

[Escriba aquí]



Universidad
Carlos III de Madrid
www.uc3m.es

Calle Madrid, 126 – 28903 Getafe Madrid
Tel.: +3491 624 5806

ESTRATEGIA DE RECURSOS HUMANOS
PARA INVESTIGADORES HRS4R – UC3M

GAP ANALYSIS



The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

“A Human Resources Strategy for Researchers incorporating the Charter and Code”

Annex 1: Example of a standard template for the internal analysis –

<http://ec.europa.eu/euraxess/rights>

I. Ethical and professional aspects

1. Research freedom			
Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices. Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.			
Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Constitución Española. Artículo 44. 2. Artículo 20. 1 CE.</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p>	<p>Los Estatutos Universidad Carlos III de Madrid, en sus art. 96 y 145.2. Reconocen y garantizan la libertad de investigación en el ámbito universitario.</p> <p>Existe un Comité de Ética en la investigación en la UC3M creado por el Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2014</p>	<p>Aprobación de un Reglamento de funcionamiento del Comité de Ética en investigación de la Universidad Carlos III de Madrid</p> <p>Elaboración de un Código de Buenas Prácticas en la investigación, que recoja <i>Principios básicos para realizar la investigación, cuestiones éticas, ejecución de las actividades, etc.</i></p>	<p>Vicerrectorado de Política Científica. Q1 - 2018</p> <p>Vicerrectorado de Política Científica. Q2 - 2018</p>



2. Ethical principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público CAPÍTULO VI. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta. Artículo 52. Deberes de los empleados públicos. Código de Conducta. Artículo 53. Principios éticos. Artículo 54. Principios de conducta.</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo 10. Comité Español de Ética de la Investigación Art. 15 Deberes del personal investigador</p> <p>Ley 30/1992 de 26 de noviembre de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común</p> <p>Ley 53/1984, de 26 de diciembre de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas</p>	<p>Los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid Art. 95 a) recoge los deberes del personal investigador observando las normas deontológicas y éticas.</p> <p>Existe un Comité de Ética en la investigación en la UC3M creado por el Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2014</p>	<p>Aprobación de un Reglamento de funcionamiento del Comité de Ética en investigación de la Universidad Carlos III de Madrid.</p> <p>Elaboración de un Código de Buenas Prácticas en la investigación</p>	<p>Vicerrectorado de Política Científica Q1 - 2018</p> <p>Vicerrectorado de Política Científica Q2 - 2018</p>



3. Professional responsibility

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere. They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted. Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. TÍTULO II Recursos humanos dedicados a la investigación</p> <p>Convenio de Múnich sobre Concesión de Patentes Europeas de 5 de octubre de 1973</p> <p>Tratado de Cooperación en materia de Patentes entre la organización europea de Patentes y el Gobierno de España hecho en Múnich y Madrid el 2 de julio y 18 de diciembre de 2008</p> <p>Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes. <i>El 1 de abril de 2017 entrará en vigor la nueva Ley de Patentes Ley 24/2015</i></p> <p>Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Propiedad Intelectual</p>	<p>La Universidad dispone de un Reglamento de Invenciones para la protección de los resultados de investigación en la Universidad Carlos III de Madrid, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 9 de diciembre de 2010.</p> <p>Existe un Comité de Ética en la investigación en la UC3M creado por el Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2014.</p> <p>El Comité de Ética <i>velará, entre otros, por el cumplimiento de las buenas prácticas en materias de: i) publicaciones científicas, ii) uso del conocimiento previo, iii) autoría de los registros de protección de resultados de la investigación, y iv) explotación de la transferencia tecnológica y científica.</i></p>	<p>Elaboración de un Código de Buenas Prácticas en la Investigación</p>	<p>Vicerrectorado de Política científica Q2 - 2018</p>



4. Professional attitude

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided. They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Artículo 14. Derechos del personal investigador Artículo 15. Deberes del personal investigador</p>	<p>El Servicio de Investigación de la Universidad Carlos III de Madrid desarrolla un papel fundamental en su labor de asesoramiento al investigador para que éste conozca los objetivos estratégicos de su ámbito de trabajo así como los posibles mecanismos de financiación para sus proyectos.</p> <p>Dispone de un Portal de investigación con información muy completa y detallada: http://www.uc3m.es/Investigacion</p>	<p>Elaboración de un Protocolo de acogida para los investigadores no invitados con información institucional y de gestión (investigación, biblioteca, económica)</p> <p>Elaboración de un Protocolo de acogida para los investigadores con relación contractual con información institucional y de gestión (investigación, biblioteca, económica y laboral)</p>	<p>Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación Q1 2017</p> <p>Vicerrectorado de Profesorado Q4 2017</p>



