

**REGLAMENTO XX/2023 DEL PERSONAL INVESTIGADOR  
DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

Aprobado por acuerdo de Consejo de Gobierno de la Universidad de Las Palmas de  
Gran Canaria de XXXXXXXXXXXXXXXX (BOULPGC de XX de XXX de XXXXXXXX).

**Índice**

<b>TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES .....</b>	<b>5</b>
<b>Artículo 1. Objeto.....</b>	<b>5</b>
<b>Artículo 2. Ámbito de aplicación .....</b>	<b>5</b>
<b>Artículo 3. Marco normativo .....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 4. Definiciones.....</b>	<b>6</b>
<b>Artículo 5. Etapas de la carrera investigadora .....</b>	<b>7</b>
<b>TITULO II. DE LAS CONVOCATORIAS Y DE LA SELECCIÓN DE PERSONAS CANDIDATAS</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 6. De las convocatorias de contratos de personal investigador .....</b>	<b>8</b>
<b>Artículo 7. Criterios comunes de selección de personas candidatas .....</b>	<b>9</b>
<b>Artículo 8. Unidad instructora y procedimiento de recepción de solicitudes .....</b>	<b>9</b>
<b>Artículo 9. Composición de las comisiones de evaluación .....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 10. Publicación de las convocatorias.....</b>	<b>10</b>
<b>Artículo 11. Procedimiento de selección .....</b>	<b>11</b>
<b>Artículo 12. Valoración de los méritos.....</b>	<b>11</b>
<b>Artículo 13. Sobre los recursos .....</b>	<b>12</b>
<b>TITULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL INVESTIGADOR .....</b>	<b>12</b>
<b>Artículo 14. Derechos laborales y de participación en órganos decisorios .....</b>	<b>12</b>
<b>Artículo 15. Control de asistencia y autorización de teletrabajo.....</b>	<b>12</b>
<b>Artículo 16. Permisos, licencias y vacaciones .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 17. Retribuciones .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 18. Memoria anual de actividades .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 19. Derecho a la igualdad y no discriminación y políticas de igualdad .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 20. Derecho a la protección de datos de carácter personal.....</b>	<b>14</b>
<b>Artículo 21. Derechos de propiedad intelectual .....</b>	<b>14</b>
<b>Artículo 22. Derecho a la formación en investigación y a la formación continua a lo largo de toda la carrera investigadora .....</b>	<b>14</b>
<b>Artículo 23. Sobre la coautoría y multicoautoría.....</b>	<b>15</b>
<b>Artículo 24. Derecho a impartir docencia .....</b>	<b>15</b>
<b>Artículo 25. Sistemas de evaluación y valoración .....</b>	<b>16</b>
<b>Artículo 26. Movilidad .....</b>	<b>16</b>

Artículo 27. Libertad de investigación en la ULPGC.....	16
Artículo 28. Código de conducta .....	17
Artículo 29. Obligaciones contractuales.....	17
Artículo 30. Seguridad y salud en el trabajo .....	17
Artículo 31. Rendición de cuentas.....	17
Artículo 32. Supervisión y orientación .....	18
<b>TITULO IV. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA ULPGC.....</b>	<b>18</b>
Artículo 33. Desarrollo de la carrera profesional .....	18
Artículo 34. Condiciones de trabajo .....	19
Artículo 35. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Unidad de Protección Radiológica.....	19
Artículo 36. Servicio de orientación profesional .....	19
Artículo 37. Conflictos laborales.....	20
Artículo 38. Participación en órganos decisorios.....	20
<b>TÍTULO V. CONTRATACIÓN Y ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR .....</b>	<b>20</b>
Artículo 39. Contratos predoctorales.....	20
Artículo 40. Contratos postdoctorales .....	21
Artículo 41. Contratos en proyectos, contratos y convenios de investigación .....	21
Artículo 42. Asignación a líneas de investigación.....	21
Artículo 43. Adscripción a área/especialidad de conocimiento y Departamento a efectos docentes .....	22
Artículo 44. Adscripción a grupos de investigación reconocidos.....	22
Artículo 45. Periodo de prueba y extinción de contratos .....	23
<b>TITULO VI. INCORPORACIÓN ESTABLE A LA ULPGC DE PERSONAL INVESTIGADOR ...</b>	<b>23</b>
Artículo 46. Estabilidad y permanencia en el empleo .....	23
Artículo 47. Modalidades de vinculación permanente .....	24
Artículo 48. Estabilización del personal investigador establecido (acreditados R3)...	24
<b>DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA .....</b>	<b>24</b>
<b>DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA.....</b>	<b>24</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Desarrollo de este Reglamento .....</b>	<b>25</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Listado de especialidades de conocimiento. ....</b>	<b>25</b>
<b>DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Entrada en vigor.....</b>	<b>25</b>
<b>ANEXO I. Descriptores de los perfiles investigadores definidos en la Estrategia de Recursos Humanos de Investigación (HRS4R) de la Comisión Europea y en Euraxess y descripción de sus competencias.....</b>	<b>26</b>
<b>ANEXO II. CÓDIGO ÉTICO DEL PERSONAL INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA.....</b>	<b>29</b>

BORRADOR

## PREÁMBULO

En enero del año 2000 la Comisión Europea expresó la necesidad de crear el Espacio Europeo de la Investigación (en adelante, EEI)<sup>1</sup> como el eje de las acciones futuras de la Comunidad Europea encaminadas a consolidar y estructurar la política de investigación europea. El Consejo abordó temas relacionados con la profesión y la carrera del personal investigador en el EEI en su resolución de 10 de noviembre de 2003 y, finalmente, en 2005 desarrolló la Carta Europea del personal investigador (en adelante, CEPI) y el Código de Conducta para la contratación del personal investigador (en adelante, CCPI)<sup>2</sup>. El objetivo común tanto de la CEPI como del CCPI es garantizar que la naturaleza de la relación entre el personal investigador y las entidades empleadoras conduzca al desempeño exitoso de la investigación y al desarrollo profesional del personal investigador.

El CCPI consta de una serie de principios y exigencias generales aplicables a las entidades empleadoras y financiadoras, entre los que se detallan el reconocimiento de la profesión, la no discriminación, la definición del entorno de investigación y las condiciones de trabajo, el velar por mejorar la estabilidad de los investigadores, y su desarrollo profesional. Estos principios y exigencias también deben garantizar la observancia de principios como la transparencia del proceso de contratación y la igualdad de trato entre todas las personas candidatas, especialmente en lo relativo a la consecución de un mercado laboral europeo atractivo, abierto y sostenible para el personal investigador, y complementan los descritos en la CEPI. Tanto las instituciones como las personas empleadoras que suscriban el CCPI harán público su compromiso de actuar de forma responsable y respetable y de crear un marco de condiciones justas para este colectivo, con la clara intención de contribuir a la consolidación del EEI.

Por otro lado, el CCPI establece los principios y exigencias aplicables a los investigadores, como la libertad de investigación y sus limitaciones, los principios éticos y la responsabilidad profesional, sus obligaciones contractuales y jurídicas, la rendición de cuentas, la aplicación de buenas prácticas en la investigación, su compromiso con la sociedad y relación con los supervisores y su desarrollo profesional continuo, entre otros.

El 10 de diciembre de 2020 la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria (en adelante, ULPGC) se adhiere al cumplimiento de ambos documentos<sup>3</sup> y, en consecuencia, se inicia la elaboración y negociación del presente reglamento con el objetivo de dar cumplimiento a las recomendaciones relacionadas con los derechos y responsabilidades del personal investigador, así como a las obligaciones que tiene la ULPGC para alcanzar dicho cumplimiento y se estructura siguiendo las propias recomendaciones de la CEPI y el CCPI.

## II

El presente reglamento se apertura con un Título I en el que se establecen las disposiciones generales, se define su ámbito de aplicación, la normativa de referencia y el objeto del mismo. Se incluyen unas definiciones y se definen las etapas de la carrera

---

<sup>1</sup> COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES. Hacia un espacio europeo de investigación ([enlace](#))

<sup>2</sup> [http://www.research.ulpgc.es/sites/default/files/charter\\_and\\_code.pdf](http://www.research.ulpgc.es/sites/default/files/charter_and_code.pdf)

<sup>3</sup> [https://www.ulpgc.es/sites/default/files/ArchivosULPGC/vinvestigacion/eur\\_21620\\_es-en2.pdf](https://www.ulpgc.es/sites/default/files/ArchivosULPGC/vinvestigacion/eur_21620_es-en2.pdf)

investigadora según la estrategia de recursos humanos de investigación aplicados a la ULPGC.

En el Título II se detallan los principios y exigencias sobre la contratación y selección del personal investigador. Se establecen criterios comunes de selección, se define la unidad instructora y los procedimientos de recepción de solicitudes, las directrices para la composición de las comisiones de evaluación, la publicación de las convocatorias, los procedimientos de selección, valoración de méritos y recursos.

En el Título III se incorporan los principios y exigencias generales aplicables al personal investigador definidos en la CEPI y el CCPI sobre los siguientes aspectos: derechos laborales, control de asistencia, permisos, licencias y vacaciones, memoria de actividades y derechos sobre igualdad, protección de datos de carácter personal, derechos de propiedad intelectual y derecho a la formación. Se incluyen unas referencias a la coautoría y multiautoría, la participación en las actividades docentes, los sistemas de evaluación, la libertad de investigación, principios éticos, responsabilidad y actitud profesional, sus obligaciones contractuales y jurídicas, la rendición de cuentas, las buenas prácticas en la investigación, la difusión y explotación de resultados, compromiso con la sociedad, relación con las personas supervisoras, tareas de supervisión y gestión y desarrollo profesional continuo.

