

CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS EN LA INVESTIGACIÓN

Aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión de 21 de junio de 2023 y por el Patronato en su sesión de 15 de julio de 2023

I. INTRODUCCIÓN

El Código de Buenas Prácticas en la Investigación de la Universidad San Pablo-CEU se concibe como un conjunto de reglas, principios y compromisos que buscan favorecer la calidad y contribuir al rigor, el respeto y la responsabilidad en el desarrollo de la actividad investigadora.

En la elaboración de este Código se ha tenido en cuenta la normativa legal vigente; así, lo dispuesto en la Carta Europea para el personal investigador y el Código de conducta para la Contratación de Investigadores de 2005, en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, así como en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria. Asimismo, el presente Código se adapta a lo establecido en el Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU, aprobado el 9 de julio de 2020.

En 2005, la Comisión Europea adoptó una Carta Europea para personal investigador y un Código de conducta para la Contratación de Investigadores. Conocidos conjuntamente como “Carta y Código”, recogen 40 principios a cumplir por los investigadores y entidades empleadoras. Estos principios se organizan en cuatro bloques:

- Aspectos éticos y profesionales, como la libertad de investigación, los principios éticos o las buenas prácticas en investigación.
- Cuestiones relacionadas con el reclutamiento y la selección.
- Condiciones de trabajo y seguridad social, como la estabilidad y permanencia del empleo, la financiación y salarios o el equilibrio de género.
- Capacitación y desarrollo.

Con fecha 1 de junio de 2018, la Universidad San Pablo-CEU firmó la “Carta de adhesión”, como primer reconocimiento a los principios y obligaciones de la Carta y Código. Posteriormente, el 9 de diciembre de 2021, la Universidad obtuvo el “Sello de Excelencia en Recursos Humanos de Investigación” (“HRS4R”), concedido por la Comisión Europea a aquellas instituciones que han progresado en alinear sus políticas de recursos humanos con los principios definidos en la Carta y Código. Las instituciones a las que se les concede el sello destacan por su compromiso en la implementación de una contratación justa y transparente y una evaluación de desempeño de sus investigadores.

El presente Código, persiguiendo estos fines, será de aplicación tanto al personal docente e investigador como al de administración y servicios, estudiantes o personal que colaboren en las tareas investigadoras o en cualquiera de las actividades incluidas

en el presente documento.

II. PRINCIPIOS Y EXIGENCIAS GENERALES APLICABLES A LOS INVESTIGADORES

1. Libertad de investigación

Los investigadores actuarán en todo momento con sometimiento pleno a las normas internas de la Universidad San Pablo-CEU, orientando su labor al acrecentamiento y expansión del conocimiento científico, en aras del bien común.

En todo caso, gozarán de libertad de pensamiento y expresión, así como de libertad para determinar los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y de los principios éticos comúnmente reconocidos.

No obstante, estas libertades podrán ser limitadas cuando concurren determinadas circunstancias de investigación (actividades de supervisión, orientación o gestión), o bien limitaciones operativas, como razones presupuestarias o de infraestructuras, o en su caso por razones de protección de la propiedad intelectual. Estas limitaciones no podrán contravenir las prácticas y los principios éticos reconocidos que los investigadores están obligados a observar.

2. Principios éticos

Los investigadores deben observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos fundamentales correspondientes a sus disciplinas, así como las normas recogidas en los códigos deontológicos nacionales, sectoriales o institucionales aplicables por razón de la materia.

3. Responsabilidad profesional

Los investigadores deben hacer todo lo posible para garantizar que su labor sea relevante para la sociedad y no duplique la realizada previamente por otros. Deben evitar todo tipo de plagio y respetar los derechos de propiedad industrial e intelectual, que será conjunta cuando el trabajo se realice en colaboración con otros investigadores.

En caso de delegar algún aspecto de su labor, los investigadores deben velar por que la persona en quien se delega está capacitada para llevarlo a cabo.

4. Actitud profesional

Los investigadores deben conocer su ámbito de actividad y los posibles mecanismos de financiación disponibles, estando obligados a solicitar todos los permisos y aprobaciones necesarios antes de iniciar su labor o de acceder a los recursos proporcionados. Deben, igualmente, informar a las agencias financiadoras, a la Universidad o a los organismos que supervisan cuando su proyecto de investigación se retrase, se redefina o se complete, así como cuando, por cualquier razón, se deba abandonar o suspender antes de lo previsto.