5. Contractual and legal obligations

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley Orgánica 6/2001 de 21 de diciembre de Universidades. (art. 40) Título IX. Capítulo I. Sección I. (arts. 48-55).</p> <p>Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (art.5) Título I. Capítulo I. Sección IV (arts.10-13)</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"> Recomendaciones para la implementación del artículo 37 Difusión en Acceso Abierto de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (FECYT) 	<p>La Universidad Carlos III de Madrid utiliza Acuerdos de confidencialidad (NDA, Non Disclosure Agreement), Acuerdos de Cesión</p> <p>Reglamento de Invenciones para la protección de resultados de investigación en la Universidad Carlos III de Madrid, aprobado por Consejo de Gobierno en sesión de 9 de diciembre de 2010.</p>	<p><i>Mejora de los acuerdos de confidencialidad en todos los contratos de los investigadores con la Universidad Carlos III de Madrid (Código de Buenas prácticas)</i></p> <p>Elaboración de un Protocolo de acogida para los investigadores invitados con información institucional y de gestión (investigación, biblioteca, económica)</p> <p>Elaboración de un Protocolo de acogida para los investigadores con relación contractual con información institucional y de gestión (investigación, biblioteca, económica y laboral)</p>	<p>Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación Q1 2017</p> <p>Vicerrectorado de Profesorado Q4 2017</p>



6. Accountability

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees. Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Artículo 10. Comité Español de Ética de la Investigación</p> <p>Art 15. Deberes del personal investigador.</p>	<p>Acuerdo sobre distribución de las retenciones por proyectos de investigación, aprobado en Consejo de Gobierno de 25 de octubre de 2012</p> <p>Art. 150.4 Estatutos UC3M</p> <p>Instrucción conjunta del Vicerrector de Investigación y el Gerente sobre "Gestión del presupuesto asociados a los subvenciones/contratos/convenios concedidas a la universidad Carlos III de Madrid para la ejecución de actividades de I+D" de 1 de febrero de 2000</p> <p>Reglamento por el que se desarrolla el art. 148 de los Estatutos UC3M</p> <p>Instrucción del Vicerrector de investigación de la UC3M por el que se regula el procedimiento para el reintegro de gastos no admitidos por la entidad financiadora en proyectos de investigación gestionados por el Servicio de investigación</p>	<p>Acciones no necesarias</p>	



7. Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Constitución Española. Artículo 40.2. Los poderes públicos velarán por la seguridad e higiene en el trabajo.</p> <p>Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. Artículo 38. Comité de Seguridad y Salud.</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Artículo 10. Comité Español de Ética de la Investigación. Disposición Adicional Novena. Protección de datos de carácter personal.</p> <p>Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal.</p>	<p>Existe un Reglamento de la sede electrónica de la Universidad Carlos III de Madrid (2010) Existe un Comité de Ética en la investigación en la UC3M creado por el Consejo de Gobierno de 25 de septiembre de 2014</p> <p>Se ha realizado un Plan de Prevención de riesgos laborales de la Universidad Carlos III de Madrid aprobado en Consejo de Gobierno de 31/10/2013</p> <p>En 1997 se creó el Comité de seguridad y salud en UC3M como órgano de participación en materia de prevención de riesgos.</p> <p>Existe un Protocolo regulador del procedimiento de atención a trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, 4/7/2013.</p> <p>La Universidad dispone de un Reglamento de Invencciones para la protección de resultados de investigación en la Universidad Carlos III de Madrid, aprobado por Consejo de Gobierno 9/12/2010</p>	<p>Elaboración de un Código de Buenas Prácticas en la Investigación</p>	<p>Vicerrectorado de Política científica Q2 - 2018</p>



8. Dissemination, exploitation of results

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley Orgánica de Universidades. Art. 40 y ss.</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Capítulo II. Transferencia y difusión de los resultados de la actividad de investigación, desarrollo e innovación y cultura científica, tecnológica e innovadora (art. 33.f, 35 y 37).</p> <p>Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes. <i>El 1 de abril de 2017 entrará en vigor la nueva Ley de Patentes Ley 24/2015</i></p> <p>Real decreto 55/2002 de 18 enero, sobre explotación y cesión de invenciones realizadas en los entes públicos de investigación, de conformidad con lo establecido en el art. 20 de la Ley 11/1986 de 20 marzo de Patentes</p>	<p>Estatutos Universidad Carlos III de Madrid. Cap. II Título IV</p> <p>La Universidad dispone de un Reglamento de Invenciones para la protección de resultados de investigación en la Universidad Carlos III de Madrid, aprobado por Consejo de Gobierno en sesión de 9 de diciembre de 2010.</p> <p>Publicación en abierto en repositorio institucional (eArchivo)</p>	<p>Elaboración de un Reglamento del mandato de publicaciones en abierto. OPEN ACCESS UC3M</p>	<p>Vicerrectorado de Educación y Estrategia Digital Q1 2017</p>