En el Título IV se explicitan los principios y exigencias generales aplicables a la ULPGC y definidos tanto en la CEPI como en el CCPI sobre desarrollo de la carrera profesional, las condiciones de trabajo, el servicio de orientación, conflictos laborales y participación en órganos decisorios, entre otros.

En el Título V, se explicitan los principios y exigencias generales sobre la contratación y la adscripción del personal de investigación. Se define la asignación a líneas de investigación en el caso de los contratos en proyectos de investigación. La estabilidad e incorporación estable de investigadores se detalle en el Título VI.

El reglamento termina con dos anexos, uno relativo a los descriptores de los perfiles investigadores definidos en la Estrategia de Recursos Humanos de Investigación (HRS4R) de la Comisión Europea y en Euraxess y descripción de sus competencias y otro sobre código ético del personal investigador.

## **TITULO I. DISPOSICIONES GENERALES**

### **Artículo 1. Objeto**

El presente reglamento tiene objeto regular los derechos y responsabilidades del personal investigador dando cumplimiento a las recomendaciones relacionadas con la carta y el código europeo del personal investigador, para ello se regula la relación entre la ULPGC y el personal investigador que, estando en posesión de la titulación exigida en cada caso, lleva a cabo una actividad investigadora.

### **Artículo 2. Ámbito de aplicación**

Las disposiciones de este reglamento serán de aplicación al personal investigador

contratado por la ULPGC o por cualquier otro medio propio personificado para actividades objeto de encargo según las previsiones de la ley 9/2017, para la realización de actividades científico-técnicas en proyectos de investigación, mediante alguna de las modalidades contractuales de trabajo específicas del personal investigador recogidas en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, modificada por la Ley 17/2022 de 5 de septiembre, o normativa que la sustituya, así como por sus reglamentos de desarrollo.

### **Artículo 3. Marco normativo**

El presente reglamento se regirá por lo dispuesto en:

- a) Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario.
- b) Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
- c) Los Estatutos de la Universidad de la ULPGC, aprobados por Decreto 107/2016, de 1 agosto, por el que se aprueban los Estatutos de la ULPGC – BOC N.º 153, de 9 de agosto de 2016 – y Decreto 138/2016, de 10 de noviembre, de modificación de los Estatutos de la ULPGC – BOC N.º 224, de 18 de noviembre de 2016 –.
- d) Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
- e) Resolución de 13 de junio de 2012, que dispone el registro, depósito y publicación del Primer Convenio Colectivo del personal docente e investigador laboral de las Universidades Públicas de Canarias, o sucesivos que lo sustituyan.
- f) Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la ley del estatuto de los trabajadores.
- g) Estatuto del personal investigador.

### **Artículo 4. Definiciones**

A efectos del presente reglamento, se aplicarán las siguientes definiciones:

- 1. Investigadores/as o Personal Investigador:** son profesionales que trabajan en la concepción o creación de conocimientos, productos, procedimientos, métodos y sistemas nuevos, y en la gestión de los proyectos correspondientes<sup>4</sup>. Estos profesionales deben disponer de una titulación con al menos adscripción al nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES)<sup>5</sup> cuyo equivalente es el nivel 7 del *European Qualifications Framework (EQF)*<sup>6</sup>.
- 2. Personal docente e investigador (PDI):** colectivo compuesto por el profesorado de los cuerpos docentes universitarios y por el profesorado laboral<sup>7</sup>.
- 3. Actividad investigadora:** es el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluidos los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de esos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y su divulgación.

---

<sup>4</sup> Definición Frascati, reconocida internacionalmente y definida en: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OCDE, 2002.

<sup>5</sup> Real Decreto 96/2014, de 14 de febrero, por el que se modifican los Reales Decretos 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES), y 1393/2007, de 29 de octubre, por el que se establece la ordenación de las enseñanzas universitarias oficiales.

<sup>6</sup> <https://europa.eu/europass/en/europass-tools/european-qualifications-framework>

<sup>7</sup> Según el artículo 64, punto 1, de la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario.

4. **Línea de investigación:** eje temático de una disciplina que puede tener un enfoque único o multidisciplinar en torno al cual se desarrollan las actividades de investigación.
5. **Investigador Contratado en Proyecto (ICP):** personal investigador que ha sido contratado con financiación procedente de un proyecto de investigación. Se definen dos tipos de ICP:
  - a) **Investigador/a doctor/a (ICP-1):** con una titulación con adscripción al nivel 4 del MECES o nivel 8 del EQF.
  - b) **Investigador/a no doctor/a (ICP-2):** deberá disponer de una titulación con adscripción al nivel 3 del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES) o nivel 7 del EQF.
6. **Personal Técnico de Apoyo a la Investigación (PTA):** personal técnico superior de Formación Profesional con titulación con adscripción mínima al nivel 1 del MECES o nivel 5 del EQF cuya actividad se centra en dar soporte en el manejo de equipos, instalaciones y demás infraestructuras de I+D+i a fin de incrementar y mejorar las prestaciones y rendimiento de las infraestructuras científico-tecnológicas.
7. **Gestor/a de la Investigación:** profesional con una titulación de adscripción mínima al nivel 2 del MECES o nivel 6 del EQF que, bajo la dirección del investigador/a principal (IP) de un proyecto de investigación se encarga de coordinar todas las actividades relacionadas con el desarrollo del proyecto. En particular, planifican y gestionan el ciclo de vida completo de un proyecto, desde el diseño hasta la implementación, asegurándose de que los objetivos están claramente definidos bajo las instrucciones del IP del proyecto. Estos profesionales son expertos en diseñar proyectos para presentarlos a financiación o subvención, deben elaborar presupuestos, memorias técnicas y llevar a cabo la justificación de los proyectos una vez aprobada y recibida la ayuda para su desarrollo en cualquier línea de investigación bajo las directrices de un investigador/a establecido/a (R3) o líder (R4).

#### **Artículo 5. Etapas de la carrera investigadora**

1. El desarrollo de la carrera investigadora en la ULPGC se estructura en cuatro perfiles R1, R2, R3 y R4, configurados en base al perfil investigador al que pertenece la persona investigadora definidos en la Estrategia de Recursos Humanos de Investigación (HRS4R) de la Comisión Europea, así como en Euraxess y que están detallados en el ANEXO I junto a sus competencias y descriptores.
2. En la ULPGC, el **colectivo R1** — o personal investigador en fase inicial — está integrado por aquellos estudiantes de doctorado con contratos predoctorales de la Ley de la Ciencia.
3. El **colectivo R2** — o personal investigador reconocido — está integrado por todo el personal investigador doctor/a que aún no es completamente independiente al no disponer de certificación R3 y que está vinculado con contratos postdoctorales de la Ley de la Ciencia. Este colectivo está integrado por:
  - a) el personal investigador doctor contratado por la ULPGC a través de cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo específicas del personal investigador definidas en la Ley de la Ciencia;
  - b) el personal docente e investigador doctor con contrato laboral con la ULPGC a través de cualquiera de las modalidades de contrato de trabajo que permita desarrollar

actividad investigadora según viene definido en la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario;

c) el personal investigador doctor con relación contractual con la Fundación Canaria Parque Científico-Tecnológico de la ULPGC, medio propio personificado para actividades objeto de encargo según las previsiones de la ley 9/2017, para la realización de actividades científico-técnicas en proyectos de investigación.

4. El **colectivo R3** — o personal investigador establecido — está integrado por el personal investigador que ha desarrollado un nivel de independencia. Este colectivo está integrado por el personal investigador doctor con certificación R3 y relación contractual laboral con la ULPGC a través de cualquiera de las modalidades contractuales definidas en la ley Orgánica del Sistema Universitario o en la Ley de la Ciencia, así como al personal investigador doctor con certificación R3 y relación contractual con la Fundación Canaria Parque Científico-Tecnológico de la ULPGC para la realización de actividades científico-técnicas en proyectos de investigación.

5. El **colectivo R4** — o investigador/a líder — está referido al personal investigador líder en su área o campo de investigación. Este colectivo está integrado por el personal docente e investigador de los cuerpos docentes universitarios, Titulares de Universidad (TU) y Catedráticos y Catedráticas de Universidad (CU), que hayan desarrollado y desarrollen una actividad investigadora relevante que queda acreditada con:

- a) Ser o haber sido investigador/a principal en al menos un proyecto de investigación, cooperación o internacionalización, financiado en una convocatoria competitiva o haber dirigido una tesis doctoral, y
- b) Tener un sexenio de investigación o transferencia vivo.

## **TITULO II. DE LAS CONVOCATORIAS Y DE LA SELECCIÓN DE PERSONAS CANDIDATAS**

### **Artículo 6. De las convocatorias de contratos de personal investigador**

1. Las convocatorias de contratos personal investigador deberán incluir, al menos, la siguiente información:

- a) Idioma en el que se desarrollará la prestación de servicios.
- b) Criterios de selección y comisión de evaluación.
- c) Actividades y funciones a desarrollar. En aquellos casos en los que existan condiciones especiales del puesto de trabajo a cubrir, éstas deberán estar claramente explicitadas y justificadas en la convocatoria correspondiente.
- d) Horario de trabajo.
- e) Fecha prevista de inicio.
- f) Duración prevista (en meses) para los contratos de duración determinada.
- g) Modalidad contractual.
- h) Retribución.
- i) Lugar de trabajo (Departamento, Grupo de Investigación, Centro, Instituto, Campus y Edificio, en su caso).
- j) Persona responsable.
- k) Lugar, plazo, medio y formalidades referidas a la presentación de solicitudes.

