



Consejo de la  
Unión Europea

Bruselas, 14 de julio de 2023  
(OR. en)

11850/23

---

---

**Expediente interinstitucional:  
2023/0285(NLE)**

---

---

**RECH 357  
EDUC 315  
COMPET 763  
IND 393  
MI 617  
EMPL 381**

## **PROPUESTA**

---

De:	Por la secretaria general de la Comisión Europea, D. <sup>a</sup> Martine DEPREZ, directora
Fecha de recepción:	13 de julio de 2023
A:	D. <sup>a</sup> Thérèse BLANCHET, secretaria general del Consejo de la Unión Europea
N.º doc. Ción.:	COM(2023) 436 final
Asunto:	Propuesta de RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa

---

Adjunto se remite a las Delegaciones el documento – COM(2023) 436 final.

Adj.: COM(2023) 436 final



Bruselas, 13.7.2023  
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Propuesta de

**RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO**

**sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa**

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

### 1. CONTEXTO DE LA PROPUESTA

Los investigadores conforman el núcleo del sistema de investigación e innovación de Europa. Es necesario reforzar las carreras de investigación para atraer y retener a los talentos y lograr que el sistema general sea más sólido y competitivo. Esto resulta fundamental para abordar los retos mundiales y sociales a los que se enfrenta Europa, en particular la transición digital y ecológica.

Desde la puesta en marcha del **Espacio Europeo de Investigación** en el año 2000<sup>1</sup>, se han producido avances significativos para los investigadores. Sin embargo, aún quedan cuestiones pendientes que requieren medidas más específicas y eficaces.

La **Comunicación de la Comisión titulada «Un nuevo EEI para la investigación y la innovación»**<sup>2</sup> reconoce que en la carrera mundial por el talento se requieren unas condiciones de desarrollo profesional que atraigan y retengan a los mejores investigadores de Europa, así como que el empleo precario, especialmente para los investigadores noveles, no ha progresado adecuadamente en los últimos años. Prevé un enfoque integral para las carreras de investigación en Europa, a través de un conjunto de medidas destinadas al reconocimiento de la profesión y las capacidades de los investigadores, la creación de un marco de competencias para los investigadores, un aumento de la movilidad y los intercambios entre el mundo académico y la industria, oportunidades de formación específicas y un portal de ventanilla única donde los investigadores tengan acceso a una amplia gama de servicios de apoyo.

Las **Conclusiones del Consejo tituladas «La profundización del Espacio Europeo de Investigación: ofrecer a los investigadores carreras profesionales y condiciones laborales atractivas y sostenibles y hacer realidad la circulación de cerebros»**, de mayo de 2021<sup>3</sup>, señalaron la necesidad de una acción más coordinada a escala europea para superar los retos a los que se enfrentan actualmente los investigadores y para contar con carreras de investigación adecuadas y sostenibles, estimular una circulación equilibrada de talentos y hacer de Europa un destino atractivo para los investigadores. Se sugiere avanzar hacia un marco único y global que aborde todos los retos relacionados con las carreras de investigación en todos los ámbitos posibles de empleo en el campo de la investigación.

La necesidad de aumentar el atractivo de las carreras de investigación en Europa también se pone de relieve en la **Recomendación del Consejo sobre un Pacto de Investigación e Innovación en Europa, de 26 de noviembre de 2021**<sup>4</sup>, y en los **criterios de actuación del EEI anejos a las Conclusiones del Consejo sobre el futuro de la gobernanza del Espacio Europeo de Investigación (EEI)**, de 26 de noviembre de 2021<sup>5</sup>, que incluyen una acción consistente en «4. Fomentar carreras de investigación atractivas y sostenibles, una circulación equilibrada de talentos y una movilidad internacional, transdisciplinaria e intersectorial en el conjunto del EEI». Esta acción prevé el desarrollo de un marco europeo para las carreras de

---

<sup>1</sup> Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones titulada «Hacia un espacio europeo de investigación», Bruselas [COM(2000) 6 final].

<sup>2</sup> Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Un nuevo EEI para la investigación y la innovación» [COM(2020) 628 final].

<sup>3</sup> Documento 9138/21 del Consejo.