9. Public engagement

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Capítulo III. Difusión de resultados y cultura científica y tecnológica.</p>	<p>La Universidad Carlos III de Madrid ha creado la Oficina de Información Científica que está vinculada a la red de Oficinas de Información Científica de la Comunidad de Madrid y a la Red de Unidades de Cultura Científica e Innovación (UCC+i) de la Fundación Española para la Ciencia y la Tecnología (FECYT). Se encarga de la comunicación, difusión, organización de eventos científicos y divulgación científica.</p>	<p>Acciones no necesarias</p>	



10. Non discrimination			
Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.			
Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Constitución Española. Artículo 14 CE. Artículo 9.2 CE, .Artículo 35.1 CE.</p> <p>Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores. Sección 2ª. Derechos laborales. Artículo 4.2.c). Artículo 17. 1. No discriminación en las relaciones laborales</p> <p>TEXTO REFUNDIDO 5/2015, de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público. Capítulo I. Derechos de los Empleados Públicos.</p> <p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.</p> <p>Normativa europea en materia de igualdad: Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales y a las condiciones de trabajo</p>	<p>En septiembre de 2008 se creó el Vicerrectorado de Igualdad y la Unidad de Igualdad en la Universidad Carlos III de Madrid.</p> <p>El 8 de abril de 2010 se aprobó por Consejo de Gobierno el I Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid.</p> <p>Aprobado el Protocolo de prevención y actuación contra el acoso sexual en el ámbito de la Universidad Carlos III de Madrid (CG 21 Marzo 2013)</p> <p>Regulación de Buenas prácticas para el tratamiento de imágenes en igualdad (C D Marzo 2016)</p> <p>Regulación de Buenas prácticas para el tratamiento de lenguaje en igualdad (CD Marzo 2016)</p> <p><i>Se han aprobado también Medidas de apoyo a la investigación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en la Universidad Carlos III de Madrid, aprobadas por el Consejo de Gobierno en sesión de 12 de Julio de 2007 como medida de apoyo para la conciliación.</i></p> <p>Se han convocado desde 2014 Ayudas para la organización de Congresos y reuniones científicas (workshops, seminarios) cuyo eje central son estudios de género y la igualdad entre hombres y mujeres.</p> <p>Se han convocado los Premios de investigación “Pilar Azcárate” para TFG, TFM y Tesis Doctorales en materia de igualdad</p> <p>Convocadas Ayudas destinadas a la publicación de investigaciones cuyo eje central san estudios de género y la igualdad entre hombres y mujeres.</p>	<p>Elaboración del II Plan de Igualdad</p>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad Q4 - 2016</p>



11. Evaluation/ appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (art. 5,16 y 25.5 y disp. Trans. 5ª sistemas de evaluación del desempeño).</p> <p>Texto refundido 5/2015 de 30 de octubre, del Estatuto Básico del Empleado Público. Capítulo II. Derecho a la carrera profesional y a la promoción interna. Artículo 20. La evaluación del desempeño.</p>	<p>La Universidad Carlos III de Madrid ha aprobado una nueva Normativa de 25 de febrero de 2016, por la que se regulan las retribuciones adicionales del personal docente e investigador que contempla complementos retributivos por docencia, investigación, publicaciones.</p> <p>La Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) realiza la evaluación de la actividad investigadora de los profesores universitarios.</p> <p>Y en la Universidad se lleva a cabo la evaluación interna de méritos docentes (quinquenios)</p> <p>La Universidad Carlos III de Madrid además ha llevado a cabo un Proceso de evaluación de departamentos en 2009/2010 y 2014/15 liderado por el Vicerrectorado de profesorado con una evaluación en indicadores de docencia e investigación.</p> <p>Existe un Programa de contratación de doctores 4+2 con una evaluación a los 3 años de contrato.</p> <p>Existe un Servicio de apoyo para la acreditación y reconocimiento de sexenios en la Biblioteca</p> <p>Evaluaciones internas para el paso a institutos UC3M con valoración positiva y evaluaciones externas bienales ANEP para repartos de fondos competitivos</p> <p>Evaluaciones anuales de los mentores de investigadores CONEX</p>	<p>Desarrollo de unas Bases Generales de los complementos retributivos para las dos próximas convocatorias (2018 y 2020)</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q4 - 2016</p>