2. En el procedimiento de solicitudes de la convocatoria se habilitará un apartado para permitir incluir las justificaciones referidas a las interrupciones y/o suspensiones en carrera profesional por las causas legalmente previstas, así como la pertenencia a



colectivos con especiales dificultades.

3. Tal y como establece la normativa general aplicable, en todas las convocatorias se deberá establecer un plazo, una vez finalizado el plazo de presentación de solicitudes, para la subsanación de las solicitudes incompletas o con errores subsanables.

4. Una vez finalizado el proceso de selección, las personas participantes en el mismo tendrán derecho a recibir informe detallado tanto de su valoración por la comisión de selección como de la del resto de candidaturas para poder formular las reclamaciones que procedan.

## **Artículo 7. Criterios comunes de selección de personas candidatas**

### **1. Criterios sobre titulación:**

a) Cuando una convocatoria establezca que es un requisito que la persona candidata esté en posesión de una titulación de carácter habilitante para el ejercicio de una actividad profesional regulada para el puesto de trabajo a cubrir. El poseer esa titulación no podrá puntuar en la evaluación ni podrá ser utilizada como criterio de selección.

b) Cuando en una convocatoria se incluyan más de una titulación, o títulos diversos, como requisito de acceso, se podrá establecer una puntuación distinta entre ellos con la finalidad de perfilar la candidatura más idónea para la plaza a cubrir. La puntuación diferenciada deberá estar justificada claramente en la baremación publicada antes de la selección de las personas candidatas.

**2. Criterios sobre experiencia profesional:** En la selección de personal investigador se tendrá que valorar y justificar, de manera explícita, la puntuación referida a la experiencia profesional. En todo caso, la experiencia investigadora deberá tener mayor peso en la baremación que la experiencia profesional acreditada.

### **3. Criterios sobre igualdad de género:**

Se deberá respetar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. En caso de infrarrepresentación de género dentro del colectivo de las plazas a cubrir, se procurará reservar, al menos, un tercio al género menos representado. En la convocatoria deberá hacerse constar de forma expresa los puestos o plazas en que dicha infrarrepresentación resulte acreditada.

**4. Criterios cualitativos.** En la evaluación de candidaturas se podrán considerar parámetros cualitativos, como la contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de las personas candidatas o el tener una trayectoria profesional multidimensional. En ningún caso, las interrupciones y/o suspensiones de la carrera profesional y las variaciones cronológicas de los *curriculum vitae* (CV) por las razones personales y familiares legalmente permitidas, podrán suponer mermas en la valoración de méritos o agravios comparativos que pudieran generar discriminación.

**5. Criterios relacionados con la Certificación R3.** El certificado R3 se tendrá en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en dichos procesos selectivos y se proyectará sobre las pruebas o fases de valoración del CV del personal investigador que forme parte de estos procesos, de forma que tendrá efectos de exención o compensación de parte de las pruebas o fases de evaluación curricular. En los criterios de baremación publicados antes de la evaluación de los candidatos deberá explicitarse como se aplicará la exención o compensación.

## **Artículo 8. Unidad instructora y procedimiento de recepción de solicitudes**

1. En la convocatoria deberá quedar determinada la unidad instructora, así como el

procedimiento para la recepción de la documentación que será, conforme se indica en el resuelve tercero.2.e) de la Resolución del Rector de 2 de agosto de 2022, a través del Registro de la sede electrónica de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria, dirigidas al Vicerrectorado con competencias en investigación de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.

2. Toda unidad instructora deberá facilitar la presentación de solicitudes y la entrega de documentación a aquel personal investigador extranjero que no disponga ni de certificado digital ni de acceso a la sede electrónica fácilmente superables.

#### **Artículo 9. Composición de las comisiones de evaluación**

1. Las comisiones de evaluación deberán estar integradas por personas con competencias variadas, contar con una composición de género paritaria y, cuando sea posible, incluir personas procedentes de diversos sectores (público y privado) y disciplinas, incluso de otros países, y con experiencia adecuada para evaluar las candidaturas.

2. Las personas integrantes de las comisiones de evaluación no podrán estar aquejadas por causas de abstención y recusación según la legislación vigente.

3. Las personas integrantes de las comisiones de evaluación deberán recibir la formación adecuada y el asesoramiento preciso para desempeñar las funciones que se les encomiendan.

4. Las comisiones de evaluación estarán constituidas, como mínimo, por tres personas o por un número superior impar. Uno de sus miembros actuará en calidad de presidente/a y el resto como vocales. También deberá nombrarse un suplente por cada miembro titular.

5. En el caso de que los contratos estén vinculados a proyectos de investigación, el investigador principal del proyecto, presidirá la comisión. El resto de miembros de la comisión serán propuestos por el citado investigador principal. En su defecto, serán propuestos por el coordinador del Grupo de Investigación Reconocido en el que se integra el investigador principal.

6. Las comisiones de evaluación contarán con el soporte administrativo del órgano instructor mediante la designación de un miembro del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS), que no estará vinculado a la investigación, y que actuará como secretario de la comisión con voz, pero sin voto.

#### **Artículo 10. Publicación de las convocatorias**

1. Todas las convocatorias utilizarán un modelo que recopilará toda la información obligatoria y necesaria dar la publicidad adecuada a la oferta de empleo. Este modelo deberá estar redactado en español y, en una versión resumida, en inglés.

2. En todo caso, cuando se trata de contratos de duración igual o superior a 12 meses, será obligatorio que la unidad instructora publique las convocatorias en el portal de Euraxess con instrucciones claras de acceso a las ofertas de empleo en inglés y castellano para que el personal investigador extranjero pueda concurrir a las convocatorias.

3. Las convocatorias públicas deberán contener información suficiente sobre el proceso de contratación, los criterios de evaluación, el número de puestos disponibles y las condiciones laborales.

4. Además de lo anterior, será obligatoria la publicación de la oferta de empleo en el portal de ofertas de empleo de la web de la ULPGC.

### **Artículo 11. Procedimiento de selección**

1. La ULPGC velará porque el procedimiento de selección de personal investigador, particularmente al principio de sus carreras, indique claramente los pasos a seguir y deberá facilitar el acceso de colectivos con especiales dificultades o de personal investigador que retornan a la investigación.
2. Todos los procedimientos de selección deberán aplicar los principios OTMR (*Open, Transparent and Merit-based Recruitment*) y, en consecuencia, deberán ser abiertos, transparentes y basados en la evaluación de méritos.
3. Siempre que sea posible, deberá incorporarse al procedimiento de selección la posibilidad de utilizar diferentes prácticas de selección tales como la evaluación por personas expertas externas y las entrevistas personales. Este hecho deberá hacerse constar en la convocatoria correspondiente.
4. Para casos específicos, debidamente justificados, podrá solicitarse el asesoramiento de una persona experta externa no perteneciente a la organización convocante y hacerlo constar en el acta habilitada a tal fin que forme parte del expediente completo de la comisión de evaluación.

### **Artículo 12. Valoración de los méritos**

1. Las personas candidatas deberán presentar CV, siguiendo el modelo predefinido en la convocatoria y en el que los méritos estén debidamente acreditados y siguiendo las indicaciones formuladas en la convocatoria.
2. El procedimiento de evaluación debe tomar en consideración toda la experiencia acreditada por las personas candidatas de acuerdo con los criterios publicados en la convocatoria.
3. Los méritos sometidos a evaluación deben ser adecuados, convenientes, eficientes, internacionalmente comparables y adaptados a los puestos de trabajo anunciados.
4. Los méritos alegados por las personas candidatas deberán valorarse tanto cuantitativa como cualitativamente, centrándose en los resultados que pongan de manifiesto una trayectoria profesional multidimensional y diversificada.
5. La importancia de los índices bibliométricos deberá ponderarse correctamente dentro de una serie de criterios de evaluación más amplia que incluya la docencia, las tareas de supervisión, los trabajos en equipo, la transferencia de conocimientos, la gestión de la investigación y la innovación y actividades de sensibilización pública.
6. En el caso de las personas candidatas procedentes del entorno empresarial, deberán valorarse las contribuciones en forma de patentes, desarrollo o invenciones.
7. Tanto las interrupciones y/o suspensiones de la carrera profesional como las variaciones cronológicas de los CV debidas a las razones personales y familiares legamente previstas no podrán ser causa de penalización curricular, sino considerarse como parte de la evolución personal y considerarse como una contribución potencialmente valiosa al desarrollo profesional de las personas investigadoras hacia una trayectoria profesional multidimensional y diversificada.
8. La ULPGC garantizará la valoración apropiada de toda experiencia de movilidad externa, entendiendo como tal que el investigador ha realizado una estancia en un centro o institución de I+D+i extranjera o nacional, como una contribución valiosa al desarrollo profesional del personal investigador.

9. La ULPGC garantizará la valoración apropiada de las cualificaciones académicas y profesionales de todo el personal investigador, especialmente, en el contexto de la movilidad internacional. Los niveles de cualificación requeridos en las convocatorias deberán coincidir con las necesidades del puesto y deberá reconocerse el modelo del desarrollo profesional a lo largo de toda la vida del personal investigador.

10. La ULPGC aprobará un baremo marco o común para la selección de cada colectivo del personal investigador.

### **Artículo 13. Sobre los recursos**

1. Tanto contra las convocatorias y contra las resoluciones definitivas de los procesos selectivos, que ponen fin a la vía administrativa, podrá interponerse recurso contencioso-administrativo, en los plazos previsto en la normativa aplicable, ante los Juzgados de lo Contencioso-administrativo que correspondan en función de las reglas contenidas en el artículo 14 de la Ley 29/1998, de 13 julio, reguladora de dicha Jurisdicción.

