

Charter & Code

<https://www.ucm/hrs4r>

En 2005, la Comisión Europea lanzó la Carta de Investigadores/as y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores/as Charter&Code

La **Carta** recoge las funciones, responsabilidades y derechos del personal investigador y sus empleadores.

El **Código** persigue mejorar los procesos de selección y contratación, garantizando que sean justos y transparente.

La Charter&Code establecen los siguientes 40 principios:

ASPECTOS ÉTICOS Y PROFESIONALES

- Libertad de investigación
- Principios éticos
- Responsabilidad profesional
- Actitud profesional
- Obligaciones legales y contractuales
- Rendición de cuentas
- Buenas prácticas en investigación
- Difusión, explotación de resultados
- Compromiso público
- No discriminación
- Sistemas de evaluación

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

- Contratación
- Contratación (Código)
- Selección (Código)
- Transparencia (Código)
- Valoración del mérito (Código)
- Variaciones en el orden cronológico del CV (Código)
- Reconocimiento de la experiencia de movilidad (Código)
- Reconocimiento de cualificaciones (Código)
- Antigüedad (Código)
- Puestos postdoctorales (Código)

CONDICIONES LABORALES Y SEGURIDAD SOCIAL

- Reconocimiento de la profesión
- Entorno de investigación
- Condiciones laborales
- Estabilidad y permanencia en el empleo
- Financiación y salarios
- Equilibrio de género
- Desarrollo de la carrera
- Valor de la movilidad
- Acceso a orientación sobre la carrera
- Derechos de propiedad intelectual
- Co-autoría
- Docencia
- Quejas /reclamaciones
- Participación en órganos de toma de decisión

FORMACIÓN Y DESARROLLO

- Relación con supervisores/as
- Tareas de supervisión y gestión
- Desarrollo profesional continuo
- Acceso a formación y desarrollo continuo en investigación
- Supervisión



Razones para implementar la Charter&Code

<https://www.ucm/hrs4r>

H2020 – ARTÍCULO 32 DE LOS CONTRATOS DE SUBVENCIÓN

El artículo 32 de los contratos de subvención impone una “**best effort obligation**”, es decir, los beneficiarios deben ser “prácticos y tomar todas las medidas necesarias para resolver los conflictos entre sus políticas y prácticas y los principios definidos en el Charter&Code.

En las acciones **Marie-Slodowska Curie** el artículo 32 hace especial hincapié en temas como el contrato laboral, la supervisión al investigador, etc.

La Comisión puede **verificar el cumplimiento** de esto mediante auditorías; revisiones de proyecto; auditorías e investigaciones de la Oficina anti fraude europea (OLAF).

Algunas **consecuencias** de no cumplir con el artículo 32 pueden llegar a ser:

- Rechazo de los costes concedidos.
- Denegación de la cuantía máxima de financiación.
- Recuperación de cantidades injustificadas.
- Penalizaciones financieras y administrativas.
- Suspensión del proyecto, contrato o pagos.
- Finalización del proyecto o contrato.
- Finalización de la participación del beneficiario.

Se **entenderá que no cumple** con el artículo 32 si:

- no toma medidas para implementar el Charter & Code.
- no comienza a dar pasos para resolver posibles conflictos entre sus políticas y los principios del Charter&Code.
- no tiene políticas claras para la contratación y selección de investigadores.
- no hace públicas las ofertas de empleo disponibles para su institución.

VENTAJAS PARA EL PERSONAL INVESTIGADOR

- Se reconocen sus derechos como profesional
- Se valora la movilidad investigadora
- Se respeta el equilibrio entre vida personal y profesional del personal investigador
- Se garantiza la transparencia en la selección
- Se une a una red paneuropea formada por las organizaciones de investigación y el personal investigador

QUÉ ESPERAMOS COMO INSTITUCIÓN

- Apoyar un cambio en la cultura de trabajo
- Formar parte de una red paneuropea de investigadores/as y centros de investigación
- Contribuir a un entorno de trabajo estimulante y favorable para el personal que investiga
- Incrementar nuestra visibilidad a través de Euraxess



UNIVERSIDAD
COMPLUTENSE
MADRID