II. Recruitment

12. Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning at their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career. Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>TEXTO REFUNDIDO 5/2015, de 30 de octubre del Estatuto Básico del Empleado Público. TÍTULO IV CAPÍTULO I Acceso al empleo público y adquisición de la relación de servicio. Artículo 55.2 b) Principios rectores. Artículo 61. Sistemas selectivos</p> <p>Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.</p> <p>Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Artículo 40 y ss.</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Sección 2ª. Artículo 20.Modalidades contractuales Artículo 16. <i>Criterios de selección del personal investigador</i></p>	<p>La Universidad Carlos III de Madrid dispone de normativa para el acceso del personal docente e investigador, de este modo, se rige por sus Estatutos, el Convenio Colectivo de personal docente e investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de Madrid</p> <p>Dispone de una Normativa sobre Selección de personal docente e investigador contratado no permanente aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de abril de 2013</p> <p>Dispone de una Normativa reguladora sobre las ayudas para contratos Predoctorales en el marco de la Ley de la ciencia, aprobada por Consejo de Gobierno el 27 de febrero de 2014</p> <p>Para el fomento de la contratación se ha aprobado una Instrucción conjunta Vicerrectorado de Profesorado y Vicerrectorado de Investigación por la que se regula la contratación de investigadores doctores, de 20 de enero de 2015.</p>	<p>Aprobación de una Normativa de contratación para Personal Docente e Investigador no permanente que regula las comisiones de selección de los procesos de conformidad con las recomendaciones establecidas en el Informe OTM-R publicado en Julio 2015</p> <p>Formación de los miembros de los comités de selección y compromiso de cumplimiento de los principios del Código de conducta.</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2017</p> <p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2017</p>



13. Recruitment (Code)

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised. Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Constitución Española. 1978 Estatuto Básico del Empleado Público, texto refundido 5/2015 de 30 de octubre Ley Orgánica de Universidades, LO 6/2001, de 21 de diciembre Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. <i>Artículo 16. Criterios de selección del personal investigador</i></p> <p>Ley de procedimiento administrativo, Ley 39/2015 de procedimiento administrativo común de las Administraciones Públicas</p> <p>Estatuto del personal investigador en formación RD 63/2006, de 27 de enero</p> <p>Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios</p>	<p>Estatutos Universidad Carlos III de Madrid Convenio Colectivo de personal docente e investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de Madrid Normativa sobre Selección de personal docente e investigador contratado no permanente aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de abril de 2013 Normativa que regula las bases del programa para personal investigador en formación en la Universidad carlos III de Madrid, aprobado por el consejo de gobierno en sesión de 26 de junio de 2008</p> <p>Dispone de una Normativa reguladora sobre las ayudas para contratos Predoctorales de la Universidad Carlos III de Madrid en el marco de la Ley de la ciencia, aprobada por Consejo de Gobierno el 27 de febrero de 2014</p> <p>Normativa de la Universidad Carlos III de Madrid por la que se regula la creación, convocatoria y provisión de plazas de los cuerpos de Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad, aprobada en Consejo de Gobierno de la Universidad Carlos III de Madrid el 25 de junio de 2009</p>	<p>Desarrollar un Portal de Empleo para mejorar la visibilidad de la página de Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q2 2017</p>



14. Selection (Code)

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained should be realistic.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p><i>Artículo 16. Criterios de selección del personal investigador</i></p> <p>REAL DECRETO 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios</p> <p>REAL DECRETO 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios.</p>	<p>Estatutos Universidad Carlos III. Art. 94 y ss</p> <p>Normativa sobre Selección de personal docente e investigador contratado no permanente aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de abril de 2013</p> <p>Acuerdo del Consejo de Gobierno adoptado en sesión de 6 de octubre de 2011 sobre la creación de una Comisión para la valoración de la convocatoria de plazas de profesorado permanente</p> <p>Normativa de la Universidad Carlos III de Madrid por la que se regula la creación, convocatoria y provisión de plazas de los cuerpos de Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares de Universidad, aprobada en Consejo de Gobierno de la Universidad Carlos III de Madrid el 25 de junio de 2009. Art. 4</p>	<p>Aprobación de una Normativa de contratación para Personal Docente e Investigador no permanente que regula las comisiones de selección de los procesos</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2017</p>



