogida y análisis, los resultados y, en su caso, la información sobre los datos deben estar abiertos a un escrutinio interno o externo. Esto también es importante con el objetivo de hacer que los datos sean abiertos y de contribuir a garantizar que puedan reproducirse los resultados.

7. Libre circulación de investigadores

Los empleadores y los financiadores deben fomentar la libre circulación de los investigadores, del conocimiento científico y de la tecnología, y atraer al mismo tiempo talento y evitar su posible fuga. Deben reconocer el valor de la movilidad geográfica, interinstitucional, intersectorial, interdisciplinaria y transdisciplinaria como una vía importante para mejorar el desarrollo profesional y de conocimientos en cualquier fase de la carrera de un investigador, así como valorar y reconocer plenamente toda experiencia de movilidad dentro de su sistema de progresión profesional o valoración de la carrera. La movilidad virtual ha demostrado ser un activo válido y también puede tenerse en cuenta. Esta labor también requiere establecer instrumentos administrativos que permitan la transferibilidad tanto de las subvenciones como de las prestaciones de seguridad social, de conformidad con la legislación nacional.

8. Sostenibilidad de la investigación

Los investigadores, los empleadores y los financiadores deben promover una ejecución sostenible de las actividades de investigación en consonancia con las iniciativas políticas actuales y futuras adoptadas para hacer avanzar la sociedad, como el Pacto Verde Europeo, la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Los investigadores deben contar con el apoyo de una cultura institucional de gestión sostenible de la investigación, así como con formación y mentoría basadas en el intercambio de buenas prácticas. Deben asumir el liderazgo en lo relativo a la reducción de sus emisiones de carbono de manera que constituyan un ejemplo positivo para otras personas de la comunidad investigadora.

La Carta Verde de las acciones Marie Skłodowska-Curie de la Comisión Europea, elaborada en el marco de las acciones Marie Skłodowska-Curie, puede utilizarse como punto de referencia.

PILAR 2: EVALUACIÓN, CONTRATACIÓN Y PROGRESIÓN DE LOS INVESTIGADORES

1. EVALUACIÓN DE LOS INVESTIGADORES
2. CONTRATACIÓN
3. SELECCIÓN
4. PROGRESIÓN PROFESIONAL

La evaluación de los investigadores debe garantizar un reconocimiento y una recompensa igualitarios de las carreras de los investigadores, independientemente del sector de empleo o actividad, y basarse en un enfoque imparcial centrado en el talento. Unas políticas de contratación y selección de investigadores justas resultan fundamentales para lograr un mercado laboral abierto para los investigadores, contribuyéndose de este modo al progreso del Espacio Europeo de Investigación.

1. Evaluación de los investigadores

La evaluación de los investigadores debe permitir evaluar el rendimiento de los investigadores y de la investigación con miras a lograr la máxima calidad y las máximas repercusiones. Esto requiere reconocer una actividades, prácticas y resultados de la investigación cada vez más diversos. Por consiguiente, la evaluación debe basarse principalmente en un juicio cualitativo, para el cual resultan fundamentales la revisión interpares y la revisión por parte de otros expertos pertinentes, respaldado por un uso responsable de indicadores cuantitativos. También deben reconocerse las contribuciones a la innovación, en particular en el caso de los candidatos procedentes de entornos industriales.

Los empleadores y los financiadores deben respaldar un sistema de evaluación y recompensa para los investigadores que tenga en cuenta la calidad general de los efectos que tienen en la sociedad, la ciencia y la innovación, la diversidad de actividades realizadas, las prácticas de ciencia abierta y el valor de la movilidad geográfica, interdisciplinaria e intersectorial. Dicho sistema debería:

a) basarse en un juicio cualitativo sin sesgos proporcionado por homólogos y expertos pertinentes, respaldado por un uso responsable de indicadores cuantitativos;

b) recompensar la calidad y las diversas repercusiones que podría tener la investigación para la sociedad, la ciencia y la innovación;