5. Obligaciones contractuales y jurídicas

Los investigadores de todos los niveles deben conocer la normativa nacional, sectorial o institucional que rige las condiciones de desarrollo de su investigación. Esto incluye la normativa sobre derechos de propiedad industrial e intelectual, así como las exigencias y condiciones de las posibles entidades financiadoras. Los investigadores deben observar dichas normas entregando los resultados requeridos, tales como tesis, patentes, publicaciones o informes, según lo previsto en el convenio o documento equivalente.

6. Investigación con seres humanos

La dignidad, los derechos, la seguridad y el bienestar de las personas participantes debe ser la consideración primordial en cualquier estudio de investigación. La investigación deberá ser iniciada y llevada a cabo solo si los beneficios esperados justifican los riesgos que implica.

Cuando la investigación que se pretende realizar implique la utilización de seres y muestras de humanos, animales, organismos modificados genéticamente o datos de carácter personal, se estará a la legislación vigente y a los informes, los permisos y la supervisión que corresponda al Comité de Ética de la Universidad San Pablo-CEU y de cuantos comités supervisen estas prácticas científicas en sus ámbitos respectivos.

En todo caso en que se utilicen seres y muestras de humanos, animales, organismos modificados genéticamente o datos de carácter personal en la investigación, se aplicarán las siguientes reglas:

- La Universidad San Pablo-CEU y su personal investigador deben asegurarse de que cualquier investigación con seres humanos, con material de origen humano y/o con datos personales cumple con todos los requisitos legales y éticos, así como cualquier otra directriz aplicable, prestando especial atención en caso de que incluya grupos

considerados especialmente vulnerables.

- La Universidad San Pablo-CEU y su personal investigador deben garantizar la confidencialidad y seguridad de los datos relativos tanto a los participantes en la investigación como al material humano utilizado.
- El personal investigador no cederá datos o muestras de material humano a otros proyectos o personal investigador sin la autorización de los participantes y/o del Comité de Ética.
- El personal que realice investigaciones con seres humanos deberá asegurarse de que los participantes reciben toda la información precisa para poder dar su consentimiento con total conocimiento de causa, teniendo especial cuidado en el caso de trabajar con grupos vulnerables.
- Si en el desarrollo de sus trabajos el personal investigador detectara que los participantes humanos en la investigación están sujetos a riesgo o daño no justificado o las muestras humanas no están siendo tratadas o almacenadas convenientemente, deberá ponerlo en conocimiento del órgano responsable de la Universidad San Pablo-CEU, incluso si las investigaciones han sido informadas favorablemente por el órgano competente.
- En caso de que en un proyecto se prevea la participación de estudiantes de la Universidad San Pablo-CEU como sujetos de investigación o estudio, el personal investigador responsable deberá asegurar el establecimiento de procedimientos adecuados para minimizar la posibilidad de influencias indebidas en la obtención del consentimiento de los estudiantes y evitar toda forma de coerción en su reclutamiento y en su participación posterior.

7. Rendición de cuentas

Los investigadores que reciben fondos públicos o privados para la investigación son responsables de su uso eficaz. Deben observar los principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz y cooperar con toda auditoría autorizada de su investigación, tanto si la emprenden los organismos que los financian como si lo hace un Comité de Ética que ha aprobado el proyecto.

Los investigadores deben ser conscientes de que deben rendir cuentas a los organismos que los emplean o financian u otros organismos públicos o privados relacionados, así como, por razones éticas, al conjunto de la sociedad. Los investigadores financiados por fondos públicos son también responsables del uso eficaz del dinero de los contribuyentes.

8. Buenas prácticas en la investigación

Los investigadores deben seguir en todo momento prácticas de trabajo seguras, conformes a la legislación nacional y a la normativa de la Universidad San Pablo-CEU, adoptando las precauciones necesarias en materia de salud y seguridad y de recuperación de accidentes informáticos, preparando, por ejemplo, estrategias apropiadas de copias de seguridad. Asimismo, deben conocer las exigencias legales nacionales vigentes en materia de protección de datos y de confidencialidad, y adoptar las medidas necesarias para cumplirlas.

9. Difusión y explotación de resultados

Todos los investigadores deben velar por que los resultados de su investigación se transmitan y aprovechen mediante comunicados, transferencia a otros ámbitos de investigación, comercialización y por su difusión en publicaciones científicas de interés. La investigación debe ser transparente y el investigador tiene que estar en condiciones de dar razón de su trabajo, en atención a la importancia de la opinión de sus homólogos para la valoración de descubrimientos y al impacto social de la actividad científica.

