

Taller sobre condiciones laborales y seguridad social

Este es el documento de trabajo de cara al taller sobre condiciones laborales y seguridad social para la implementación de la estrategia HRS4R en la UPV. En él se especifican los miembros del grupo de trabajo, se realiza una breve descripción de la Carta y el Código Europeo del investigador, se menciona lo que la UPV está realizando en este tema y se especifica el contenido y metodología del taller.

Miembros del grupo

A continuación se muestra el listado de miembros del grupo denominado G2. En la configuración de este equipo se ha tenido en cuenta la necesidad de disponer de personas pertenecientes a los diferentes colectivos definidos por la Comisión HRS4R.

Nombre	Apellidos	Departamento	Colectivo/Rol
M ^a José	Iza	Área de Recursos Humanos	Coordinadora
Salomé	Cuesta	Escultura	S1
Vicente	Moreno	Biología	S1
Adrián	Hernández	Construcciones Arquitectónica	S2
Roberto	Montes	Reconocimiento Molecular y Desarrollo Tecnológico	S2
María Esther	Gómez	Ingeniería e Infraestructura de los transportes	S3
Stella María	Heras	Sistemas Informáticos y Comunicación	S3
Emilio	Rayón	Instituto de Tecnología de Materiales	S4
Saturnino	del Castillo	Servicio de Gestión de la I+D+i	S4
Carlos	Fernández	I.U. Tecnologías de la Información y Comunicaciones	Sindicatos

La Carta y el Código Europeo del Investigador en HRS4R

La Carta y el Código Europeo del Investigador es el instrumento con el que nos hemos dotado para contribuir al Espacio Europeo de Investigación y generar un entorno más seguro en el que realizar la actividad investigadora. La Human Resources Strategy for Research define una serie de procesos y procedimientos para implementar los 40 principios establecidos por la Carta y el

Código. Estos principios están agrupados en cuatro capítulos, quedando estructurados como sigue:

Aspectos éticos y profesionales	
Nr.	Aspecto
1	Libertad de investigación
2	Principios éticos
3	Responsabilidad profesional
4	Actitud profesional
5	Obligaciones contractuales y jurídicas
6	Rendición de cuentas
7	Buenas prácticas en la investigación
8	Difusión y explotación de resultados
9	Compromiso con la sociedad
10	No discriminación
11	Sistema de evaluación y valoración
Contratación y Selección	
Nr.	Aspecto
12	Contratación
13	Contratación
14	Selección
15	Transparencia
16	Valoración de los méritos
17	Variaciones en la cronología de los curricula vitae
18	Reconocimiento de la experiencia de movilidad
19	Reconocimiento de las cualificaciones
20	Antigüedad
21	Nombramientos postdoctorales
Condiciones de trabajo y seguridad social	
Nr.	Aspecto
22	Reconocimiento de la profesión
23	Entorno de investigación

24	Condiciones de trabajo
25	Estabilidad y permanencia en el empleo
26	Financiación y salarios
27	Equilibrio entre los sexos
28	Desarrollo profesional
29	Valor de la movilidad
30	Acceso a la orientación profesional
31	Derechos de propiedad intelectual
32	Coautoría
33	Docencia
34	Reclamaciones y apelaciones
35	Participación en órganos decisorios
Formación y desarrollo	
Nr.	Aspecto
36	Relación con los supervisores
37	Tareas de supervisión y gestión
38	Desarrollo profesional continuo
39	Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo
40	Supervisión

¿Qué está haciendo la UPV?

Desde el Vicerrectorado de Investigación, Innovación y Transferencia y como parte del Plan Estratégico de la UPV, se está trabajando en la implementación de la estrategia HRS4R y la consecución del sello que lo certifique. Para ello se ha constituido una Comisión y una serie de grupos de trabajo compuestos por personas vinculadas con la investigación en diferentes etapas de la carrera investigadora.

El grupo G3 se centrará en las condiciones de trabajo y de seguridad social y. Está prevista la realización de una primera valoración cualitativa para, posteriormente, someter las principales conclusiones a una valoración cuantitativa por parte de la comunidad investigadora de la universidad.

Aspectos a valorar durante el taller

Este taller se centrará en obtener una valoración cualitativa de la implementación de los aspectos del código y la carta vinculados con las condiciones y laborales y la seguridad social.