c) reconocer una diversidad de resultados, entre otros, publicaciones, conjuntos de datos, programas informáticos, metodologías, protocolos, patentes, modelos, teorías, algoritmos, flujos de trabajo, exhibiciones, estrategias y contribuciones a políticas; una diversidad de actividades, entre otras, la mentoría, la supervisión de la investigación, las funciones de liderazgo, el emprendimiento, la gestión de datos FAIR —siguiendo los principios de que estos sean localizables, accesibles, interoperables y reutilizables—, la revisión interpares, la docencia, la valorización del conocimiento, la cooperación entre la industria y el mundo académico, el apoyo para la elaboración de políticas de base empírica, la interacción con la sociedad, la gestión y el liderazgo, la supervisión, el trabajo en equipo, los servicios a la sociedad, la comunicación científica y el rigor metodológico; y una diversidad de prácticas, entre otras, la ciencia abierta, el intercambio temprano de conocimientos y datos y la colaboración abierta, así como todas las experiencias de movilidad, en particular la geográfica, la intersectorial, la interinstitucional y la inter- y transdisciplinaria;

d) velar por que la actividad de los investigadores se ajuste a unos niveles elevados de ética e integridad, aplique la realización adecuada de la investigación y valore las buenas prácticas, en particular las prácticas abiertas para la puesta en común de los resultados y las metodologías de la investigación, siempre que sea posible;

e) utilizar criterios y procesos de evaluación que respeten la variedad de disciplinas de investigación y contextos nacionales existente;

f) apoyar la diversidad de perfiles y trayectorias profesionales de los investigadores y valorar las contribuciones individuales, pero también el papel de los equipos, el trabajo colaborativo y la interdisciplinariedad;

g) garantizar el equilibrio de género, la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la inclusión.

Para garantizar la coherencia en la aplicación de estos principios, los empleadores y los financiadores deben fomentar la formación continua de los agentes implicados en el proceso de evaluación y recompensa.

2. Contratación

De conformidad con los principios de la libertad académica y de la autonomía institucional, se recomienda a los empleadores y los financiadores que establezcan unos procedimientos de contratación y selección abiertos, transparentes y basados en los méritos, sin penalización alguna por interrupciones de la carrera profesional o trayectorias no lineales, multiprofesionales e híbridas. Deben aspirar a la excelencia, la igualdad de género y la diversidad y adaptarse al tipo de puesto anunciado. Los anuncios deben incluir una descripción exhaustiva de los conocimientos y las competencias requeridos, incluida una descripción de las condiciones de trabajo y los derechos, así como las perspectivas de desarrollo profesional y un resumen del cronograma. Debe informarse a los candidatos, antes de la selección, sobre el proceso de contratación y los criterios de selección, el número de puestos disponibles y las perspectivas de desarrollo profesional. Asimismo, los miembros de las comisiones deben recibir información y formación sobre los principios de una contratación justa.

Variaciones en la cronología de los currículums

No deben penalizarse las interrupciones de la carrera profesional ni las variaciones en la cronología de los currículums, sino que deben considerarse como una evolución en la carrera 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 currículums debidamente documentados que reflejen una serie representativa de logros y cualificaciones adecuados para el puesto solicitado.

Antigüedad

El nivel de cualificación requerido debe ser acorde a las necesidades del puesto y no constituir un obstáculo al acceso. La evaluación de las cualificaciones debe basarse en analizar los logros de la persona, en lugar de centrarse en sus circunstancias o en la reputación de la institución donde adquirió las cualificaciones. Asimismo, dado que las cualificaciones profesionales pueden adquirirse en las primeras etapas de una larga carrera, también debe fomentarse y reconocerse el modelo del desarrollo profesional a lo largo de toda la vida.

3. Selección

Como parte de la contratación, el proceso de selección debe tomar en consideración toda la gama de experiencia de los candidatos. Aunque debe valorarse sobre todo su potencial general como investigadores —evaluado sobre la base de la innovación de sus métodos de investigación, sus enfoques y sus resultados—, también deben tenerse en cuenta su creatividad y su nivel de independencia. Las comisiones de selección deben reunir una diversidad de conocimientos específicos, competencias y experiencias pertinentes para evaluar al candidato. Además, en las comisiones de selección debe existir un equilibrio de género adecuado y, cuando resulte apropiado y factible, debe incluirse a miembros de diferentes sectores (público y privado) y disciplinas y de otros países. Siempre que sea posible, debe utilizarse una amplia gama de prácticas de selección, tales como la evaluación por parte de expertos externos y las entrevistas personales y en línea. Los miembros de las comisiones de selección deben recibir una formación adecuada, especialmente con el objetivo de minimizar los sesgos de género o cualquier otro posible sesgo inconsciente. Después del proceso de selección, debe informarse a todos los candidatos sobre los puntos fuertes y débiles de sus solicitudes.