9.1 Publicación en revistas arbitradas

Los investigadores velarán por dar a conocer los resultados de su labor a través, entre otros medios, de la publicación de artículos en revistas especializadas. Los resultados de la investigación científica, en cualquier área, siempre deben ser objeto de escrutinio por parte de homólogos, por lo que debe procurarse su publicación en revistas u otros medios con sistemas de revisión por pares, así como en revistas indexadas de ámbito internacional y con índice de impacto elevado.

9.2 Protección de resultados con posible interés comercial

Si los resultados obtenidos en una investigación pueden conducir a invenciones o aplicaciones potencialmente susceptibles de ser protegidas por su interés comercial, la persona responsable del proyecto de investigación debe comunicarlo a la Universidad San Pablo-CEU y gestionar la publicación de los resultados teniendo en cuenta esta circunstancia.

9.3 Resultado sin publicar

La no publicación de los resultados de una investigación o su excesiva demora son incompatibles con un correcto uso de los recursos. La publicación de resultados de estudios en los que hayan participado personas como sujetos de

experimentación constituye un imperativo ético.

9.4 Publicación repetida

La publicación duplicada o redundante es considerada una práctica inaceptable.

9.5 Referencias bibliográficas a terceros

Tanto en publicaciones como en expedientes de patentes o en modelos de utilidad es necesario incluir la referencia de los trabajos directamente relacionados con la investigación, evitando, al mismo tiempo, las referencias honoríficas o injustificadas.

9.6 Créditos institucionales y ayudas

Tanto en comunicaciones a congresos u otro tipo de presentaciones previas como en la publicación definitiva de los resultados de la investigación hay que declarar explícitamente las instituciones o centros a los que pertenecen o pertenecían los autores, dónde se ha realizado la investigación y el detalle de las subvenciones, ayudas o patrocinios económicos recibidos.

10. Compromiso con la sociedad y presentación en medios de comunicación

Los investigadores deben velar por que sus actividades de investigación se den a conocer a la sociedad en general. La presentación de resultados a través de los medios de comunicación debe incluir una explicación de carácter divulgativo, adaptada a públicos no especializados y que mejore así la comprensión de la ciencia por parte del público. En este tipo de presentaciones, el nombre de los autores debe ir asociado al de sus instituciones y, siempre que sea posible, se mencionarán las subvenciones y ayudas recibidas.

No se considera aceptable la comunicación y difusión de los resultados de una investigación a los medios de comunicación antes de su escrutinio por homólogos, es decir, antes de su aceptación para ser publicados o presentados en congresos tras haber sido contrastados.

11. Relación con los supervisores

Los investigadores en fase de formación deben mantener una relación continua con sus supervisores, con los responsables de la facultad o del departamento al que pertenecen y, en especial, con el responsable de su línea de investigación. Deben llevar registro de

los resultados y hallazgos de su investigación, según los calendarios acordados y los objetivos fijados.

12. Tareas de supervisión y gestión

Los investigadores expertos deben prestar especial atención a su labor como formadores, orientadores o comunicadores en asuntos científicos, realizando estas tareas según los más altos estándares profesionales. Han de crear una relación constructiva y positiva con los investigadores noveles, a fin de establecer las condiciones necesarias para una transferencia eficaz y transparente de conocimientos y para el futuro buen desarrollo de sus carreras.

13. Desarrollo profesional continuo

Los investigadores, en cualquier etapa profesional, deben procurar la mejora continua y la ampliación de sus conocimientos y competencias mediante formación reglada, seminarios y conferencias, así como aprendizaje virtual.

III. PRINCIPIOS GENERALES APLICABLES A LA UNIVERSIDAD SAN PABLO-CEU

El artículo 96 de las Normas de Organización y Funcionamiento de la Universidad San Pablo-CEU establece como uno de sus objetivos esenciales el desarrollo de la investigación científica, técnica y artística, de calidad, y la formación de investigadores, fomentando la transferencia social del conocimiento y la tecnología y atendiendo tanto a la investigación básica como a la aplicada. Para ello, promoverá la cooperación con el sector productivo, impulsando el desarrollo conjunto de programas y proyectos de investigación que posibiliten la transferencia del conocimiento y la movilidad del personal docente e investigador.