(22) Reconocimiento de la profesión

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

(23) Entorno de investigación

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

(24) Condiciones de trabajo

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

(25) Estabilidad y permanencia en el empleo

La Universidad debe velar por que el rendimiento de los investigadores no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos de empleo, y deben por tanto comprometerse, en la medida de lo posible, con la mejora de la estabilidad de las condiciones laborales de los investigadores, aplicando y respetando las disposiciones y principios establecidos en la Directiva comunitaria relativa al trabajo de duración determinada.

(26) Financiación y salarios

La Universidad debe velar por que los investigadores gocen de condiciones de financiación y/o salariales justas y atractivas con disposiciones de seguridad social adecuadas y equitativas (incluyendo prestaciones por enfermedad y paternidad, derechos de pensión y subsidio de desempleo) de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en todas las etapas de

su carrera, incluidos aquellos en la fase inicial, de forma proporcional a su situación jurídica, rendimiento, su nivel de cualificaciones y/o sus responsabilidades.

(27) Equilibrio entre los sexos

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

(28) Desarrollo profesional

La Universidad debe elaborar, preferiblemente dentro del marco de su gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, incluidos los investigadores con contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera independiente- mente de su situación contractual. La estrategia debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándoles y contribuyendo, así, a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional. Todos los investigadores deben ser informados de estas medidas y disposiciones.

(29) Valor de la movilidad

La Universidad debe reconocer el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria y virtual así como de la movilidad entre los sectores público y privado como un potente medio de reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera de un investigador. Consecuentemente, la Universidad debe incorporar estas opciones a la estrategia de desarrollo profesional específica y valorar y reconocer plenamente toda experiencia de movilidad en su sistema de evolución y valoración profesional. Asimismo, también es necesario poner a punto instrumentos administrativos que permitan la transferibilidad tanto de las subvenciones como de las disposiciones en materia de seguridad social, de conformidad con la legislación nacional.

(30) Acceso a la orientación profesional

La Universidad debe velar por que los investigadores puedan recibir, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, orientación profesional y de empleo, ya sea en la propia Universidad o en colaboración con otras entidades o instituciones externas.

(31) Derechos de propiedad intelectual

La Universidad debe velar por que los investigadores se beneficien, en cualquier etapa de su carrera, de la eventual explotación de sus resultados en I+D mediante la adecuada protección jurídica, especialmente en materia de protección de derechos de propiedad intelectual y de derechos de autor. Las políticas y las prácticas deben especificar los derechos que corresponden a los investigadores y/o, en su caso, a sus empleadores u otras partes interesadas, incluidas las entidades comerciales o industriales exteriores, según lo previsto posiblemente bajo acuerdos específicos de colaboración u otros tipos de acuerdo.

(32) Coautoría

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

(33) Docencia

La docencia es fundamental para estructurar y difundir conocimientos y, por tanto, debe considerarse una opción valiosa en las trayectorias profesionales de los investigadores. No obstante, las responsabilidades docentes no deben ser excesivas ni impedir que los investigadores, especialmente al principio de sus carreras, realicen sus actividades de investigación. La Universidad debe velar por que las responsabilidades docentes se remuneren y se tengan debidamente en cuenta en los sistemas de evaluación y valoración, y por que el tiempo dedicado por el personal más experto a la formación de investigadores noveles cuente como parte de su dedicación docente. La oferta de formación apropiada para las actividades de docencia y orientación debe formar parte del desarrollo profesional de los investigadores.

(34) Reclamaciones y apelaciones

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

(35) Participación en órganos decisorios

La Universidad debe considerar legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones de las instituciones para las que trabajan, a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y colectivos y contribuir activamente a los trabajos de la institución.

Agenda y metodología del taller

Agenda del taller

Hora	Evento
9:00-9:20	Presentación del taller e introducción al tema
9:20-9:30	Reflexión individual aspectos seleccionados
9:30-10:15	Detección de problemáticas vinculadas a cada uno de los aspectos
10:15-11:00	Elaboración de soluciones para las problemáticas detectadas y conclusiones

Metodología del taller

Tras la realización de una introducción al tema del taller los participantes podrán elegir sobre qué aspectos de la carta y el código plantear su análisis. El análisis consistirá en la realización de dos rondas de participación. En la primera ronda se detectarán las problemáticas y en la segunda se propondrán soluciones. Las soluciones se trasladarán a la Comisión para la elaboración del plan de acción.