2. También podrá interponerse, potestativamente, recurso de reposición ante el Rector en el plazo de un mes, en los términos previstos en los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en cuyo caso no podrá acudir a la vía contencioso-administrativa hasta que aquel sea resuelto expresamente o sea desestimado por silencio administrativo.

## **TITULO III. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PERSONAL INVESTIGADOR**

### **Artículo 14. Derechos laborales y de participación en órganos decisorios**

1. Los derechos laborales del personal investigador están recogidos en la normativa básica, sin perjuicio de que les sea aplicable otra normativa específica que estará recogida en la convocatoria o en el contrato.

2. El personal investigador tendrá derecho a sufragio activo en los órganos a los que se encuentre adscrito, bien de manera directa, bien indirecta y mediante un porcentaje de representación del colectivo en el que se integra, en la forma que estipulen los Estatutos de la ULPGC y, en su caso, por lo establecido en el reglamento de régimen interno del órgano en cuestión.

3. El personal investigador tendrá derecho a sufragio pasivo en aquellos supuestos en que los Estatutos de la ULPGC lo permitan y, en su caso, según lo establecido en el reglamento de régimen interno del órgano en cuestión.

### **Artículo 15. Control de asistencia y autorización de teletrabajo**

1. El personal investigador laboral contratado desarrollará de manera, preferentemente, presencial la actividad laboral encomendada, para lo que se habilitará un registro de asistencia que utilice los sistemas de registro establecidos por la ULPGC.

2. El Servicio de Organización y Régimen Interno (SORI) de la ULPGC gestionará el control de la asistencia y acceso al personal investigador laboral.

3. El personal investigador laboral contratado podrá solicitar autorización de teletrabajo a la persona responsable de su contrato. La ULPGC dispondrá de un sistema de control horario para los investigadores que estén desarrollando sus tareas de investigación, desarrollo, innovación y transferencia (I+D+i+T) mediante teletrabajo.

#### **Artículo 16. Permisos, licencias y vacaciones**

1. La gestión de solicitudes de permisos y licencias del personal investigador laboral contratado será el mismo que el del personal docente e investigador (PDI) y que se tendrá que adaptar a cada colectivo.
2. El personal investigador disfrutará del periodo de vacaciones que establezca su contrato, según la idiosincrasia o peculiaridades puntuales de las líneas de investigación desarrollada y de acuerdo con el/la investigador/a responsable del contrato o el proyecto. En su defecto se aplicará lo recogido en el convenio colectivo.

#### **Artículo 17. Retribuciones**

1. La retribución anual del personal investigador estará recogida en los presupuestos que la ULPGC apruebe cada año y en lo dispuesto en los presupuestos generales del estado y la normativa que lo regule.
2. La ULPGC revisará, anualmente, y publicará las tablas salariales del personal investigador de conformidad con la legislación nacional o autonómica vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales que sean de aplicación.
3. El personal investigador tendrá derecho a complementos salariales referidos a la peligrosidad del puesto de trabajo o a la realización de horas extraordinarias, entre otros, si bien se requerirá informe favorable del investigador o investigadora principal del proyecto y del contrato para que se autorice la incorporación de los costes salariales al proyecto que financia el contrato.
4. El personal investigador solicite y se le autorice una orden de servicio tendrá derecho al abono de los gastos derivados de su jornada laboral (combustible, transporte, etc.) que se determinen en la convocatoria o el contrato, para lo que se requerirá informe favorable del investigador o investigadora principal del proyecto y del contrato para que se autorice la incorporación de los costes salariales al proyecto que financia el servicio desarrollado.
5. En todo caso, La ULPGC promoverá la solicitud de subvenciones públicas, la firma de convenios y contratos o la utilización de sus fondos propios a través de convocatorias públicas para disponer de la financiación de los salarios del personal investigador con contrato laboral.

#### **Artículo 18. Memoria anual de actividades**

1. El personal investigador contratado vendrá obligado a realizar una memoria anual de actividades si así está establecido en la convocatoria por la que fue contratado y que deberá seguir el formato predeterminado en la misma.
2. Todo el personal investigador de la ULPGC está obligado a incluir toda su productividad investigadora en el repositorio institucional de I+D+i+T de la ULPGC (accedaCris).

#### **Artículo 19. Derecho a la igualdad y no discriminación y políticas de igualdad**

1. La ULPGC garantiza el cumplimiento y efectividad real del principio constitucional de igualdad de trato y oportunidades entre el personal investigador en referencia a todos los motivos legalmente previstos.
2. Asimismo, la ULPGC velará por el cumplimiento de cuantas obligaciones en materia de igualdad de trato y oportunidades se deriven de la normativa de aplicación.

3. El Plan de Igualdad vigente de la ULPGC, que es público y que deberá facilitarse al personal investigador, tiene entre sus objetivos fomentar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, a través de la promoción de políticas, iniciativas y medidas que la propicien en el seno de la propia comunidad universitaria.

#### **Artículo 20. Derecho a la protección de datos de carácter personal**

1. Los datos personales recogidos en la solicitud de participación a las convocatorias de contratos de personal investigador serán incorporados a la base de datos de la ULPGC para la gestión interna de la relación empresa/empleados y cesión a otras administraciones públicas en cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad social y tributaria y a cualquier entidad obligada por Ley.

2. A tenor de lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de derechos digitales y en el Reglamento 2016/679 de la Unión Europea, las personas interesadas podrán ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, dirigiendo un escrito a la persona responsable de la protección de datos de la ULPGC.

3. No obstante lo anterior, la incorporación de personal investigador en un grupo de investigación, en una línea de investigación o en cualquier otra estructura orgánica de la ULPGC, así como la inclusión en los proyectos de investigación y contratos o convenios de investigación firmados por esta institución, conllevará la publicación de datos de identificación (nombre y apellidos e identificador único tipo código ORCID o similar en bases de datos de I+D+i+T) del personal investigador en las bases de datos institucionales, página web, redes o sociales y demás herramientas de comunicación.

4. El personal investigador, en el momento de su contrato, firmará una autorización para que la ULPGC puede publicar su nombre y apellidos en la publicidad realizada de proyectos de investigación, así como en las publicaciones y comunicaciones de los resultados de I+D+i+T. En caso de negativa, no se podrá autorizar su inclusión en los grupos de investigación de la ULPGC, ni en cuantos contratos, proyectos y/o convenios de I+D+i+T suscriba la ULPGC.

#### **Artículo 21. Derechos de propiedad intelectual**

1. La ULPGC reconocerá los derechos de propiedad intelectual e industrial de su personal investigador. Estos derechos se encuentran detallados en el Reglamento 3/2021, sobre Propiedad Industrial, Intelectual y Transferencia de los Resultados de I+D+i+T de la ULPGC, o normativa que lo sustituya y que regula la titularidad, autoría, comunicación, protección, gestión, transferencia y distribución de beneficios derivados de la explotación de los resultados de la I+D+i+T que generen derechos a la ULPGC, siempre que tengan un componente técnico y sean susceptibles de aplicación en cualquier clase de industria.

2. El personal investigador tendrá derecho a percibir complementos salariales derivados de la explotación de derechos de propiedad intelectual o industrial, si bien se requerirá informe favorable del investigador o investigadora principal del proyecto y del contrato.

#### **Artículo 22. Derecho a la formación en investigación y a la formación continua a lo largo de toda la carrera investigadora**

1. El personal investigador, en cualquier etapa de su carrera profesional, procurará mejorar de forma continuada sus cualificaciones y competencias mediante

actualizaciones y ampliaciones regulares.

2. La ULPGC velará porque todo su personal investigador, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, tenga la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mejorar sus posibilidades de empleo accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias.

3. El personal investigador tendrá derecho a participar y completar el Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador que está diseñado para la mejora de la calidad docente y apoyar los mecanismos de acción tutorial, innovación educativa, investigación, transferencia, gestión, calidad, igualdad, internacionalización y habilidades idiomáticas.

4. La ULPGC evaluará regularmente la ejecución del Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador para comprobar el grado de accesibilidad, utilización y eficacia en la mejora de competencias, aptitudes y empleabilidad referidas al personal investigador.

5. El personal investigador en fase inicial (R1) tendrá derecho a ser tutorizado y orientado en su proceso formativo. La persona designada para asumir las funciones de dirección, o en su caso codirección, deberá contar con experiencia investigadora acreditada. Las obligaciones del tutor/a y del director/a de tesis doctoral se encuentran recogidas en el Reglamento de régimen interno y buenas prácticas de la Escuela de Doctorado de la ULPGC.

6. El personal investigador contratado en proyectos deberá contar con la autorización de su responsable de contrato para asistir a la formación si ésta es programada y coincide con su jornada laboral.

#### **Artículo 23. Sobre la coautoría y multicoautoría**

1. El personal investigador *novel* (R1), en aquellas publicaciones resultantes de las actividades de investigación objeto de su tesis doctoral, podrá firmar en alguna de las posiciones de autoría preferente (primera, última o autor de correspondencia).

2. El personal investigador que dirija una tesis doctoral podrá firmar preferentemente en alguna de las posiciones de autoría preferente en las publicaciones resultantes de las actividades de investigación objeto de la tesis doctoral dirigida.

3. En todo caso, siendo el régimen de coautoría una práctica habitual en la mayoría de las ramas de conocimiento o disciplinas, la ULPGC las valorará internamente como una práctica positiva dado que demuestra un planteamiento colectivo constructivo de la práctica en la investigación.