15. Transparency (Code)

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley de transparencia 19/2013, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno</p> <p>Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (Texto refundido Estatuto Básico del Empleado Público)</p> <p>Ley Orgánica de Universidades, LO 6/2001, de 21 de diciembre</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. <i>Artículo 16. Criterios de selección del personal investigador</i></p> <p>Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios</p>	<p>La Universidad Carlos III de Madrid garantiza la transparencia en un esfuerzo cada vez mayor en todos sus procesos, a través de la difusión de sus convocatorias. Todas las plazas se realizan mediante Convocatorias públicas en la web incluyendo toda la información relativa al proceso y facilitando el acceso a los interesados.</p> <p>Existe una Web de transparencia que da publicidad a los procesos y datos de la Universidad. (Universidad en cifras) http://www.uc3m.es/Conocenos</p>	<p>Aprobación de una Normativa de contratación para Personal Docente e Investigador no permanente que mejore el proceso de comunicación con el solicitante</p> <p>Desarrollar un Portal de Empleo para mejorar la visibilidad de la página de Empleo de la Universidad Carlos III de Madrid</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2017</p> <p>Vicerrectorado de Profesorado Q2 - 2017</p>



16. Judging merit (Code)

The selection process should take into consideration the whole range of experience of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered. This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Real Decreto 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios</p> <p>Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios Anexo II</p>	<p>La Universidad Carlos III ha desarrollado normativa para garantizar los procesos de selección. (<i>ver principios 13 y 14</i>)</p>	<p>Aprobación de una Normativa de contratación para Personal Docente e Investigador no permanente que mejore el baremo existente para una valoración cualitativa y no sólo cuantitativa de los méritos</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2017</p>



17. Variations in the chronological order of CVs (Code)

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Real Decreto 1312/2007, de 5 de octubre, por el que se establece la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios	La Universidad Carlos III de Madrid garantiza en sus procesos la no penalización por las variaciones que pudiera haber en el orden cronológico de los CVs en la vida profesional del personal docente e investigador Normativa sobre Selección de personal docente e investigador contratado no permanente aprobada en Consejo de Gobierno de 25 de abril de 2013	Aprobación de una Normativa de contratación para Personal Docente e Investigador no permanente que mejore el baremo existente para una valoración multidimensional.	Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2017



18. Recognition of mobility experience (Code)

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Art.16. Movilidad del personal investigador. Artículo 37, Apartado 3. Internacionalización del Sistema Español de Ciencia y Tecnología</p> <p>Convocatorias de movilidad del Ministerio de Educación como línea prioritaria para cumplir el objetivo de favorecer la promoción, la internacionalización, la calidad y la excelencia en materia de recursos humanos</p> <p><i>Normativa europea (movilidad acciones MSCA)</i></p>	<p>La Universidad Carlos III de Madrid garantiza Programas de movilidad tanto en la formación inicial (ERASMUS/Movilidad no europea) como en otras etapas de la carrera profesional</p> <p>Se llevan a cabo Convocatorias de ayudas para la movilidad de investigadores en centros de investigación nacionales o extranjeros, en el servicio de Investigación en todas las etapas (predoctoral, postdoctoral, acceso e indefinido)</p> <p>El Servicio de Investigación lleva a cabo anualmente el Programa propio de Investigación 2016 con ayudas a la movilidad de investigadores</p> <p>También se ha aprobado la Normativa sobre estancias formativas en centros internacionales de reconocido prestigio, aprobada por el Consejo de Gobierno en sesión de 6 de octubre de 2011</p> <p>Normativa propia de la universidad Carlos III de Madrid por la que se regula el régimen de concesión de años sabáticos para el profesorado a tiempo completo, vigente (aprobada 18 de octubre de 2007)</p>	<p>Elaboración de un Protocolo de acogida para los investigadores invitados con información institucional y de gestión (investigación, biblioteca, económica)</p> <p>Elaboración de un Protocolo de acogida para los investigadores con relación contractual con información institucional y de gestión (investigación, biblioteca, económica y laboral)</p> <p>Aprobación de una Normativa de contratación para Personal Docente e Investigador no permanente que mejore el baremo existente incorporando la movilidad como un criterio relevante</p>	<p>Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación Q1 - 2017</p> <p>Vicerrectorado de Profesorado Q4 - 2017</p> <p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2017</p>



19. Recognition of qualifications (Code)

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels.