No discriminación

Los empleadores y los financiadores de investigadores no deben discriminar a los investigadores en modo alguno por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opinión política ni condición social o económica.

4. Progresión profesional

Los empleadores y los financiadores deben aplicar a todos los investigadores, incluidos los investigadores experimentados, sistemas de evaluación y valoración a fin de que una comisión independiente (y, en el caso de los investigadores experimentados, preferiblemente internacional) evalúe periódicamente su rendimiento de forma transparente. Las trayectorias no lineales y multiprofesionales, caracterizadas por la movilidad geográfica, sectorial e interorganizativa, o las trayectorias híbridas, caracterizadas por la combinación simultánea de sectores, merecen un reconocimiento pleno y la consideración al mismo nivel que una trayectoria profesional lineal, entendida como una carrera que sigue una línea recta de un puesto a otro, generalmente en el mismo campo o disciplina.

Estos procedimientos de evaluación y valoración deben tener debidamente en cuenta el potencial general de los investigadores, su creatividad para la investigación, los resultados de sus investigaciones (por ejemplo, publicaciones, datos, programas informáticos, modelos, algoritmos, métodos, protocolos, patentes o contribuciones a políticas), sus actividades (por ejemplo, gestión y liderazgo, docencia/conferencias, revisión interpares, supervisión, mentoría, emprendimiento, valorización del conocimiento, colaboración nacional o internacional, funciones administrativas, servicio a la sociedad, comunicación científica e interacción con la sociedad), su comportamiento investigador (por ejemplo, práctica en materia de ética e integridad, rigor metodológico, intercambio temprano de conocimientos y datos y colaboración abierta) y su movilidad, y también deben tomarse en consideración en el contexto de la progresión profesional.

Se necesita un sistema de acceso y progresión profesional transparente, estructurado, inclusivo e igualitario en cuanto al género para reforzar las carreras en el mundo académico, incluso hasta los puestos superiores. Para tal fin, podría considerarse la opción de elaborar sistemas similares al desempeño de un puesto con posibilidad de nombramiento como titular —entendidos como marcos definidos en los que se ofrece un contrato de duración determinada con una perspectiva de progresión hacia un puesto permanente si se recibe una evaluación positiva—, tanto a nivel de los Estados miembros como de las organizaciones que realizan actividades de investigación.

Coautoría

Al evaluar al personal, las instituciones deben valorar positivamente la coautoría, ya que demuestra un enfoque constructivo para la práctica de la investigación. Por lo tanto, los empleadores y los financiadores deben elaborar estrategias, prácticas y procedimientos que ofrezcan a los investigadores, incluidos aquellos que están al principio de sus carreras, las condiciones marco necesarias para que puedan disfrutar del derecho a ser reconocidos, mencionados o citados, en el contexto de sus contribuciones reales, como coautores de artículos, coinventores de patentes, etc., o bien a publicar los resultados de su propia investigación independientemente de sus supervisores. También deben ofrecer formación y talleres a los investigadores, especialmente a los investigadores noveles, sobre prácticas éticas en materia de autoría, incluida la comprensión de las contribuciones individuales y sus derechos y responsabilidades.

Reconocimiento de la experiencia de movilidad

Toda experiencia pertinente 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 investigación como si se produce en fases posteriores de la carrera, así como las experiencias de movilidad virtual, deben considerarse como una contribución valiosa al desarrollo profesional de un investigador.