4. El orden de autoría en publicaciones de multiautoría será decidido por común acuerdo por los investigadores/as que han desarrollado el trabajo que genera los resultados objeto de publicación.

#### **Artículo 24. Derecho a impartir docencia**

1. La ULPGC velará porque en las etapas R1 y R2 se pueda impartir el máximo número de horas de docencia por curso académico que permitan sus contratos y la normativa que los regula.

2. El personal investigador R1 con contrato no podrá impartir docencia hasta que haya completado la formación mínima definida en el Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador de la ULPGC y destinada a los docentes y personal investigador de nueva incorporación. En el Plan de Formación se detallará la formación mínima y las condiciones exigidas para que el personal investigador pueda acreditar dicha formación

inicial.

3. El personal investigador senior y responsable del contrato del personal investigador novel incluirá en el plan de formación y supervisión del personal investigador actividades de formación y orientación sobre competencias en docencia, además de las relacionadas con la I+D+i+T.

4. El procedimiento de asignación de docencia y el orden de prelación del personal investigador estará recogido en la normativa propia de la ULPGC que emana desde el vicerrectorado con competencias en profesorado y ordenación académica.

#### **Artículo 25. Sistemas de evaluación y valoración**

1. El sistema de evaluación y valoración de la actividad investigadora del personal investigador seguirá los criterios externos definidos anualmente por la ANECA en su convocatoria para la evaluación de la actividad investigadora.

2. El procedimiento de evaluación y valoración para el reconocimiento de la carrera investigadora tendrá en cuenta la creatividad global de los trabajos y resultados de investigación en forma de publicaciones, patentes, gestión de la investigación, conferencias, labores de supervisión y tutoría, colaboración nacional e internacional, actividades de sensibilización pública y movilidad, y deben tomarse en consideración en el contexto de la evolución profesional.

3. Todo el personal investigador tiene derecho a utilizar el repositorio institucional denominado AccedaCRIS para recopilar todos sus resultados de investigación de forma transparente y pública. Esta información será la utilizada por la ULPGC para determinar el rendimiento profesional en la actividad investigadora.

#### **Artículo 26. Movilidad**

1. La ULPGC reconocerá el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria, 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 investigadora.

2. La ULPGC valorará y favorecerá la movilidad de su personal investigador dotando, en la medida de sus posibilidades, con la adecuada financiación presupuestaria los planes de movilidad para el refuerzo de los conocimientos científicos, tecnológicos, humanísticos, artísticos, culturales, lingüísticos, la creatividad y el desarrollo profesional del personal investigador.

#### **Artículo 27. Libertad de investigación en la ULPGC**

1. El personal investigador de la ULPGC disfrutará de la libertad de pensamiento y expresión, así como de la libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y los principios éticos reconocidos.

2. Esta libertad de investigación podrá verse limitada por cuantas actividades de supervisión, orientación, gestión, razones presupuestarias o de infraestructuras, y especialmente en el sector industrial, por derechos de protección industrial e intelectual se habiliten o implementen en la ULPGC. Tales limitaciones no deben, sin embargo, contravenir las prácticas y los principios éticos reconocidos, que los investigadores están obligados a observar.



### **Artículo 28. Código de conducta**

El personal investigador en la ULPGC deberá desarrollar la actividad investigadora conforme al Código Ético recogido en el Anexo II de este Reglamento, observando aquellos otros códigos éticos o de conducta que se recogieran en la normativa de la ULPGC.

### **Artículo 29. Obligaciones contractuales**

1. El personal investigador deberá solicitar todos los permisos necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados.
2. El personal investigador informará al vicerrectorado con competencias en investigación cuando su proyecto de investigación se retrasa, se redefine o se completa, o notificar si éste debe, por cualquiera razón, abandonarse o suspenderse antes de lo previsto.
3. El personal investigador deberá conocer tanto el plan estratégico de la ULPGC como el plan de investigación, desarrollo, innovación y transferencia, además de los objetivos estratégicos que rigen su ámbito de actividad y los mecanismos de financiación.
4. El personal investigador deberá conocer tanto la normativa nacional, autonómica e institucional que rige las condiciones de formación y/o trabajo, de acuerdo con lo establecido en las condiciones de su contrato o nombramiento, así como lo establecido en la normativa; el reglamento de los estudios de doctorado de la ULPGC, así como el reglamento de régimen interno de la Escuela de Doctorado y el código de buenas prácticas donde se recogen los principios generales que rigen la actividad investigadora; y el reglamento sobre propiedad industrial, intelectual y transferencia de los resultados de investigación de la ULPGC con la finalidad de garantizar la titularidad, autoría, comunicación, protección, gestión, transferencia y distribución de beneficios derivados de la explotación de los resultados de la investigación que generen derechos a la ULPGC.

### **Artículo 30. Seguridad y salud en el trabajo**

1. El personal investigador seguirá, en todo momento, prácticas laborales seguras acorde con la legislación vigente, incluyendo la adopción de las precauciones necesarias en materia de seguridad y salud en el trabajo.
2. También deberán tener información y saber cómo proceder en materia de protección de datos y confidencialidad, adoptar las medidas necesarias para cumplirlas en todo momento, así como la forma de actuar en materia de recuperación de accidentes informáticos.

### **Artículo 31. Rendición de cuentas**

1. El personal investigador rendirá cuentas de la actividad investigadora desarrollada en la ULPGC debiendo incluir su afiliación a la ULPGC en todos los resultados de investigación, así como, cuando proceda, incluir a los organismos externos que pudieran haber financiado su investigación. De esta forma rendirá cuentas a la ULPGC, a los organismos que los financian, u otros organismos públicos, o privados relacionados, así como, por razones éticas, al conjunto de la sociedad.
2. El personal investigador que cuenta con financiación pública será responsable del uso eficaz del dinero de los contribuyentes, debiendo observar los principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, y cooperar con toda auditoría autorizada de su investigación, tanto si la emprende la ULPGC o los organismos que los financian, como

si lo hace un comité de ética.

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

4. El personal investigador velará porque sus actividades de investigación se den a conocer a la sociedad de forma que puedan ser comprendidas por los no especialistas, mejorando así la comprensión de la ciencia por parte del público.

5. El personal investigador velará porque todos sus resultados de investigación estén recogidos en el repositorio institucional correspondiente. Las publicaciones (artículos, libros, capítulos de libro, comunicaciones a congresos, entre otros) y las patentes deberán estar incluidas en AccedaCRIS.

6. El personal investigador también velará porque las principales bases de datos externas (Scopus, Clarivate, Google Scholar, etc.) recopilen de manera correcta las actividades de investigación desarrolladas en la ULPGC.

7. Todo el conjunto de datos (metadatos o datasets) de la actividad investigadora y que no sean objeto de protección por una reconocida propiedad industrial o intelectual, deberán estar publicados en abierto, para ello se utilizará Zenodo, repositorio general para la investigación financiada por la CE, proyecto OpenAIRE a la vanguardia de los movimientos de acceso abierto y datos abiertos en Europa, o base de datos que lo sustituya.

#### **Artículo 32. Supervisión y orientación**

1. El personal investigador en formación (R1) y el personal investigador establecido (R2) estará bajo la supervisión y orientación de personal investigador *senior* (R3 o R4), que los asesorará en competencias investigadoras.

2. El personal investigador *senior* (R3 y R4) dedicará especial atención a las tareas de supervisión, mentoría, orientación profesional y comunicación en asuntos científicos y realizar estas tareas de acuerdo con los más altos estándares profesionales.

3. El personal investigador *senior* estará obligado a crear y mantener relaciones saludables, constructivas y positivas con el personal investigador *novel*, a fin de establecer las condiciones necesarias para una transferencia eficaz de conocimientos y para el futuro buen desarrollo de su carrera como investigador o investigadora.

### **TITULO IV. DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA ULPGC**

#### **Artículo 33. Desarrollo de la carrera profesional**

1. La ULPGC proporcionará y dará soporte a su personal investigador para su progresión en la carrera académica prevista en la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario mediante el Reglamento para el desarrollo de la Carrera Investigadora en la ULPGC.

2. Los criterios establecidos por la ANECA para la acreditación a los cuerpos docentes universitarios o para el acceso a las distintas modalidades de contratación del personal docente e investigador laboral en la Universidad serán tenidos en consideración para establecer las políticas de ayudas y las condiciones laborales del personal investigador.

3. La ULPGC tendrá en cuenta los criterios establecidos por la Agencia Estatal de Investigación para establecer las políticas de ayudas y las condiciones laborales del

personal investigador contratado postdoctoral (R2) para que éste pueda alcanzar la acreditación R3.

#### **Artículo 34. Condiciones de trabajo**

1. La ULPGC velará porque las condiciones laborales del personal investigador, incluido aquel que acredite un grado de discapacidad reconocida administrativa o judicialmente, proporcionen la flexibilidad necesaria para garantizar el rendimiento de la investigación de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos de aplicación.
2. La ULPGC proporcionará unas condiciones de trabajo que permiten que todo el personal investigador pueda conciliar la vida personal, familiar y laboral, así como garantizar el ejercicio corresponsable de sus derechos conciliatorios.
3. La ULPGC prestará 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.
4. Estas condiciones de trabajo serán las establecidas en el convenio colectivo de aplicación.