<sup>4</sup> Recomendación (UE) 2021/2122 del Consejo, de 26 de noviembre de 2021, sobre un Pacto de Investigación e Innovación en Europa (DO L 431 de 2.12.2021, p. 1).

<sup>5</sup> Documento 14308/21 del Consejo.

investigación y la creación de instrumentos en apoyo de las carreras de investigación o la mejora de los ya existentes.

En toda Europa, los investigadores se encuentran a menudo en una **situación precaria en lo que respecta a las condiciones de empleo y de trabajo**. Esto es especialmente cierto en el caso de los **investigadores noveles**. Si bien los investigadores suelen ser contratados por una universidad o una organización de investigación, la financiación procede directamente (a través de becas) o indirectamente (a través de proyectos de investigación) de organizaciones de financiación nacionales e internacionales. Por lo general, los investigadores tienen contratos de corta duración financiados mediante subvenciones sin perspectivas claras de estabilidad laboral.

**Los salarios, la protección social y las condiciones de trabajo** pueden variar considerablemente en función del organismo de financiación patrocinador. La **Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R)**<sup>6</sup> es una herramienta que ha permitido a los empleadores y a los financiadores poner en práctica los principios de la **Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores**<sup>7</sup>. Las acciones Marie Skłodowska-Curie<sup>8</sup> promueven la Carta y el Código al fijarlos como requisito para participar en el programa. Sin embargo, la Carta y el Código datan de 2005 y deben modificarse a fin de que respondan a la nueva realidad y a los nuevos retos, entre los que figuran, entre otros, la ciencia abierta y la igualdad de género. La nueva versión también debe aspirar a una mayor aceptación más allá del mundo académico. Los portales y servicios **EURAXESS**<sup>9</sup> siguen proporcionando a los investigadores móviles de todo el mundo información práctica esencial y acceso a oportunidades laborales en toda Europa. Si bien el plan de pensiones **RESAVER**<sup>10</sup> ha resultado de ayuda, por el momento tiene una cobertura limitada. Todavía hay margen para ampliar estos servicios y herramientas.

No se han producido avances significativos en lo relativo a la prestación de apoyo para la **transición de los investigadores hacia sectores de empleo más amplios fuera del mundo académico** o hacia la **creación de empresas emergentes propias y la innovación**. Una de las principales razones de esta falta de progreso es el hecho de que los medios existentes actualmente para evaluar a los investigadores son muy limitados, ya que se basan en publicaciones revisadas exclusivamente por pares, y muy a menudo en la limitada capacidad de medición del factor de impacto de las publicaciones. Como consecuencia, los investigadores se muestran reacios a participar en actividades como la ciencia abierta, la movilidad intersectorial y el emprendimiento, la ciencia ciudadana y la divulgación, ya que es probable que estas actividades no sean beneficiosas para una carrera académica. Además, esta práctica desincentiva la investigación interdisciplinaria debido a la falta de publicaciones con un factor de impacto elevado.

Otro elemento que obstaculiza la transición profesional hacia ámbitos distintos del académico es el hecho de que la mayoría de los doctorandos reciben formación en un entorno exclusivamente académico. Esta modalidad de aprendizaje académico hace que estén insuficientemente preparados para carreras alternativas en otros sectores. Según el informe de

---

<sup>6</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>.

<sup>7</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>.

<sup>8</sup> <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>.

<sup>9</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/>.

<sup>10</sup> <https://www.resaver.eu/>.

la UNESCO sobre la ciencia de 2021<sup>11</sup>, en el mundo hay aproximadamente 8,85 millones de investigadores. Desde 2007, el número de investigadores ha aumentado casi un 30 %. China ha superado a los Estados Unidos (con un 21,1 y un 16,2 %, respectivamente). **La UE sigue siendo el líder mundial en lo relativo al número de investigadores**, con un porcentaje del 23,5 %. Sin embargo, no se ha producido un aumento similar en el número de puestos académicos y la realidad es que solo un pequeño porcentaje de las personas con un doctorado encontrará trabajo en el sector académico o de la investigación pública. Por lo tanto, deberán buscar empleo fuera de estos sectores<sup>12</sup>. De hecho, el reducido número de investigadores que progresan para convertirse en académicos hace que la carrera profesional alternativa sea precisamente el mundo académico. Dado que la mayoría de los investigadores no emprenderán una carrera académica, tienen que adquirir las **capacidades necesarias para obtener un puesto de trabajo en sectores no académicos o para establecer sus propias actividades empresariales**.