PILAR 3: CONDICIONES Y PRÁCTICAS DE TRABAJO

1. CONDICIONES DE TRABAJO, FINANCIACIÓN Y SALARIOS
2. ESTABILIDAD DEL EMPLEO
3. OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y JURÍDICAS
4. DIFUSIÓN Y EXPLOTACIÓN DE LOS RESULTADOS

La mejora de las condiciones de trabajo de los investigadores debe ocupar un lugar central en el marco político de la Unión para las carreras de investigación. En este ámbito se proponen varias acciones para contribuir a la estabilidad del empleo y a la definición de los derechos y obligaciones laborales de los investigadores, con arreglo a la legislación y a las circunstancias nacionales. También se hace hincapié en la necesidad de que los empleadores y financiadores desarrollen una cultura de investigación orientada a la excelencia en la investigación y faciliten una comunidad de investigadores próspera.

1. Condiciones de trabajo, financiación y salarios

Los empleadores y los financiadores deben velar por que las condiciones de trabajo de los investigadores, incluidos aquellos con discapacidad, proporcionen cuando proceda la flexibilidad y la accesibilidad que se consideran fundamentales para garantizar el desarrollo exitoso de la investigación con arreglo a las circunstancias y a la legislación vigentes a escala nacional y a los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Su objetivo debe ser ofrecer unas condiciones de trabajo que permitan combinar la vida personal, la familia, los cuidados, la salud, la seguridad y el bienestar general sin que las carreras de investigación se vean perjudicadas. Debe prestarse especial atención, entre otras cosas, a la flexibilidad de los horarios de trabajo, al trabajo a tiempo parcial, al trabajo a distancia y a los períodos sabáticos, así como a las disposiciones económicas y administrativas necesarias por las que se rigen estos mecanismos. Los empleadores deben proporcionar unas condiciones y un entorno de trabajo que promuevan la salud mental y el bienestar físico de los investigadores, entre otras vías, mediante procedimientos adecuados para prevenir y combatir la violencia de género, incluido el acoso sexual.

Entorno de investigación

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben velar por que se cree el entorno de investigación y formación en investigación más estimulante posible, que ofrezca instalaciones, equipos y oportunidades adecuados, entre otros, para la colaboración a distancia a través de redes de investigación, así como por que se logre el mayor nivel en materia de salud y seguridad en consonancia con las normativas de la Unión, nacionales y sectoriales. Los financiadores deben velar por que el programa de trabajo acordado reciba recursos suficientes. En particular, es importante contar con personal de apoyo cualificado, como gestores y administradores de la investigación.

Reclamaciones y apelaciones

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben establecer, respetando las disposiciones jurídicas y normativas nacionales, de la Unión o internacionales pertinentes, procedimientos apropiados, en su caso a través de un defensor imparcial, para gestionar las reclamaciones y apelaciones de los investigadores, incluidas las referentes a conflictos entre supervisores e investigadores en fase inicial (R1) o reconocidos (R2). Estos procedimientos deben ofrecer a todo el personal de investigación asistencia confidencial e informal para resolver conflictos, disputas y quejas laborales, con el objetivo de fomentar un trato justo y equitativo dentro de la institución y mejorar la calidad general de las condiciones y el entorno de trabajo.

Participación en la gobernanza de la organización

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben considerar plenamente legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos de información, consulta y toma de decisiones pertinentes de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente al funcionamiento de la institución.

Financiación y salarios

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben velar por que, independientemente de su estatus, estos gocen de unas condiciones de remuneración (financiación y salario) justas y atractivas y de unas prestaciones de seguridad social suficientes y equitativas (en particular prestaciones por enfermedad, sanitarias y parentales, derechos de pensión y prestaciones por desempleo, vejez y supervivencia, prestaciones por invalidez y prestaciones por accidentes laborales y enfermedades profesionales) 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 fase inicial (R1), de una forma proporcional a su situación jurídica, su rendimiento y su nivel de cualificaciones y responsabilidades. Debe informarse a los investigadores de sus derechos y obligaciones en lo relativo a saber cómo se gravan sus salarios y debe proporcionárseles información transparente sobre los derechos de protección social, como por ejemplo los derechos de pensión nacionales.