En materia de investigación, la Universidad San Pablo-CEU, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 4 de sus Normas de Organización y Funcionamiento, orienta su misión sobre los principios del estudio de la verdad de las cosas, la búsqueda de la integración del saber, el diálogo entre la fe y la razón, la específica preocupación por las implicaciones morales de los métodos y de los resultados de la investigación científica y técnica, y el reconocimiento del papel sapiencial insustituible que corresponde a la teología católica.

En materia de investigación, la Universidad San Pablo-CEU ajustará su actuación a los siguientes principios, de acuerdo con lo establecido en la Carta Europea para personal investigador y el Código de conducta para la Contratación de Investigadores:

1. No discriminación

No se discriminará a los investigadores por motivos de sexo, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, lengua, discapacidad, opiniones políticas y condición social o económica.

2. Equilibrio entre los sexos

La Universidad velará por que se tienda a un equilibrio representativo entre los sexos en todos los niveles, a través de medidas de fomento de la igualdad de oportunidades en la contratación de personal y en las etapas profesionales subsiguientes, sin que tales medidas vayan en detrimento de los criterios de calidad y competencia. En esta materia resultará de aplicación el Plan de Igualdad de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN PABLO CEU, aprobado el 9 de julio de 2020 y que se enmarca en la legalidad vigente, en particular, en lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, así como en Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Asimismo, la Universidad dará cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación y en la Ley 3/2022, de 24 de febrero, de convivencia universitaria que, de forma específica proclaman la obligación de garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato, la no discriminación y la tolerancia en el ámbito educativo.

3. Valor de la movilidad

La Universidad reconoce el valor de la movilidad geográfica, intersectorial, interdisciplinaria y virtual, así como entre los sectores público y privado, como medio de reforzar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier etapa de la carrera investigador. La Universidad incorporará la movilidad en la estrategia de formación y desarrollo profesional.

4. Derechos de propiedad intelectual e industrial

La Universidad velará por que los investigadores se beneficien, en cualquier etapa de su carrera, de la eventual explotación de sus resultados en I+D+i mediante la adecuada protección jurídica de sus derechos de propiedad intelectual e industrial.

No obstante lo anterior, en lo relativo a los derechos de propiedad intelectual e industrial resultará aplicable lo dispuesto en el Título III, artículos 11 a 14 de la Normativa de gestión de Proyectos de Investigación de la Universidad San Pablo-CEU, aprobada por

el Patronato de la Universidad en su sesión de 21 de mayo de 2011.

5. Autoría de trabajos científicos, publicaciones y patentes

La condición de autor no depende de la pertenencia a una profesión o posición jerárquica ni del carácter de la relación laboral, sino de la contribución a la investigación.

Para tener la plena condición de autor de una publicación o patente, es necesario:

- a) Haber contribuido de forma sustancial al proceso creativo, es decir, a la concepción y al diseño de este, o bien al análisis y a la interpretación de los datos.
- b) Haber contribuido a la preparación de las comunicaciones, informes o publicaciones resultantes y
- c) Ser capaz de presentar en detalle la contribución personal en la investigación y de discutir los principales aspectos del conjunto de la investigación.

La mera participación en la obtención de recursos o en la recogida de datos, como la provisión de sujetos de experimentación, no justifica necesariamente la condición de autor, aunque deban ser reconocidos en el apartado de agradecimientos. En aquellas investigaciones en las que esté previsto utilizar muestras, análisis o dictámenes realizados por terceros, conviene establecer previamente un procedimiento en el que se tenga en cuenta la contribución intelectual potencial al proyecto, así como cualquier otra dimensión relativa a los derechos de autor.

6. Coautoría

La Universidad valorará positivamente la coautoría, ya que demuestra un planteamiento constructivo de la práctica en la investigación, y desarrollará estrategias, prácticas y procedimientos que ofrezcan a los investigadores, incluidos los que están al principio de sus carreras, las condiciones necesarias para que puedan disfrutar del derecho a ser reconocidos, mencionados y/o citados, dentro de sus contribuciones reales, como coautores de informes, patentes, etc. o a publicar los resultados de su propia investigación.

7. Reconocimiento de la profesión

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

8. Condiciones de trabajo

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

9. Entorno de investigación

La Universidad debe velar por crear un entorno de trabajo y formación estimulante para los investigadores, incluidos aquellos con discapacidades, que ofrezca instalaciones y equipos adecuados, dentro de las limitaciones presupuestarias, además de posibilidades como la colaboración a distancia a través de redes de investigación. Asimismo, vigilará que se observen las normativas nacional o sectorial en materia de salud y seguridad en la investigación.