Sigue existiendo una **movilidad asimétrica de investigadores** de este a oeste y de sur a norte. A lo largo de los años se han llevado a cabo intervenciones, como la posibilidad de utilizar los fondos de la política de cohesión para fines de investigación, o acciones específicas para los países de ampliación como parte de los programas marco de investigación e innovación<sup>13</sup>. Sin embargo, aunque han contribuido a inducir una circulación más equilibrada del talento, estas iniciativas no han sido suficientes para generar efectos duraderos.

Aunque se han realizado avances significativos en materia de **igualdad de género**, todavía quedan cuestiones pendientes. Es necesario responder de una manera eficaz a las desigualdades de género que siguen existiendo en las carreras de investigación, como la brecha salarial de género, la progresión profesional, los sesgos de género en la evaluación, las cuestiones relativas al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y la violencia de género, que afectan a la participación y a la progresión profesional. Además, deben tomarse medidas específicas para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM).

A un nivel más básico, es necesario revisar la **definición del término «investigador»** para garantizar que abarca la amplia gama de opciones profesionales. Debe reconocerse que, más allá de la investigación, hay otras actividades que desempeñan un papel importante, como la docencia, la supervisión y la mentoría, y la interacción con la industria y la sociedad. Además, ha de tenerse en cuenta que la investigación y la innovación de alto nivel deben contar con el respaldo de una multitud de **funciones de gestión de la investigación**, asumidas por investigadores u otros profesionales.

Dada la importancia de las carreras de investigación, las condiciones marco y las medidas de apoyo deben ir acompañadas de un **sistema de seguimiento** adecuado y periódico que permita recoger datos pertinentes que puedan servir de ayuda para las partes interesadas de la investigación y la innovación, así como para los responsables políticos.

---

<sup>11</sup>UNESCO (2021), *UNESCO Science Report - The race against time for smarter development* [«Informe de la UNESCO sobre la ciencia: la carrera contra el reloj para un desarrollo más inteligente», documento no disponible en español], ISBN: 978-92-3-100450-6. Disponible en <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (consultado el 31 de marzo de 2023).

<sup>12</sup>Según Eurostat, en 2021 la mayoría de los investigadores de la UE trabajaban en el sector empresarial (56 %) y en el sector de la enseñanza superior (32 %), seguidos del sector público (11 %). Véase <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1?language=es>.

<sup>13</sup>Los países de ampliación son aquellos que tienen una escasa participación en anteriores programas marco de investigación e innovación.

- **Razones y objetivos de la propuesta**

La presente propuesta de Recomendación del Consejo tiene por objeto responder a las preocupaciones y recomendaciones planteadas por la Comisión y el Consejo<sup>14</sup> y lleva a la práctica uno de los resultados previstos de la acción 4 de los criterios de actuación del EEI, en concreto el desarrollo de un marco europeo para las carreras de investigación. Proporciona una serie de pautas que pueden orientar a los Estados miembros, las organizaciones de investigación, los financiadores y las partes interesadas a la hora de aumentar la estabilidad y el atractivo de las carreras de investigación. El objetivo buscado es **retener a los investigadores europeos y hacer de Europa un destino atractivo para los talentos extranjeros**.

Se proporciona una **definición de «investigador»** clara<sup>15</sup> para permitir un reconocimiento adecuado de la profesión en Europa. También se aclara que los investigadores pueden ejercer diversas **profesiones de investigación** en todos los sectores pertinentes, entre los que se incluyen el mundo académico, las empresas, la administración pública y el tercer sector. La propuesta reconoce la multitud de **funciones de gestión de la investigación** existentes desempeñadas por investigadores u otros profesionales, subrayando la importancia de seguir analizando y alineando estas profesiones a nivel europeo.