#### **Artículo 35. Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Unidad de Protección Radiológica.**

1. El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Unidad de Protección Radiológica es la estructura organizativa creada por la ULPGC para integrar la prevención de riesgos laborales, la protección radiológica y la gestión de los residuos peligrosos.
2. Corresponde a este servicio garantizar la adecuada protección de la seguridad y salud del personal investigador al servicio de la Universidad, informando a los investigadores de los riesgos laborales inherentes al puesto de trabajo y de las medidas de protección personal que requiera según la actividad laboral a desarrollar.
3. La Unidad de Protección Radiológica aplicará los programas de evaluación de riesgos radiológicos, vigilará los niveles ambientales de radiación y controlará la gestión de residuos radiactivos que pueda generar el personal investigador.
4. La Gestión de los Residuos Peligrosos gestionará de forma óptima los residuos peligrosos generados en la actividad investigadora, de forma que se garantice la salud del personal investigador y la protección del medio ambiente.

#### **Artículo 36. Servicio de orientación profesional**

1. La ULPGC dispondrá de un Servicio de Orientación Profesional, según se establece en la Ley Orgánica 2/2023 del Sistema Universitario, que tendrá competencias para asesoramiento, promoción y orientación profesional al estudiantado y al personal investigador con contratos de duración determinada para que puedan desarrollar su futura actividad profesional en el ámbito público o privado. Este servicio se regirá por lo dispuesto en los Estatutos de la ULPGC y en su normativa de desarrollo.
2. La ULPGC promoverá la designación de personal externo que realice labores de mentoría para que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional del personal investigador, motivándoles y contribuyendo, así, a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional.

### **Artículo 37. Conflictos laborales**

1. La ULPGC ofrecerá 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. Para ello se deberá utilizar el procedimiento habilitado de quejas, sugerencias y felicitaciones del Sistema de Garantía de Calidad institucional como mecanismo para la resolución de las incidencias.
2. En la resolución de los conflictos, disputas y quejas laborales la ULPGC ha aprobado un Reglamento de convivencia, así como de las medidas de prevención y de respuesta frente a la violencia, la discriminación y el acoso, que debe ser conocido por el personal investigador.
3. La Defensoría de la Comunidad Universitaria es un órgano recogido en los Estatutos de la ULPGC que está facultado para admitir y, en su caso, tramitar e informar sobre cualquier queja o reclamación que se le presente en la que se denuncie el incumplimiento de la legalidad o cualquier perjuicio de los derechos y libertades del denunciante en sus relaciones con la ULPGC, aunque no exista infracción estricta de la legalidad.

### **Artículo 38. Participación en órganos decisorios**

1. La ULPGC reservará un cupo de representación para el personal investigador 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, de acuerdo con lo que se estipule en sus Estatutos.
2. La ULPGC facilitará al personal investigador en formación (R1) y establecido (R2) tener representación en todos los órganos de gobierno de la ULPGC (Claustro, Consejo de Gobierno, Consejos de Departamentos, Consejos de Institutos Universitarios, Juntas de Facultad y Consejos de Escuelas), de acuerdo con lo que se estipule en sus Estatutos.

## **TÍTULO V. CONTRATACIÓN Y ADSCRIPCIÓN DEL PERSONAL INVESTIGADOR**

### **Artículo 39. Contratos predoctorales**

1. Sólo el estudiantado matriculado en un programa de doctorado de la ULPGC tendrá derecho a ser beneficiario de un contrato predoctoral celebrado con la ULPGC, a excepción de supuestos concretos en que se justifique y acredite la inexistencia de programas de doctorado propios.
2. El personal investigador en formación predoctoral (R1) desarrollará tareas de investigación en el ámbito de un proyecto específico y que suponga un avance en el conocimiento por quienes estén en posesión del título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Graduado Universitario con Grado de al menos 300 créditos ECTS o Máster Universitario, o equivalente.
3. El contrato se celebrará de acuerdo con lo establecido en el artículo 21 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o normativa que lo desarrolle o sustituya.
4. La persona o personas responsables de un contrato predoctoral podrán ser los directores/as de la tesis doctoral o, en su caso, la persona que sea la investigadora principal del proyecto de investigación en el participe el investigador predoctoral.

#### **Artículo 40. Contratos postdoctorales**

1. El personal investigador postdoctoral (R2 y R3) desarrollará, primordialmente, tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
2. El contrato se celebrará de acuerdo con lo establecido en el artículo 22 de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, o normativa que lo desarrolle o sustituya.
3. La utilización del contrato de trabajo bajo la modalidad de investigador/a distinguido/a se podrá celebrar cuando así lo indique la convocatoria o, en aquellos casos en los que se cumplan los requisitos establecidos en el artículo 23 de la Ley de la Ciencia y con la autorización explícita del vicerrectorado con competencias en investigación que deberá emitir un informe previo justificativo y vinculante.
4. La persona o personas responsables de un contrato postdoctoral habrán de coincidir con la persona que tenga la calidad de investigadora principal del proyecto de investigación en el que se desarrolla el trabajo de investigación o personal investigador establecido (R3) o personal investigador líder (R4) responsable de la línea de investigación en la que se desarrolla la actividad del personal investigador postdoctoral.

#### **Artículo 41. Contratos en proyectos, contratos y convenios de investigación**

1. La contratación de personal investigador, personal gestor y técnico de investigación en proyectos, contratos y convenios de investigación se regirán por lo dispuesto en el artículo 23 bis de la Ley de la Ciencia.
2. Los contratos de actividades científico-técnicas, de duración indefinida, no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de similares instrumentos de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y su convocatoria no estará limitada por la masa salarial del personal laboral.
3. Las actividades vinculadas a líneas de investigación, tal y como vienen definidas en el artículo 23 bis de la Ley de la Ciencia, serán aquellas indicadas por los GIR según el Reglamento 6/2022 de la ULPGC. A estos efectos, estas líneas podrán definirse de manera más detallada, atendiendo a la naturaleza del trabajo o actividad a desarrollar en la línea, pero siempre deberá contenerse el epígrafe principal de la línea de investigación.
4. Sólo podrá ser responsable de una línea de investigación un investigador o una investigadora incluida en el equipo de investigación de un GIR.

#### **Artículo 42. Asignación a líneas de investigación**

1. En los contratos celebrados bajo el amparo del artículo 23. bis de la Ley de la Ciencia se hará referencia exclusivamente a las líneas de investigación indicadas por los GIR de la ULPGC, según el reglamento establecido al efecto. A estos efectos, las líneas de investigación podrán definirse de una manera más concreta o detallada, atendiendo a la naturaleza del trabajo o actividad a desarrollar en dicha línea, pero siempre deberá contener la denominación principal de la línea de investigación por la que se haga la oferta.
2. Cada línea de investigación definida dentro de un GIR de la ULPGC tendrá un responsable, que será una persona integrante del equipo de investigación del GIR que

desarrolla dicha línea. No debe interpretarse que la persona responsable de la línea es la única que desarrolla la misma, en cuanto que un GIR es una estructura básica de investigación en el que todo su personal investigador interactúa entre sí y colabora bajo la coordinación de una persona. Por eso, se entenderá que el vínculo a una línea de investigación en un GIR y su responsable de línea se puede ampliar también a otros investigadores y otras investigadoras integradas en ese GIR, siempre y cuando conste, de manera fehaciente, el visto bueno de la persona responsable de dicha línea de investigación.

3. La persona responsable del contrato de actividad científico-técnica podrá ser la responsable de la línea de investigación u otra del equipo de investigación del GIR.

#### **Artículo 43. Adscripción a área/especialidad de conocimiento y Departamento a efectos docentes**

1. El personal investigador en formación predoctoral (R1) será adscrito a efectos docentes, a la misma área/especialidad que su director o directora de tesis doctoral. En el caso de que exista más de un director o directora de tesis, el personal investigador en formación predoctoral (R1) estará adscrito al área/especialidad más afín a su titulación, y en caso de igual afinidad, al área/especialidad más afín al campo de estudio de su tesis doctoral o su experiencia investigadora.

2. El personal investigador postdoctoral (R2) será adscrito a efectos docentes, inicialmente, a la misma área/especialidad que la persona responsable de su contrato. La persona responsable de su contrato, de común acuerdo con el personal investigador postdoctoral, podrá solicitar al Departamento la modificación del área/especialidad de conocimiento que mejor se ajuste a su formación y experiencia investigadora. En el caso de que no haya acuerdo en el área de destino, y con la finalidad de garantizar la carrera académica del personal investigador, el vicerrectorado con competencias en profesorado podrá adscribirlo al que mejor se ajuste a su formación y experiencia investigadora.

3. El personal investigador contratado en proyecto será adscrito a efectos docentes, inicialmente, a la misma área/especialidad que la persona responsable de su contrato. La persona responsable de su contrato, de común acuerdo con este personal investigador, podrá solicitar al Departamento la modificación del área/ámbito/especialidad de conocimiento que mejor se ajuste a su formación y experiencia investigadora. En el caso de que no haya acuerdo en el área de destino, y con la finalidad de garantizar la carrera académica del personal investigador, el Vicerrectorado con competencias en profesorado podrá adscribirlo al que mejor se ajuste a su formación y experiencia investigadora.

4. La adscripción del personal investigador en un área/especialidad de conocimiento adscrito a un Departamento, implicará que dicho personal quedará adscrito a dicho Departamento.

#### **Artículo 44. Adscripción a grupos de investigación reconocidos**

1. La actividad investigadora en la ULPGC se desarrolla, principalmente, en los Grupos de Investigación Reconocidos (GIR) de la ULPGC.

2. El personal investigador deberá estar adscrito en un Grupo de Investigación Reconocido de la ULPGC donde desarrollará activamente su labor investigadora.