10. Estabilidad y permanencia en el empleo

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

11. Financiación y salarios

La Universidad velará por que los investigadores contratados por ella gocen de condiciones de financiación y/o salariales justas y atractivas con disposiciones de Seguridad Social adecuadas y equitativas (incluyendo prestaciones por enfermedad y paternidad, derechos de pensión y subsidio de desempleo), de conformidad con la legislación nacional vigente y con los convenios colectivos nacionales o sectoriales. Este principio debe aplicarse a los investigadores en todas las etapas de su carrera, incluidos aquellos en la fase inicial, de forma proporcional a su situación jurídica, rendimiento, su nivel de cualificaciones y/o sus responsabilidades.

12. Desarrollo profesional

La Universidad elaborará, preferiblemente dentro del marco de su gestión de recursos humanos, una estrategia de desarrollo profesional específica para los investigadores, incluidos los investigadores con contrato de duración determinada, que abarque todas las etapas de su carrera, independientemente de su situación contractual. La estrategia debe contemplar la disponibilidad de mentores que proporcionen apoyo y orientación para el desarrollo personal y profesional de los investigadores, motivándolos y contribuyendo, así, a reducir la posible inseguridad de su futuro profesional.

Todos los investigadores deben ser informados de estas medidas y disposiciones.

13. Acceso a la formación en investigación y al desarrollo continuo

La Universidad velará por que todos los investigadores, en cualquier etapa de su carrera e independientemente de su situación contractual, tengan la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y de mejorar sus posibilidades de empleo accediendo a medidas de desarrollo continuo de sus capacidades y competencias. Dichas medidas deben evaluarse regularmente para comprobar su accesibilidad, utilización y eficacia en la mejora de competencias, aptitudes y empleabilidad.

Asimismo, se garantizará que los investigadores puedan recibir orientación profesional y de empleo, ya sea en la propia Universidad o en colaboración con otras estructuras.

Deberá tenerse en cuenta muy especialmente lo establecido en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación que garantiza la igualdad de trato y no discriminación en el acceso, promoción, condiciones de trabajo y formación en el empleo.

14. Supervisión

La Universidad velará por que se identifique claramente a una persona a la que puedan dirigirse los investigadores en fase inicial de sus carreras para consultar temas relacionados con la realización de sus deberes profesionales, y deben informar de ello a los investigadores. Las disposiciones deben establecer claramente que los supervisores propuestos deben contar con suficiente experiencia en la supervisión de trabajos de investigación, y disponer del tiempo, los conocimientos, la experiencia, la aptitud técnica y la dedicación necesarios para poder ofrecer al investigador en formación el apoyo adecuado y aplicar los procedimientos de progreso y revisión necesarios, así como los mecanismos necesarios de reacción.

15. Docencia

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

16. Sistemas de evaluación y valoración

La Universidad o, en su caso los financiadores, aplicarán a todos los investigadores, incluidos los más expertos, sistemas de evaluación y valoración de forma que su rendimiento profesional sea sopesado de forma regular y transparente por un comité independiente (y, en el caso de los investigadores expertos, preferiblemente internacional). Estos procedimientos de evaluación y valoración deben tener debidamente en cuenta la creatividad global de los trabajos y resultados de investigación en forma de, por ejemplo, publicaciones, patentes, gestión de la investigación, docencia y conferencias, labores de supervisión y tutoría, colaboración nacional e internacional, labores administrativas, actividades de sensibilización pública y movilidad, y deben tomarse en consideración en el contexto de la evolución profesional.

17. Reclamaciones y apelaciones

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

18. Participación en órganos decisorios

La Universidad considerará legítimo, y de hecho deseable, que los investigadores estén representados en los órganos pertinentes de información, consulta y toma de decisiones de la Institución, a fin de proteger y defender sus intereses profesionales individuales y

colectivos y contribuir activamente a los trabajos de aquella.

19. Contratación

La Universidad velará por que las normas de acceso y admisión de investigadores, particularmente al principio de sus carreras, se indiquen claramente y debe facilitar también el acceso de colectivos desfavorecidos o de investigadores que retornan a la investigación, incluidos los profesores (de cualquier nivel) que retoman las labores de investigación. Al designar o contratar investigadores, la Universidad deberá observar los principios establecidos en el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, así como lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en la que se proclama la igualdad de trato y no discriminación así como el respeto a la dignidad de la persona en el empleo, por cuenta ajena y por cuenta propia, comprendiendo el acceso, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, la promoción profesional y la formación para el empleo.