2. Estabilidad del empleo

Los empleadores o financiadores deben adoptar medidas firmes para contrarrestar el fenómeno de la precariedad y respaldar la seguridad y la estabilidad en el empleo. Esto puede incluir, con carácter voluntario, la fijación de un número máximo de contratos de duración determinada por organización con respecto al total de personal investigador. Siempre que se lleven a cabo tareas de investigación permanentes, a largo plazo o muy recurrentes, el instrumento adecuado que se recomienda son los contratos permanentes o indefinidos. Los investigadores con contratos de duración determinada deben contar con servicios de desarrollo y asesoramiento profesional específicos para garantizar la continuidad de la carrera.

Investigadores noveles (R1-R2)

La precariedad del empleo es un problema que afecta en especial al mundo académico. Para contrarrestar esta situación, se recomienda la aplicación —con arreglo a la legislación y a las circunstancias nacionales— de medidas específicas de apoyo a los investigadores noveles destinadas a proporcionar a los investigadores en fase inicial (R1) la protección social y las condiciones de trabajo aplicables a los investigadores en otras etapas de su carrera profesional y unos ingresos suficientes, a fomentar la participación de los investigadores noveles en equipos de investigación en los que se evite solicitar a los investigadores noveles la realización de tareas no relacionadas con su formación científica y a reconocer la movilidad interinstitucional, intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, incluida la movilidad virtual. Además, las instituciones responsables de los nombramientos deben establecer normas claras y directrices explícitas para la contratación y el nombramiento de investigadores reconocidos, especificando la duración máxima y los objetivos de los nombramientos. Dichas directrices deben tener en cuenta el tiempo que ha pasado el investigador en puestos postdoctorales previos en otras instituciones y considerar que el estatus postdoctoral debe ser transitorio, con el objetivo principal de proporcionar oportunidades de desarrollo profesionales adicionales para una carrera de investigador en un contexto con perspectivas profesionales a largo plazo con un contrato de duración determinada o la titularización.

Los empleadores y los financiadores deben hacer todo lo posible por informar a los investigadores noveles sobre las oportunidades profesionales, dentro y fuera del mundo académico, ofreciendo un amplio desarrollo profesional, especialmente durante la fase R2, perspectivas profesionales más transparentes y previsibles y oportunidades de aprendizaje en el trabajo en diversos sectores.

3. 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 trabajo. Esto incluye la normativa sobre los derechos de propiedad intelectual y las exigencias y condiciones de toda posible entidad patrocinadora o financiadora, independientemente de la naturaleza del contrato. Los empleadores y los financiadores deben facilitar copias de estos documentos en inglés. Los investigadores deben respetar dichas normativas y entregar los resultados requeridos —por ejemplo, tesis, publicaciones, patentes, informes, nuevos productos, etc.— de acuerdo con lo establecido en las condiciones del contrato o en un documento equivalente.

Dado el creciente énfasis en la seguridad de los conocimientos, los investigadores deben seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras, conformes a la legislación nacional y de la Unión pertinente, lo que incluye adoptar las precauciones necesarias en materia de salud y seguridad, así como para la recuperación tras ataques de ciberseguridad y accidentes informáticos graves, por ejemplo, mediante la elaboración de estrategias apropiadas sobre la realización de copias de seguridad. Asimismo, deben conocer los requisitos jurídicos nacionales y de la Unión vigentes en materia de protección de datos y confidencialidad y adoptar las medidas necesarias para cumplirlas en todo momento.

4. Difusión y explotación de los resultados

Todos los investigadores deben practicar la ciencia abierta con el objetivo de velar por que, de acuerdo con sus cláusulas contractuales, los resultados de su investigación se difundan, se publiquen de manera abierta y se exploten (por ejemplo, mediante su comunicación, su transferencia a otros contextos de investigación y, si procede, su comercialización). De los investigadores experimentados se espera que tomen la iniciativa para velar por que la investigación sea fructífera y por que los resultados se exploten comercialmente o se hagan públicos siempre que surja la oportunidad.

Los empleadores y los financiadores deben ayudar a los investigadores a este respecto proporcionándoles la formación en capacidades pertinente y acceso a una financiación, una infraestructura y un apoyo adecuados. La participación de los investigadores en prácticas de ciencia abierta debe ser reconocida, incentivada y recompensada por los empleadores y los financiadores en la contratación, la progresión profesional y la evaluación de los programas de financiación.