3. La integración del personal investigador en un GIR de la ULPGC le otorga el derecho a utilizar las instalaciones y el equipamiento disponible para desarrollar la actividad investigadora, sin perjuicio de que tenga que solicitar autorización de acceso a dichas instalaciones y uso del equipamiento, así como recibir la formación adecuada para ello.
4. El personal investigador adscrito a un GIR quedará integrado en el Instituto Universitario de Investigación o en el Departamento Universitario al que esté adscrito el GIR en el que se integra, sin perjuicio de lo estipulado en el Reglamento 6/2022, de las Estructuras Básicas de Investigación y en particular de los Grupos de Investigación Reconocidos de la ULPGC, o normativa que lo sustituya.
5. El personal investigador en formación predoctoral (R1) será adscrito al mismo GIR que su director o directora de tesis doctoral. En el caso de que exista más de uno/a, será adscrito al GIR más afín a su titulación, y en caso de igual afinidad, al GIR más afín al campo de estudio de su tesis doctoral o su experiencia investigadora.
6. Tanto el personal investigador postdoctoral (R2) como el personal investigador contratado en proyecto será adscrito al GIR que solicite según se establece en el Reglamento 6/2022.
7. En la medida de lo posible, el grupo de investigación al que esté adscrito el personal investigador velará porque mientras sean R1, R2 y R3 vayan cumpliendo con los méritos exigidos en los procesos de acreditación externos de tal forma que se promueva el desarrollo de su carrera académica y/o profesional.

#### **Artículo 45. Periodo de prueba y extinción de contratos**

1. En los contratos de investigación podrán concertarse por escrito un período de prueba, con sujeción a los límites de duración que, en su caso, se establezcan en el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas Canarias vigente. En defecto de pacto en convenio, la duración del período de prueba será de quince días.
2. Será causa de extinción de los contratos, sin perjuicio de otras causas previstas en la normativa que resulte de aplicación, alguna de las siguientes:
  - a) El mutuo acuerdo entre la ULPGC y el investigador.
  - b) La renuncia por parte del interesado/a.
  - c) La expiración del tiempo convenido.
  - d) El incumplimiento de las obligaciones establecidas en la convocatoria por parte del investigador/a.
  - e) La no incorporación del investigador tras un período de suspensión del contrato.
  - f) Por razones de incompatibilidad.
  - g) Por ocultación o falseamiento de datos por parte del investigador/a.
  - h) Informe desfavorable del investigador responsable del contrato conforme a lo establecido en la convocatoria.

### **TITULO VI. INCORPORACIÓN ESTABLE A LA ULPGC DE PERSONAL INVESTIGADOR**

#### **Artículo 46. Estabilidad y permanencia en el empleo**

1. El personal investigador tendrá derecho a que su rendimiento no se vea socavado por la inestabilidad de los contratos y condiciones de trabajo, por lo que la ULPGC se compromete, en la medida de lo posible, a mejorar la estabilidad del personal investigador, aplicando y respetando las disposiciones y principios establecidos en la

Directiva Comunitaria relativa al trabajo de duración determinada, así como lo establecido en la legislación vigente.

2. La ULPGC reservará el porcentaje establecido en las leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año para la incorporación de personal investigador doctor que haya superado la evaluación del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3), o que haya obtenido el certificado como investigador/a establecido/a (R3).

#### **Artículo 47. Modalidades de vinculación permanente**

1. Según la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, las modalidades de vinculación permanente son profesorado permanente laboral (PPL), con funciones docente e investigadora, y el profesorado de los cuerpos docentes universitarios, titulares de universidad y catedráticos y catedráticas de universidad.

2. Para todas las modalidades de vinculación permanente se requiere acreditación conforme a la normativa universitaria y de desarrollo.

#### **Artículo 48. Estabilización del personal investigador establecido (acreditados R3)**

1. Cuando un Departamento tenga conocimiento de la existencia de personal investigador acreditado para las modalidades de vinculación permanente conforme a la normativa aplicable y que, además, disponga de la acreditación R3, lo pondrá en conocimiento del Vicerrectorado de Profesorado a los efectos de poder cubrir de manera efectiva con la reserva prevista en las leyes de presupuestos generales del Estado anuales para la incorporación de personal investigador doctor que haya superado la evaluación del programa de incentivación de la incorporación e intensificación de la actividad investigadora (I3), o que haya obtenido el certificado como personal investigador establecido (R3).

2. En el caso de existir más personal investigador establecido (acreditados R3) que plazas reservadas por mandato de la ley de presupuestos generales del Estado anuales, serán de aplicación los criterios plurianuales para la asignación de plazas a las áreas/especialidades de conocimiento negociados con la representación legal de las personas trabajadoras de la ULPGC.

3. Las plazas objeto de reserva que queden vacantes se podrán acumular a la convocatoria ordinaria de turno libre de ese mismo año, siempre que la norma presupuestaria lo permita.

#### **DISPOSICIÓN TRANSITORIA ÚNICA**

La exigencia establecida en el artículo 25. 2, relativa a la obligatoriedad de haber completado la formación mínima destinada a los docentes y personal investigador de nueva incorporación incluida en el Plan de Formación de Docentes y Personal Investigador de la ULPGC será de aplicación a partir del curso 2024-2025.

#### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA**

La entrada en vigor de este reglamento deroga el Reglamento por el que se definen criterios para la incorporación estable de investigadores a la ULPGC (aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria el 12 de diciembre de 2008 y publicado en el BOULPGC N.º 1 de 2009 y modificado por el Consejo de Gobierno 24 de mayo de 2011, publicado en el BOULPGC N.º 6 de 2011, de



6 de junio).

**DISPOSICIÓN FINAL PRIMERA. Desarrollo de este Reglamento**

El vicerrectorado con competencias en materia de investigación dictará las instrucciones que procedan para el desarrollo y aplicación del presente Reglamento.

**DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA. Listado de especialidades de conocimiento.**

Según la Disposición final tercera del Real Decreto 678/2023, de 18 de julio, por el que se regula la acreditación estatal para el acceso a los cuerpos docentes universitarios y el régimen de los concursos de acceso a plazas de dichos cuerpos sobre las especialidades de conocimiento del profesorado laboral sobre Especialidades de conocimiento, será la persona titular del Ministerio de Universidades la obligada a establecer por orden ministerial un listado de las especialidades de conocimiento a las que hace referencia este real decreto en el plazo máximo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto.

**DISPOSICIÓN FINAL TERCERA. Entrada en vigor**

La presente normativa entrará en vigor el mismo día de su publicación en el Boletín Oficial de la ULPGC.

BORRADOR

## **ANEXO I. Descriptores de los perfiles investigadores definidos en la Estrategia de Recursos Humanos de Investigación (HRS4R) de la Comisión Europea y en Euraxess y descripción de sus competencias.**

Los Descriptores de perfiles de investigación son características que pueden tener los investigadores a lo largo de su carrera. Se describen cuatro perfiles generales que se aplican a todos los investigadores, independientemente de dónde trabajen en el sector público o privado: en empresas, ONG, institutos de investigación, universidades de investigación o universidades de ciencias aplicadas. Independientemente de cualquier profesión en particular, se pueden perfilar amplios perfiles que describen las diferentes características que pueden poseer los investigadores.

### **R1 – Investigador/a de Primera Etapa (Hasta la obtención del título de doctor)**

Este perfil incluye a personas que investigan bajo supervisión en la industria, institutos de investigación o universidades, lo que incluye a los doctorandos y doctorando de programas oficiales de Doctorado.

El personal investigador con este perfil, con un contrato de investigación predoctoral, debe tener las siguientes competencias:

- a) Llevar a cabo investigaciones bajo supervisión.
- b) Tener la ambición de desarrollar el conocimiento de las metodologías y la disciplina de investigación.
- c) Haber demostrado una buena comprensión de un campo de estudio.
- d) Haber demostrado la capacidad de producir datos bajo supervisión.
- e) Ser capaz de realizar análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.
- f) Ser capaz de explicar los resultados de la investigación a sus colegas investigadores.

Entre las competencias deseables:

- a) Desarrollar habilidades integradas de lenguaje, comunicación y entorno, especialmente en un contexto internacional.

### **R2 – Investigador/a Reconocido/a (Doctores/as que aún no son completamente independientes).**

Se incluyen en este colectivo a los titulares de un doctorado (PhD) que aún no han establecido un nivel significativo de independencia y personal investigador con un nivel equivalente de experiencia y competencia.

Deben contar con las siguientes competencias:

- a) Todas las competencias de 'Investigador/a de Primera Etapa'.
- b) Haber demostrado una comprensión sistemática de un campo de estudio y dominio

- de la investigación asociada con ese campo.
- c) Haber demostrado la capacidad de concebir, diseñar, implementar y adaptar un programa sustancial de investigación con integridad.
  - d) Haber realizado una contribución científica a través de una investigación original que amplía la frontera del conocimiento mediante el desarrollo de un cuerpo sustancial de trabajo, innovación o aplicación. Esto podría merecer una publicación o patente arbitrada nacional o internacional.
  - e) Demostrar análisis crítico, evaluación y síntesis de ideas nuevas y complejas.
  - f) Poder comunicarse con otros/as investigadores.
  - g) Responsabilizarse y gestionar su propia progresión profesional, establece objetivos profesionales realistas y alcanzables, identificar y desarrollar formas de mejorar la empleabilidad.
  - h) Contar en su haber con artículos en talleres y conferencias.