La mejora de las **condiciones de trabajo**, la garantía del equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y la **lucha contra la precariedad**, en particular mediante la limitación de los contratos de duración determinada y el fomento de mecanismos de financiación más sostenibles para las organizaciones de investigación, serán un elemento fundamental para que las carreras de investigación resulten más atractivas. Todo ello se complementará con acciones destinadas a garantizar **medidas de protección social** adecuadas y la portabilidad de los derechos de pensión a nivel transfronterizo. Se presta **especial atención a los investigadores noveles** mediante incentivos específicos.

Una **nueva Carta del Investigador** sustituirá a la Carta y al Código para los investigadores de 2005<sup>16</sup> y respaldará la creación de unas condiciones de trabajo y unos entornos de investigación de calidad en las organizaciones pertinentes. Será un documento único dirigido simultáneamente a los investigadores, los empleadores, los financiadores y los responsables políticos, y contendrá un menor número de principios<sup>17</sup> para facilitar su aplicación en todos los sectores. La nueva Carta podría servir como oportunidad para poner en marcha el proceso de revisión del actual mecanismo de ejecución de la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R).

El refuerzo de las **capacidades de los investigadores**, en concreto las de carácter transversal mediante el uso del **Marco Europeo de Competencias para los Investigadores (ResearchComp)**<sup>18</sup> y, entre otros, con el apoyo de microcredenciales<sup>19</sup>, fomentará la

---

<sup>14</sup> Véase la sección anterior.

<sup>15</sup> Se utiliza la definición del ampliamente aceptado *Manual de Frascati* (<https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>).

<sup>16</sup> Recomendación de la Comisión, de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (2005/251/CE) (DO L 75 de 22.3.2005, p. 67).

<sup>17</sup> Un conjunto de veinte principios, en lugar de los cuarenta principios de la Carta y el Código para los investigadores actuales.

<sup>18</sup> Véase <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>.

**movilidad intersectorial** y un flujo real de talentos entre sectores. Esto sustentará la circulación de conocimientos y ayudará a reducir la brecha que existe entre los investigadores y la demanda de talentos altamente cualificados en el mercado laboral.

El talento es el núcleo de la **innovación**. Resulta fundamental crear las condiciones necesarias para lograr y garantizar un flujo de talentos altamente cualificados y resilientes capaces de contribuir a la recuperación de Europa y a su ventaja competitiva. Esto implica establecer unos vínculos más sólidos entre el mundo académico y la industria, así como una cultura de emprendimiento e innovación, de modo que los talentos puedan llevar al mercado las ideas que desarrollan.

Además de fomentar la movilidad intersectorial y todas las demás formas de movilidad<sup>20</sup>, así como la creación de empresas emergentes por parte de los investigadores, la propuesta reconoce y recompensa las **diferentes trayectorias profesionales** a fin de garantizar que su valor añadido se tenga debidamente en cuenta en los procesos de contratación, progresión profesional y evaluación de los investigadores. Esta labor se complementa con el respaldo de los **servicios de asesoramiento y apoyo profesionales**, a fin de ayudar a los investigadores a encontrar la vía más adecuada y fomentar el desarrollo profesional.

Se actualizan los **perfiles de investigador R1 a R4** introducidos en 2011<sup>21</sup> y se complementan con ejemplos de ocupaciones para cada nivel y para distintos sectores con el objetivo de que las carreras de los investigadores sean más comparables e interoperables entre los distintos sectores y países de empleo<sup>22</sup>.

La aplicación de las nuevas pautas y recomendaciones mejorará el conjunto de los sistemas nacionales y europeos de investigación e innovación, contribuyendo a **abordar desde una perspectiva estructural los casos de circulación desequilibrada de talentos**.

Se presta apoyo para la aplicación y el desarrollo adicional de las herramientas nuevas y existentes en favor de las carreras de investigación (por ejemplo, EURAXESS, RESAVER y ResearchComp). Todas ellas encontrarán su lugar en la próxima **Plataforma de Talento del EEI**, una ventanilla única para investigadores que también presta apoyo a las organizaciones de investigación.