Activos intelectuales, incluidos los derechos de propiedad intelectual

Los empleadores y los financiadores deben garantizar que, en todas las etapas de su carrera, los investigadores reciban una compensación suficiente por los beneficios derivados de la explotación —si la hubiera— de los resultados de sus actividades de investigación e innovación, velando, cuando resulte apropiado, por la copropiedad de los derechos de propiedad intelectual, como los derechos de autor. Los empleadores y los financiadores deben abordar esta cuestión explícitamente en su estrategia de gestión de los activos intelectuales y poner dicha estrategia a disposición del público. La estrategia de gestión de los activos intelectuales debe abarcar la creación, la gestión, la propiedad y la utilización de todo tipo de activos intelectuales (incluidos los datos, las publicaciones revisadas por pares, los conocimientos técnicos y las normas) y respaldar las prácticas de ciencia abierta.

También debe referirse explícitamente a las disposiciones sobre la propiedad y a los derechos de acceso que corresponden a los investigadores o, en su caso, a sus empleadores u otras partes, como los socios industriales, que puedan haberse previsto en acuerdos de colaboración específicos u otros tipos de acuerdos.

Interacción con la sociedad

Los investigadores deben velar por que sus actividades de investigación se den a conocer a la sociedad en general de una forma que permita su comprensión por parte de personas no especialistas, mejorándose así la comprensión de la ciencia por parte del público. La interacción directa con la sociedad civil y los ciudadanos ayudará a los investigadores a comprender mejor el interés público por las prioridades de investigación y las preocupaciones de los ciudadanos, así como a aprovechar el potencial de llevar a cabo un diseño conjunto y una creación conjunta con la sociedad cuando proceda.

PILAR 4: CARRERAS DE INVESTIGACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO

1. VALORACIÓN DE LAS DIVERSAS CARRERAS DE INVESTIGACIÓN
2. DESARROLLO Y ASESORAMIENTO PROFESIONALES
3. DESARROLLO PROFESIONAL CONTINUO
4. SUPERVISIÓN Y MENTORÍA

La comunidad investigadora es diversa en términos de talentos, capacidades, competencias y funciones. Cuanto más se fomenten y desarrollen estos talentos, mayor será la calidad de la investigación y la pertinencia social de los conocimientos generados. Es necesario fomentar el desarrollo profesional continuo, junto con la formación en capacidades, para mantener las competencias y ofrecer a los investigadores una amplia gama de oportunidades profesionales en los sectores público y privado.

1. Valoración de las diversas carreras de investigación

Los empleadores y los financiadores deben reconocer que los investigadores pueden tener carreras muy diversas, tanto en la investigación como desempeñando otras funciones. La diversificación suele incluir la movilidad en todas sus formas: inter- e intranacional, intersectorial, interinstitucional, inter- y transdisciplinaria y virtual. Esto requiere una evaluación de la calidad más basada en el talento y sensible a la diversidad, fomentando un uso responsable de los parámetros y teniendo en cuenta las diversas contribuciones y sus posibles repercusiones, actividades y prácticas diversas, como la docencia y las capacidades, la revisión interpares, la gestión y el liderazgo, la supervisión, la mentoría, la valorización del conocimiento, las actividades de transferencia de tecnología, el emprendimiento y la colaboración con la industria, el desarrollo de la actividades de elaboración de políticas de base empírica, la comunicación científica y la interacción con la sociedad, las prácticas de ciencia abierta y la ciencia en equipo, entre otras cosas, así como la movilidad.

Los empleadores y los financiadores deben adoptar medidas para difundir entre los investigadores, en particular entre los investigadores noveles, las oportunidades disponibles en todos los sectores pertinentes y para promover una cultura de diversificación de las carreras con miras a un mejor desarrollo personal y profesional. Esta labor requerirá servicios de asesoramiento, mentoría y apoyo profesionales con el objetivo de estimular la movilidad intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, así como la creación y el desarrollo de actividades empresariales.