Entre las competencias deseables:

- a) Entender la agenda de la industria y otros sectores laborales relacionados.
- b) Entender el valor de su trabajo de investigación en el contexto de productos y servicios de la industria y otros sectores laborales relacionados.
- c) Poder comunicarse con la comunidad científica y con la sociedad en general, sobre sus áreas de especialización.
- d) Poder promover, dentro de contextos profesionales, el avance tecnológico, social o cultural en una sociedad basada en el conocimiento.
- e) Poder asesorar al personal investigador de Primera Etapa, para que sean más efectivos y exitosos en su trayectoria de I+D.

### **R3 – Investigador/a Establecido/a (Investigadores/as que han desarrollado un nivel de independencia).**

Este perfil describe al personal investigador que ha desarrollado un nivel de independencia.

Debe contar con las siguientes competencias:

- a) Todas las competencias necesarias y deseables de 'Investigador/a Reconocido/a'.
- b) Tener una reputación establecida basada en la excelencia de la investigación en su campo.
- c) Haber hecho una contribución positiva al desarrollo del conocimiento, la investigación y el desarrollo a través de cooperaciones y colaboraciones.
- d) Identificar problemas y oportunidades de investigación dentro de su área de especialización.
- e) Identificar metodologías y enfoques de investigación apropiados.
- f) Realizar investigaciones de forma independiente que promuevan una agenda de investigación.
- g) Poder tomar la iniciativa en la ejecución de proyectos de investigación colaborativos en cooperación con colegas y socios del proyecto.
- h) Publicar artículos como autor/a principal, organiza talleres o sesiones de conferencias.

Entre las competencias deseables:

- a) Establecer relaciones de colaboración con grupos relevantes de investigación o desarrollo de la industria.
- b) Comunicar su investigación de manera efectiva a la comunidad investigadora y a la sociedad en general.
- c) Tener un enfoque innovador en su investigación.
- d) Poder formar consorcios de investigación y obtener financiación/presupuestos/recursos de investigación de los consejos de investigación o de la industria.
- e) Comprometerse con el desarrollo profesional de su propia carrera y actuar como mentor/a para los demás.

**R4 – Investigador/a Líder (Investigadores/as líderes en su área o campo de investigación).**

Se trata de personal investigador que es líder en su área o campo de investigación, incluyendo el liderazgo de un grupo de investigación, de un servicio científico, de un programa de postgrado de formación de investigadores/as o de un laboratorio de I+D de la academia o de la industria.

Entre las competencias necesarias:

- a) Todas las competencias necesarias y deseables de 'Investigador/a Establecido/a'.
- b) Tener una reputación internacional basada en la excelencia de la investigación en su campo.
- c) Demostrar juicio crítico en la identificación y ejecución de actividades de investigación.
- d) Hacer una contribución sustancial (avances) a su campo de investigación o abarcar múltiples áreas.
- e) Desarrollar una visión estratégica sobre el futuro del campo de investigación.
- f) Reconocer las implicaciones y aplicaciones más amplias de su investigación.
- g) Publicar y presentar artículos y libros influyentes, participar en comités organizadores de talleres y conferencias y ofrecer charlas invitadas.

Entre las competencias deseables:

- a) Ser experto/a en gestionar y liderar proyectos de investigación.
- b) Ser hábil para coordinar la investigación y el desarrollo científico de otras personas.
- c) Tener un historial comprobado en la obtención de fondos/presupuestos/recursos de investigación significativos.
- d) Más allá de la creación de equipos y la colaboración, ser capaz de centrarse en la planificación del equipo a largo plazo (p. ej., trayectorias profesionales para los investigadores y obtención de fondos para los puestos del equipo).
- e) Demostrar una excelente capacidad comunicadora y creadora de redes científicas dentro y fuera de la comunidad investigadora.
- f) Ser capaz de crear un entorno innovador y creativo para la investigación.
- g) Actuar como un modelo de desarrollo profesional a seguir.

## **ANEXO II. CÓDIGO ÉTICO DEL PERSONAL INVESTIGADOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS PALMAS DE GRAN CANARIA**

### **1.Principios generales**

El personal investigador en la ULPGC deberá desarrollar la actividad investigadora conforme a las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos fundamentales correspondientes a sus disciplinas que garanticen un avance del conocimiento con absoluto respeto a los principios, compromisos y exigencias bioéticas y de bioseguridad en general.

### **2. Comités Éticos**

1. El personal investigador, antes de iniciar la actividad investigadora, deberá solicitar evaluación de los proyectos y procedimientos al Comité Ético de Investigación Humana (CEIH) cuyo dictamen favorable es un requisito legalmente establecido para iniciar cualquier actividad investigadora con participación de seres humanos, muestras biológicas de origen humano y/o datos procedentes de población humana que requieren protección.

2.El personal investigador, antes de iniciar la actividad investigadora, deberá solicitar evaluación de los proyectos y procedimientos al Comité Ético de Experimentación Animal (CEEA) cuyo dictamen favorable es un requisito legalmente establecido para iniciar cualquier investigación en animales y está recogido en la normativa en vigor y en el reglamento específico que ha aprobado la ULPGC sobre experimentación animal. Asimismo, ningún procedimiento puede comenzar antes de que se haya recibido autorización favorable de la autoridad competente (Dirección General de Ganadería del Gobierno de Canarias).

### **3. Códigos deontológicos**

El personal investigador en la ULPGC deberá observar las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos supranacionales, nacionales, sectoriales o institucionales

### **4. Seres vivos y medio ambiente natural, urbano e histórico**

1. El personal investigador de la ULPGC debe preservar la seguridad de los seres vivos y el medio ambiente frente a determinados factores que pudieran alterarlos, como pueden ser los organismos modificados genéticamente y los agentes biológicos de riesgo.

2. El desarrollo de actividades de investigación que se realicen con y/o en los espacios naturales, en entornos medioambientales y conjuntos patrimoniales (naturales, históricos, arqueológicos, etc.), o dentro de estos entornos y conjuntos, obliga al personal investigador a ser especialmente cuidadoso y a buscar siempre la compatibilidad de las tareas de investigación con el mantenimiento, la conservación y el desarrollo sostenible de estos espacios de cara a las generaciones futuras y respetando la normativa vigente que le fuera aplicable.

### **5. Sostenibilidad económica y medioambiental**

La investigación atenderá a los criterios de sostenibilidad tanto económica como medioambiental y las financiaciones recibidas se utilizarán solo para los fines previstos, excepto en los casos en que se haya obtenido una autorización para otros usos alternativos.

#### **6. Procedimientos o materiales potencialmente peligrosos**

Cuando la investigación conlleve procedimientos o materiales potencialmente peligrosos deberá realizarse de acuerdo con los protocolos, las regulaciones y las guías de buenas prácticas que garanticen la seguridad tanto de la comunidad investigadora y universitaria como del medio ambiente.

#### **7. Investigación orientada a la sociedad**

El personal investigador deberá hacer todo lo posible para garantizar que la actividad investigadora sea relevante para la sociedad y no duplique otra realizada previamente por otros.

#### **8. Principios éticos en el ámbito de la propiedad intelectual e industrial**

Los investigadores respetarán la propiedad intelectual ajena, evitando el plagio, el autoplagio, el fraude y la manipulación de resultados. Se respetarán los derechos de la propiedad industrial e intelectual, especialmente de la propiedad conjunta de datos cuando la investigación se realice en colaboración con supervisores/as y otro personal investigador. La necesidad de validar nuevas observaciones demostrando que los experimentos pueden repetirse no se interpretará como plagio siempre que se citen explícitamente los datos a confirmar.

#### **9. Difusión de resultados**

1. La difusión de los resultados es un deber ético del personal investigador, entendido como contribución al incremento y la mejora del conocimiento humano y como parte del proceso de rendición de cuentas de la utilización de los medios públicos para la investigación.

2. No se considera aceptable comunicar y difundir los resultados de una investigación a los medios de comunicación antes de que se haya realizado la revisión por pares (*peer review*), ni expresar un optimismo excesivo o levantar falsas expectativas relacionadas con la investigación

#### **10. Acceso abierto**

1. La ULPGC considera positivas las iniciativas de acceso abierto al conocimiento que favorecen y promueven modelos de publicación que abogan por el acceso libre a la producción científica y académica generada por los investigadores

#### **11. Deber de filiación**

Todo el personal investigador de la ULPGC, así como de sus entes instrumentales, tiene que hacer constar claramente en los trabajos que publica su pertenencia a la ULPGC

#### **12. Delegación**

En caso de ser posible y necesario delegar algún aspecto de su labor, el personal investigador deberá velar que la persona en quien se delega esté capacitada para llevarlo a cabo la labor de investigación que se le delega.

### **13. Registro, almacenamientos y custodia**

1.El registro, el almacenamiento y la custodia del material derivado del transcurso de una investigación son responsabilidad de la coordinación del proyecto y deben llevarse a cabo según su criterio.

2.Todos los datos se tienen que conservar por un período mínimo de cinco años desde la fecha de la publicación, salvo que se disponga un periodo superior, de manera que se garantice la integridad y la seguridad y se eviten las modificaciones no autorizadas.

### **14. Conflictos de intereses**

Las personas investigadoras prestarán atención a los posibles conflictos de intereses para percatarse de si incurrir en ellos. Si es así, deben evitarlos (abstenerse) o, en caso de duda, hacerlos públicos y abordarlos adecuadamente según la reglamentación de los entes contratantes, de los organismos evaluadores o de las editoriales de las publicaciones.

### **15. Deber de denuncia**

1. El personal investigador debe **denunciar** ante la Comisión de Investigación cualquier acto de mala conducta en contra de estos principios enseguida que tengan conocimiento de ello y de un modo apropiado y responsable o utilizar el canal de denuncia anónima implementado por la ULPGC en el caso de observar infracciones graves.