Un **observatorio de las carreras de investigación** permitirá efectuar un seguimiento de la aplicación de la presente propuesta mediante la recopilación de indicadores sobre los diferentes aspectos cubiertos. Sobre la base de estos datos, las partes interesadas y los responsables políticos a nivel nacional y europeo podrán adoptar medidas de base empírica.

- **Coherencia con las disposiciones existentes en la misma política sectorial**

La presente propuesta es coherente con las disposiciones en vigor, en particular con las siguientes:

---

<sup>19</sup>Recomendación 2022/C 243/02 del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (DO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

<sup>20</sup> Movilidad geográfica, interinstitucional, interdisciplinaria y virtual.

<sup>21</sup>

[https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf).

<sup>22</sup>Un análisis de las 79 285 vacantes publicadas en la base de datos EURAXESS de 2020 revela que la mitad de las vacantes no estaban vinculadas a una etapa profesional concreta. Además, el análisis también puso de manifiesto que cada empleador tiene su propia terminología para definir un puesto de trabajo, lo que acentúa la necesidad de elaborar un lenguaje común.

- La **Comunicación de la Comisión titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia»**, adoptada el 1 de julio de 2020<sup>23</sup>, que hace hincapié en que los investigadores están a la vanguardia de la ciencia y la innovación y requieren conjuntos específicos de capacidades para una carrera exitosa dentro y fuera del mundo académico. Entre otras cosas, la Agenda de Capacidades Europea prevé que se defina una taxonomía de capacidades para los investigadores, que se elabore un marco europeo de competencias para los investigadores y que se facilite apoyo para dotar a los investigadores de las capacidades necesarias para la movilidad intersectorial. La primera acción emblemática de la Agenda de Capacidades Europea, el Pacto Europeo por las Capacidades, respalda la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional a través de la colaboración entre la industria, los proveedores de educación y formación, los interlocutores sociales y las autoridades públicas en el marco de asociaciones en materia de capacidades a gran escala.
- La **Comunicación de la Comisión sobre una estrategia europea para las universidades**<sup>24</sup>, adoptada el 18 de enero de 2022, que prevé la creación de un marco para las carreras de investigación, en sinergia con un marco europeo para unas carreras atractivas y sostenibles en la enseñanza superior.
- La **Comunicación de la Comisión titulada «Nueva Agenda Europea de Innovación»**, adoptada el 5 de julio de 2022<sup>25</sup>, que reconoce que la innovación depende del éxito de la formación, la atracción y la capacidad para retener personas con talento y de una amplia gama de capacidades, y subraya la importancia de la movilidad intersectorial.
- La **Recomendación del Consejo sobre los principios rectores para la valorización del conocimiento**<sup>26</sup>, adoptada el 2 de diciembre de 2022, que tiene por objeto adoptar una línea común sobre principios políticos y medidas para que los responsables políticos nacionales, regionales y locales maximicen la transformación de los resultados de la investigación y la innovación en soluciones que benefician a la sociedad. Entre otras cosas, los principios rectores promueven un marco para respaldar el desarrollo de competencias y capacidades, la creación de un sistema de incentivos y parámetros, el seguimiento y la evaluación.
- **Coherencia con otras políticas de la Unión**

La presente propuesta es coherente con otras políticas de la Unión, en concreto con las siguientes:

- El **pilar europeo de derechos sociales**, anunciado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en noviembre de 2017 y que establece principios y derechos esenciales para unos mercados de trabajo y unos sistemas de protección social justos y que funcionen correctamente en el siglo XXI, y las disposiciones conexas de la Unión en el ámbito de las condiciones de trabajo y la protección social, entre las que

<sup>23</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» [COM(2020) 274 final].

<sup>24</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una estrategia europea para las universidades [COM(2022) 16 final].

<sup>25</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Nueva Agenda Europea de Innovación» [COM(2022) 332 final].