2. Desarrollo y asesoramiento profesionales

Los empleadores y los financiadores de investigadores deben elaborar, preferiblemente dentro del marco de su gestión de los recursos humanos, una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, independientemente de su situación contractual e incluidos los investigadores con un contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera. En este contexto, debe facilitarse apoyo a los investigadores para que elaboren un plan profesional individual en el que se determinen la formación y la investigación que necesitan para alcanzar sus objetivos profesionales. Dicho plan debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándoles y contribuyendo así a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deben estar familiarizados con estas disposiciones y estos mecanismos y ser proactivos y responsables de su desarrollo profesional.

Los empleadores y los financiadores deben garantizar, bien en las instituciones en cuestión, bien mediante la colaboración con otras estructuras, una orientación profesional y una ayuda a la contratación accesibles y actualizadas, proporcionando información, orientación y apoyo para el desarrollo profesional tanto dentro como fuera de la institución en cuestión. Esto debe ofrecerse a los investigadores en todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual.

3. Desarrollo profesional continuo

Los investigadores, independientemente de su etapa profesional, deben buscar proactivamente oportunidades para una mejora continua mediante actualizaciones y ampliaciones regulares de sus capacidades y competencias, y los empleadores y financiadores deben ofrecer este tipo de oportunidades. Esto puede lograrse a través de una serie de medios que incluyen, entre otros, la formación formal, seminarios, conferencias y aprendizaje virtual o la colaboración en el marco de un equipo y de las redes correspondientes. Debe prestarse especial atención a la formación de los investigadores en fase inicial (R1), la mayoría de los cuales son doctorandos que se encuentran al inicio de su carrera investigadora.

Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo

Los empleadores y los 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 su empleabilidad mediante el acceso a medidas centradas en el desarrollo continuo de sus capacidades y competencias. Los empleadores y los financiadores deben tomar medidas para respaldar el desarrollo y la oferta de formación específica, a fin de promover oportunidades de mejora de las capacidades y reciclaje profesional para los investigadores con una perspectiva de aprendizaje permanente y de fomentar la movilidad intersectorial e interdisciplinaria. Dichas medidas deben evaluarse regularmente para comprobar su accesibilidad, aceptación y eficacia en lo relativo a la mejora de las competencias, las capacidades y la empleabilidad.

Los empleadores y financiadores deben conceder la importancia apropiada a la necesidad de fomentar competencias de emprendimiento entre los investigadores, con el objetivo de permitir que quienes inicien una trayectoria profesional emprendedora aúnen sus capacidades de producción de conocimientos con el dominio de la valorización del conocimiento, convirtiendo de este modo las ideas innovadoras en empresas y promoviendo la innovación y el progreso.

Los empleadores y los financiadores deben adoptar medidas para garantizar que la formación de doctorado sea compatible con unas carreras compatibles en todos los sectores pertinentes y con la práctica de la ciencia abierta, en particular haciendo uso del Marco Europeo de Competencias para Investigadores (ResearchComp), de los principios sobre la formación doctoral innovadora, del Código Europeo de Conducta para la Integridad en la Investigación y de cualquier otra futura iniciativa adoptada con el fin de reforzar las capacidades transversales de los investigadores.

Validación de las capacidades

Como parte de la ampliación de los conjuntos de capacidades de los investigadores, los empleadores y los financiadores deben ofrecer una valoración y una evaluación adecuadas de la formación formal e informal, incluidas las capacidades y la formación en el trabajo, en particular en el contexto de la movilidad internacional, intersectorial e interdisciplinaria. La evaluación debe realizarse de manera justa y transparente y dentro de un plazo razonable.

Docencia

La docencia es un medio fundamental para estructurar y difundir conocimientos y una opción de gran valor para la trayectoria profesional de un investigador. La docencia debe hacer uso de los conocimientos científicos y beneficiarse de ellos y promover el interés por la investigación entre los estudiantes. La participación de los investigadores en la docencia debe recibir un apoyo y un reconocimiento plenos y puede variar en distintos momentos de una carrera profesional. Debe prestarse especial atención a los investigadores que se encuentran al inicio de su carrera, velando por que reciban un apoyo adecuado y por que las responsabilidades docentes (por ejemplo, la impartición de clases, la tutoría, la supervisión y la mentoría) sean compatibles con sus actividades de investigación o su formación en investigación.