20. Seniority (Code)

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. Art.1.2 Objeto. Art.8.2.	<p>La Universidad realiza un esfuerzo continuo en facilitar la vida al investigador fuera de nuestras fronteras, y en una mejora continua se valora la propuesta de certificaciones en inglés.</p> <p>Además, la Universidad Carlos III de Madrid garantiza en los procesos de incorporación de personal docente e investigador requerimientos documentales como el Título y el Curriculum, además del historial académico.</p>	Aprobación de un Reglamento sobre el uso del inglés en los procesos	Vicerrectorado de Relaciones Internacionales y Cooperación Q4 - 2016



21. Postdoctoral appointments (Code)

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (art.20, 21 y 22);</p> <p>Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador en formación. Disposición adicional sexta. Programas de ayuda a la investigación para doctores.</p>	<p>La Universidad Carlos III de Madrid ha hecho una fuerte apuesta en los últimos años por la Incentivación en la contratación de doctores.</p> <p>Ha elaborado un Programa de contratación de Doctores, ha incorporado Ayudantes Postdoctorales (en alianza con 4 Universidades españolas) y ha conseguido un programa internacional de atracción de doctores CONEX financiado por Europa (COFUND)</p> <p>El Indicador del número de doctores en el Acuerdo de financiación de departamentos entre la Comunidad de Madrid y las seis Universidades Públicas es un indicador importante para la financiación de personal.</p> <p>Instrucción conjunta del Vicerrectorado de Profesorado y Departamentos y del Vicerrectorado de Investigación y Transferencia por la que se regula la contratación de investigadores doctores (20/01/2015)</p>	<p>Desarrollo de instrucciones para la contratación por parte de los departamentos de figuras posdoctorales y adecuación a la normativa española (acreditaciones).</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2017</p>



III. Working conditions and social security

22. Recognition of the profession

All researchers engaged in a research career should be recognized as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</p> <p>Ley Orgánica de Universidades, LO 6/2001 de 21 de diciembre</p>	<p>Los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid garantizan el establecimiento de una carrera profesional desde sus inicios como predoctorales, postdoctorales, acceso e indefinidos: Catedráticos y Titulares.</p> <p>La Universidad Carlos III de Madrid desde el Vicerrectorado de Profesorado ha llevado a cabo en el curso 14/15 un proyecto de establecimiento por los departamentos de la Universidad de fijación de criterios para el acceso a las categorías de Titulares y Catedráticos</p>	<p>Establecimiento de un Plan de carrera profesional en sus cuatro etapas: Predoctoral, Postdoctoral, Acceso e Indefinido, de <i>conformidad con los perfiles establecidos en el Informe OTM-R, Julio 2015</i></p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2018</p>



23. Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Law 14/2011, of Science, Technology and Innovation Art14. D. Ad. 8. 2. b) and c)</p> <p><i>Normativa europea (H2020: acciones MSCA; ERC)</i></p>	<p>La Universidad Carlos III de Madrid dictó una Memoria para la definición, requisitos y procedimiento para el registro de Grupos de Investigación, aprobada por Consejo de Gobierno el 4 de Marzo de 2004</p> <p>La Universidad dispone desde el 27 de septiembre de 2012 de un Protocolo de actuación en materia de acoso psicológico en el trabajo</p>	<p>Elaboración de un Código de Buenas Prácticas en Investigación</p>	<p>Vicerrectorado de Política Científica Q2 - 2018</p>



24. Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Capítulo II. Igualdad y conciliación. (Art. 44, 51 y 56)</p> <p>Ley Orgánica de Universidades, LO 6/2001, de 21 de diciembre</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (art. 14.j)</p> <p>Plan integral de conciliación de la vida personal y laboral en la Administración General del Estado (Plan Concilia)</p> <p>Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social.</p>	<p>Estatutos de la Universidad Carlos III. Art. 3.3, 96.b, 116 d</p> <p>El 8 de abril de 2010 se aprobó el I Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid.</p> <p>Se ha aprobado Normativa de reducción de docencia para favorecer la investigación UC3M aprobada el 11 de junio de 2015.</p> <p><i>Se han aprobado también Medidas de apoyo a la investigación para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, aprobadas por Consejo de Gobierno en sesión de 12 de Julio de 2007 como medida de conciliación.</i></p> <p>Existe Normativa propia de la Universidad por la que se regula el régimen de concesión de años sabáticos para el profesorado aprobada por el Consejo de Gobierno 18 de octubre de 2007.</p> <p>Existe un Régimen para la concesión de licencias de estudios a los profesores de los cuerpos docentes universitarios. Aprobado en 1993.</p> <p>Protocolo regulador del procedimiento de atención a trabajadores especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo, 4 de julio 2013</p> <p>La Universidad ha hecho un esfuerzo en la adaptación de los espacios y las técnicas docentes para la atención específica de las necesidades de personas con discapacidad</p>	<p>Elaboración del II Plan de Igualdad</p>	<p>Vicerrectorado de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad Q4 - 2016</p>



25. Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the *EU Directive on Fixed-Term Work*.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Sección II. Contratación del Personal Investigador de carácter laboral. Artículo 20. Modalidades contractuales. Artículo 25. Carrera profesional del personal investigador funcionario.	<p>Convenio Colectivo de Personal docente e investigador. Título IV Estabilidad en el empleo</p> <p>Aprobación del Programa contratación de doctores (4+2)</p>	<p>Establecimiento de un Plan de carrera profesional en sus cuatro etapas: Predoctoral, Postdoctoral, Acceso e Indefinido.</p> <p>Acciones de retención de talento</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado</p> <p>Q1 - 2018</p>



26. Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley Orgánica de Universidades, LO 6/2001, de 21 de diciembre</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>RD 70/2000 que modifica el régimen de profesorado universitario</p> <p>Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la seguridad social</p>	<p>Convenio Colectivo para personal docente e investigador de las Universidades públicas de Madrid</p> <p>Reconocimiento de servicios previos a efectos de trienios a becarios de investigación</p> <p>Reconocimiento de trienios a todas las contrataciones laborales</p>	<p>Acciones no necesarias</p>	



27. Gender balance

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Constitución Española, 1978. Art. 14</p> <p>Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres</p>	<p>El 8 de abril de 2010 se aprobó el I Plan de Igualdad de la Universidad Carlos III de Madrid</p> <p>Y en cumplimiento de la Ley de Igualdad se creó la Unidad de Igualdad que vela por la aplicación de las medidas de igualdad en las normativas y procesos de la Universidad Carlos III de Madrid, en los órganos, en difusión de Buenas prácticas, en convocatorias de Ayudas en materia de igualdad entre hombres y mujeres.</p>	<p>Elaboración del II Plan de Igualdad</p>	<p>Vicerrector de Estudiantes, Responsabilidad Social e Igualdad Q4 - 2016</p>



28. Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>Ley Orgánica de Universidades, LO 6/2001, de 21 de diciembre</p>	<p>Los Estatutos de la Universidad Carlos III de Madrid garantizan el establecimiento de una carrera profesional desde sus inicios como predoctorales, postdoctorales, acceso e indefinidos: Catedráticos y Titulares.</p>	<p>Establecimiento de un Plan de carrera profesional en sus cuatro etapas: Predoctoral, Postdoctoral, Acceso e Indefinido</p> <p>Definición de un Plan de formación para todas las etapas de la carrera profesional</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2018</p> <p>Vicerrectorado de Profesorado Q4 - 2017</p>



29. Value of mobility

Employers and/or funders must recognize the value of geographical, intersectorial, inter- and trans-disciplinary and virtual mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system. This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación. Movilidad de personal investigador	<p>Una de las líneas prioritarias de la Universidad Carlos III de Madrid, desde sus orígenes, ha sido la atracción de talento para ayudar a consolidar el objetivo de internacionalización. En este sentido desarrolla Programas de movilidad tanto en la formación inicial como en otras etapas de la carrera profesional.</p> <p>El Programa de Cátedras de Excelencia permite la captación de investigadores de todas las disciplinas de la Universidad.</p> <p>Además se llevan a cabo Convocatorias de ayudas para la movilidad de investigadores en centros de investigación nacionales o extranjeros</p> <p>Concesión de suspensiones y excedencias por actividad investigadora en otros centros</p>	Acciones no necesarias	



30. Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
	<p>La Universidad Carlos III de Madrid desde el 13 de enero de 2016 forma parte de la Red EURAXESS habiendo firmado su Declaración de compromiso y difunde entre los investigadores el amplio abanico de servicios ofrecidos</p> <p>Los Servicios de Recursos Humanos y de Investigación realizan un esfuerzo conjunto para orientar profesionalmente a los investigadores y las posibilidades de acceso a puestos de trabajo en desarrollo de su carrera profesional.</p>	<p>Acciones no necesarias</p>	



31. Intellectual Property Rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights. Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>RD Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (art.35).</p> <p>Ley 11/1986, de 20 de marzo, de Patentes. <i>El 1 de abril de 2017 entrará en vigor la nueva Ley de Patentes Ley 24/2015</i></p> <p><i>Normativa europea de programas de investigación (H2020, ...)</i></p>	<p>La Universidad Carlos III garantiza los derechos de propiedad intelectual con la inclusión de una Cláusula en los contratos sobre protección de derechos de propiedad intelectual</p> <p>Aunque en la Universidad Carlos III de Madrid no existe un mandato específico sobre la publicación en abierto, ha firmado la Declaración de Iniciativa de Acceso Abierto de Budapest, la Declaración de Berlín de Acceso Abierto al Conocimiento en Ciencias y Humanidades y la Declaración del Consorcio Madroño en apoyo al acceso abierto a la información académica y científica.</p> <p>La Universidad dispone de un Reglamento de Invenciones para la protección de los resultados de investigación en la Universidad Carlos III de Madrid, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 9 de diciembre de 2010.</p>	<p>Elaboración de un Reglamento del mandato de publicaciones en abierto OPEN ACCESS UC3M</p> <p>Elaboración de un Código de Buenas Prácticas para Investigación</p>	<p>Vicerrectorado de Educación y Estrategia Digital Q1 - 2017</p> <p>Vicerrectorado de Política Científica Q2 - 2018</p>



32. Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research.

Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p><i>Normativa europea de programas de investigación (H2020, ...)</i></p> <p>RD Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Propiedad Intelectual</p>	<p>La Universidad dispone de un Reglamento de Inventiones para la protección de los resultados de investigación en la Universidad Carlos III de Madrid, aprobado por el Consejo de Gobierno en sesión de 9 de diciembre de 2010.</p>	<p>Elaboración de un Portal del investigador: Mapa de investigación.</p>	<p>Vicerrectorado de Política Científica Q1 - 2017</p>



33. Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities. Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
	<p>Sistemas de reducción de docencia para facilitar y premiar la investigación de jóvenes o de grandes investigadores (40%). Normativa de asignación presupuestaria, 11 de junio de 2015</p> <p>Dedicación docente reducida en determinadas etapas (predoctorales), recogido en el Estatuto de Personal Investigador en formación.</p> <p>La Universidad Carlos III de Madrid realiza acciones específicas de formación para personal docente e investigador que complementan su formación como investigadores.</p> <p>Y además, apuesta por propuestas innovadoras con las Convocatorias de UC3M digital e Innovación Docente, con la experimentación en tecnologías MOOC, planteamiento del modelo Flipped Classroom, Iniciativas Open Course Ware.</p>	<p>Acciones no necesarias</p>	



34. Complains/ appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley Orgánica de Universidades LO 6/2001, de 21 de diciembre, regula la figura del defensor universitario</p>	<p>La Universidad dispone de la figura del Defensor Universitario regulada por los Estatutos Universidad Carlos III de Madrid art. 127, 128</p> <p>En una clara apuesta por la calidad realiza Encuestas de calidad y dispone de un Formulario de quejas y sugerencias a través del Sistema “OPINA” (Sistemas de garantía de calidad interna)</p> <p>La Universidad dispone de diversos Órganos de representación: Comité de Empresa y Junta de PDI, que permiten la representación de todos los colectivos de personal docente e investigador en la vida universitaria</p>	<p>Aprobación de una Normativa de contratación para Personal Docente e Investigador no permanente que incorpore la Comisión de reclamaciones.</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q1 - 2017</p>



35. Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognize it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Ley Orgánica de Universidades, LO 6/2001, de 21 de diciembre</p>	<p>La Universidad Carlos III de Madrid cuenta en sus Estatutos con diversos órganos de participación y decisión en los que están representados los investigadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Claustro • Consejo de Dirección • Consejo de Gobierno • Comisión de Investigación • Consejo de Departamento • Junta de PDI • Comité de empresa 	<p>Acciones no necesarias</p>	



IV. Training

36. Relation with supervisors

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them. This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

37. Supervision and managerial duties

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

40. Supervision

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly. Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p><i>Normativa europea de programas de investigación (H2020, ...)</i></p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación</p>	<p>En la Universidad Carlos III de Madrid la figura de los predoctorales están supervisados por un investigador experimentado ya sea Director de Tesis o Director de Proyecto que realiza tareas de supervisión, coordinación y guía de investigadores noveles</p>	<p>Definición de un Plan de formación para todas las etapas de la carrera profesional que incorpore la figura del mentor</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q4 - 2017</p>



38. Continuing Professional Development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.

39. Access to research training and continuous development

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies. Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

Relevant legislation (permitting or impeding the implementation of this principle)	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
<p>Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (art. 14.1.g);</p> <p>Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (art.14.1.k);</p> <p>Real Decreto 63/2006, de 27 de enero, por el que se aprueba el estatuto del personal investigador en formación</p>	<p>Convenio Colectivo de personal docente e investigador establece la necesidad de formación del profesorado</p> <p>La Universidad ha apostado por la formación continua con la creación del nuevo Centro de Posgrado ubicado en uno de sus Campus.</p> <p>Existe un Plan de Formación del profesorado con acciones formativas específicas que es necesario impulsar y mejorar atendiendo a las necesidades</p> <p>En los Departamentos Universitarios se organizan Seminario y Workshops que contribuyen a la formación de los jóvenes</p>	<p>Elaboración de un Plan de Formación para favorecer el desarrollo profesional del personal docente e investigador en todas las etapas de la carrera profesional</p>	<p>Vicerrectorado de Profesorado Q4 - 2017</p>