<sup>26</sup>Recomendación (UE) 2022/2415 del Consejo, de 2 de diciembre de 2022, sobre los principios rectores para la valorización del conocimiento (DO L 317 de 9.12.2022, p. 141).



se incluyen la **Comunicación de la Comisión titulada «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores»<sup>27</sup>**, adoptada el 26 de abril de 2017; la **Directiva relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea<sup>28</sup>** y la **Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores<sup>29</sup>**, adoptadas el 20 de junio de 2019; y la **Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia<sup>30</sup>**, adoptada el 8 de noviembre de 2019. En particular, la Recomendación del Consejo relativa al acceso a la protección social busca garantizar que tanto los trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores por cuenta propia, en condiciones comparables, puedan adherirse a los sistemas de seguridad social, acumular y hacer valer derechos adecuados, transferir fácilmente los derechos de seguridad social de un puesto de trabajo al siguiente y disponer de información transparente sobre sus derechos y obligaciones en materia de seguridad social.

- La **Comunicación de la Comisión titulada «Atraer capacidades y talento a la UE»<sup>31</sup>**, adoptada el 27 de abril de 2022, que reconoce la importancia y la necesidad de que la UE sea más atractiva para el talento de todo el mundo. En este contexto, la Directiva sobre los estudiantes e investigadores<sup>32</sup> y la reciente revisión de la Directiva sobre la tarjeta azul de la UE<sup>33</sup> contribuyen a la consecución de estos objetivos al facilitar y hacer más atractivo que investigadores y trabajadores altamente cualificados vengan a la UE, así como al promover la circulación de conocimientos y capacidades entre los Estados miembros mediante la mejora de los derechos de movilidad dentro de la UE.
- La **Comunicación de la Comisión titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa»<sup>34</sup>**, adoptada el 17 de enero de 2023, que se centra en los retos que plantea la trampa para el desarrollo del talento en las regiones de la UE relacionados con el declive demográfico, el estancamiento del porcentaje de población con educación terciaria y el nivel considerable de emigración de los jóvenes.

---

<sup>27</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Una iniciativa para promover la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores» [COM(2017) 252 final].

<sup>28</sup>Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (DO L 186 de 11.7.2019, p. 105).

<sup>29</sup>Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo (DO L 188 de 12.7.2019, p. 79).

<sup>30</sup>Recomendación 2019/C 387/01 del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

<sup>31</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Atraer capacidades y talento a la UE» [COM(2022) 657 final].

<sup>32</sup>Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair* (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21).

<sup>33</sup>Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1).

<sup>34</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa» [COM(2023) 32 final].

## **2. BASE JURÍDICA, SUBSIDIARIEDAD Y PROPORCIONALIDAD**

### **• Base jurídica**

La base jurídica de esta iniciativa son el artículo 182, apartado 5, y el artículo 292 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). De conformidad con el artículo 292 del TFUE, el Consejo puede adoptar recomendaciones y se pronunciará a propuesta de la Comisión en todos los casos en que los Tratados dispongan que el Consejo adopte actos a propuesta de la Comisión.

Según lo dispuesto en el artículo 179 del TFUE, la Unión tendrá por objetivo fortalecer sus bases científicas y tecnológicas, mediante la realización de un espacio europeo de investigación en el que los investigadores, los conocimientos científicos y las tecnologías circulen libremente, y favorecer el desarrollo de su competitividad, incluida la de su industria, así como fomentar las acciones de investigación que se consideren necesarias en virtud de los demás capítulos de los Tratados.

Según lo dispuesto en el artículo 181 del TFUE, la Unión y sus Estados miembros deben coordinar su acción en materia de investigación y de desarrollo tecnológico, con el fin de garantizar la coherencia recíproca de las políticas nacionales y de la política de la Unión. La Comisión, en estrecha colaboración con los Estados miembros, podrá adoptar cualquier iniciativa apropiada para promover esta coordinación, en particular iniciativas tendentes a establecer orientaciones e indicadores, organizar el intercambio de mejores prácticas y preparar los elementos necesarios para el control y la evaluación periódicos. Se debe informar cumplidamente al Parlamento Europeo.

El artículo 182, apartado 5, del TFUE brinda la posibilidad de complementar las acciones previstas en el programa marco plurianual al permitir que el Parlamento Europeo y el Consejo establezcan, con arreglo al procedimiento legislativo ordinario y previa consulta al Comité Económico y Social, las medidas necesarias para la realización del Espacio Europeo de Investigación.