Los empleadores y los financiadores deben garantizar que las tareas docentes estén suficientemente remuneradas y se tengan en cuenta en los sistemas de evaluación y valoración desde la fase inicial de la carrera de los investigadores. También debe garantizarse que el tiempo dedicado por el personal experimentado a la formación y mentoría de los investigadores noveles (R1 y R2) se contabilice como parte de su compromiso docente. Debe impartirse una formación apropiada para las actividades de docencia y orientación como parte de la formación inicial y del desarrollo profesional de los investigadores.

4. Supervisión y mentoría

En los entornos de trabajo de investigación resulta fundamental una gestión adecuada de las personas y los equipos, ya que la ciencia es, por definición, una labor conjunta. Deben establecerse la formación, los instrumentos y los mecanismos de evaluación necesarios para garantizar que los investigadores experimentados y destacados gestionen a su personal y a sus equipos de una manera justa y no discriminatoria, sin sesgos de género ni de cualquier otro tipo —como los sesgos basados en la religión, la orientación sexual, la raza, el origen étnico o socioeconómico, etc.— y entablen relaciones de trabajo fructíferas y cooperativas con sus homólogos. Esta labor debe contribuir a crear unos entornos saludables, justos y creativos en los que se respete, se motive debidamente y se reconozca a todas las personas y en los que se fomente su bienestar.

Los empleadores y los financiadores deben velar por que se indique claramente la persona o el grupo de personas a los que puedan dirigirse los investigadores en fase inicial (R1) y reconocidos (R2) para consultar temas relacionados con el desempeño de sus deberes y deben informar de ello a los investigadores.

Tales disposiciones deben establecer claramente que el supervisor propuesto cuenta con un nivel adecuado de experiencia en la supervisión de trabajos de investigación y dispone del tiempo y la dedicación para ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado; además, debe aplicar los procedimientos de progreso y revisión necesarios, así como los mecanismos de retroalimentación que se requieran.

En las Orientaciones para la supervisión de las acciones Marie Skłodowska-Curie se recogen disposiciones específicas sobre la integración, el apoyo a la investigación y el desarrollo profesional de los investigadores, sobre su mentoría y bienestar, sobre la comunicación y la resolución de conflictos y sobre la formación y el desarrollo profesional de los supervisores. Dichas Orientaciones son un conjunto de recomendaciones dirigidas a las personas y las instituciones que reciben financiación de las acciones Marie Skłodowska-Curie. Las Orientaciones promueven una supervisión efectiva, la mentoría y una orientación profesional adecuada.

Relación con los supervisores

Los investigadores en fase de formación deben mantener una relación estructurada y regular con sus supervisores y con los representantes de su facultad o departamento y aprovechar plenamente su relación con ellos. Además, especialmente en el caso de los investigadores noveles, los supervisores deben prestar un apoyo activo organizando reuniones de retroalimentación con ellos y promoviendo actividades de formación pertinentes para su trabajo.

Esto incluye llevar un registro de todos los avances y hallazgos de los trabajos de investigación, obtener respuestas mediante informes y seminarios, aplicar dichas respuestas y trabajar con arreglo a calendarios, objetivos, hitos, entregables o productos de la investigación previamente acordados.

Investigadores experimentados

Los investigadores experimentados —R3 y R4— deben dedicar especial atención a su polifacética función de supervisores, mentores, asesores profesionales, líderes, coordinadores de proyectos, gestores o comunicadores científicos. Deben llevar a cabo estas tareas con arreglo a los estándares profesionales más elevados y tener acceso a una formación adecuada. Por lo que se refiere a su papel de supervisores y mentores de investigadores, los investigadores experimentados deben crear una relación constructiva y positiva con los investigadores en fase inicial (R1) y reconocidos (R2) a fin de establecer las condiciones necesarias para una transferencia eficaz de conocimientos y para el futuro buen desarrollo de sus carreras. Respaldar el desarrollo profesional de los investigadores R1 y R2, transmitiendo la experiencia y los valores en un entorno de confianza y confidencialidad es una función de gran responsabilidad.