### **• Subsidiariedad (en el caso de competencia no exclusiva)**

Los investigadores y las carreras de investigación se enfrentan a retos y necesidades específicos, como por ejemplo los siguientes: el reconocimiento de la profesión y de definiciones comunes para toda la Unión del término «investigador» y de las profesiones de investigación con el objetivo de fomentar la interoperabilidad y la comparabilidad entre los Estados miembros y los sectores; un acuerdo común sobre el conjunto de capacidades que necesitan los investigadores; el fomento de una movilidad geográfica, intersectorial e interdisciplinaria equilibrada; un sistema mejorado y coordinado para el desarrollo profesional, la progresión y la evaluación de los investigadores; e instrumentos de apoyo de la Unión para las carreras de investigación, entre otros, un sistema europeo de seguimiento exhaustivo. Estas necesidades, debido a su naturaleza, solo pueden satisfacerse de manera eficaz mediante una iniciativa a nivel de la Unión.

Si bien la Comisión ya ha tomado medidas en el pasado, en particular mediante la Recomendación de la Comisión, de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del

Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores<sup>35</sup>, se requiere una nueva iniciativa actualizada para responder a los nuevos retos y al nuevo contexto.

El Consejo pidió a la Comisión que tomara medidas en las Conclusiones del Consejo, de 28 de mayo de 2021, tituladas «La profundización del Espacio Europeo de Investigación: ofrecer a los investigadores carreras profesionales y condiciones laborales atractivas y sostenibles y hacer realidad la circulación de cerebros» y en los criterios de actuación del EEI anejos a las Conclusiones del Consejo sobre el futuro de la gobernanza del Espacio Europeo de Investigación, de 26 de noviembre de 2021. La Recomendación del Consejo sobre un Pacto de Investigación e Innovación en Europa, de 26 de noviembre de 2021, incluye las carreras de investigación y la movilidad de los investigadores, junto con la evaluación de la investigación y un sistema de recompensa, como esferas de acción importantes en el contexto de los ámbitos prioritarios de acción conjunta de la Unión y los Estados miembros en apoyo del Espacio Europeo de Investigación.

También debe tenerse en cuenta que una iniciativa de este tipo reviste una importancia vital para aumentar el atractivo de las carreras de investigación en Europa, y contribuye de manera decisiva al objetivo de conservar el talento investigador en Europa y de convertirla en un destino atractivo para los talentos extranjeros.

- **Proporcionalidad**

La presente propuesta se ajusta al principio de proporcionalidad establecido en el artículo 5, apartado 4, del Tratado de la Unión Europea. Ni el contenido ni la forma de esta propuesta de Recomendación del Consejo exceden de lo necesario para alcanzar sus objetivos. Los compromisos que asumirán los Estados miembros no son de carácter vinculante y cada uno de ellos será libre de decidir qué enfoque adoptar.

### **3. RESULTADOS DE LAS EVALUACIONES *EX POST*, DE LAS CONSULTAS CON LAS PARTES INTERESADAS Y DE LAS EVALUACIONES DE IMPACTO**

- **Consultas con las partes interesadas**

La presente propuesta se basa en las pruebas recabadas y las aportaciones recibidas en el contexto de una serie de estudios contratados por la Comisión, que implicaron numerosas interacciones con las partes interesadas.

El estudio *Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures* [«Hacer balance, evaluar los logros y definir el camino a seguir para las medidas estratégicas de la prioridad 3 del EEI», documento no disponible en español], publicado en diciembre de 2021<sup>36</sup>, hizo balance de las medidas estratégicas existentes en apoyo de la anterior prioridad del EEI relativa al logro de un mercado laboral abierto para los investigadores, en particular la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores, la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R) y la red de servicios EURAXESS. Evaluó sus logros, definió las necesidades y ofreció recomendaciones sobre medidas estratégicas nuevas o revisadas con miras a promover la dimensión de recursos humanos del nuevo EEI. Se llevaron a cabo varias actividades de consulta, entre ellas tres talleres en línea (abril, mayo y julio de 2021) con

---

<sup>35</sup> Recomendación de la Comisión, de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (2005/251/CE) (DO L 75 de 22.3.2005, p. 67).

<sup>36</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

partes interesadas e instituciones de investigación (por ejemplo, universidades y otras organizaciones que agrupan a centros de investigación, organizaciones de investigadores, alianzas de universidades europeas, financiadores de investigación, la red EURAXESS y Estados miembros), una encuesta a las organizaciones implicadas en el proceso de la HRS4R y una encuesta sobre la red de servicios EURAXESS.

A continuación se resumen las principales conclusiones extraídas de la consulta con las partes interesadas en el contexto del estudio:

- Ha habido una amplia aceptación de la Carta Europea del Investigador y del Código de conducta para la contratación de investigadores a nivel institucional dentro y fuera de la UE, pero es necesario actualizar estos documentos para que respondan a la nueva realidad (ciencia abierta, integridad de la investigación, igualdad de género, diversidad e inclusión, ciencia en equipo, movilidad intersectorial e interdisciplinaria y evaluación de la investigación) y debe promoverse su adopción también fuera del sector académico.
- El proceso de la HRS4R y el premio correspondiente han contribuido a lograr un cambio positivo en las prácticas de recursos humanos de las organizaciones que llevan a cabo actividades de investigación, a pesar de que algunas organizaciones consideran que para obtener el premio hay que hacer un esfuerzo excesivo.
- La aceptación y la eficacia de la Carta y el Código para los investigadores y la HRS4R se ven sumamente influidos por el contexto y las políticas nacionales.
- EURAXESS ha llegado a una masa crítica de investigadores y organizaciones de investigación de dentro y fuera de la UE, lo que ha dado lugar a un aumento constante del volumen y la intensidad de su uso. Los investigadores han obtenido diversos beneficios de EURAXESS, especialmente en términos de apoyo a la movilidad internacional, mientras que las organizaciones de investigación han disfrutado de un mejor acceso al talento investigador. Sin embargo, es necesario ampliar la oferta de servicios de EURAXESS a fin de que respalde el desarrollo del talento investigador en un sentido más amplio y deberá reforzarse el modelo de gobernanza actual como corresponda.
- Los retos a los que se enfrentan los investigadores en el mercado laboral sugieren que, si se quieren alcanzar los objetivos del nuevo EEI, se requieren modalidades de apoyo nuevas y diferentes para las carreras de investigación. Además, para satisfacer las aspiraciones del nuevo EEI relativas a las carreras de investigación, deben agruparse todos los instrumentos existentes en un marco global.

Sobre la base de estos elementos, las principales recomendaciones se referían a la necesidad de:

- Un marco político único para las carreras de investigación con un enfoque holístico que abarque todos los retos y centrado en todos los sectores de la sociedad en los que los investigadores llevan a cabo sus actividades.
- Una Carta y un Código para los investigadores actualizados que reflejen los retos y las oportunidades actuales con los que se encuentran los investigadores en el mercado laboral, así como un respaldo y una aplicación más generalizados, también por parte del sector privado, como elemento fundamental del EEI en su conjunto.
- Transformar EURAXESS en una Plataforma de Talento del EEI que proporcione un apoyo más holístico a los investigadores y se base en un modelo de gobernanza mejorado.

- Abordar los problemas a los que se enfrentan los investigadores en el mercado laboral, como la protección social o los derechos de pensión.
- Respalda el aprendizaje mutuo y el intercambio de experiencias en lo relativo a las carreras de investigación.

Además, se consultó al sector de la educación superior con el fin de elaborar un marco destinado a reforzar su misión de investigación e innovación en sinergia con la misión educativa. Este proceso dio lugar a las recomendaciones *Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe* [«Hacia una visión para 2030 sobre el futuro de las universidades en Europa», documento no disponible en español] (octubre de 2020)<sup>37</sup>, que aborda las cuestiones del fomento del capital humano y el desarrollo profesional. Las principales conclusiones a este respecto fueron las siguientes:

- Deben reformarse los sistemas y las estructuras de desarrollo profesional, formación y evaluación y de reconocimiento e incentivos de las universidades en aras de un modelo de evaluación más holístico, orientado a la calidad y menos centrado en la cantidad.
- Debe reformarse la evaluación de las carreras de los investigadores, con miras a crear un sistema equilibrado basado en toda la gama de capacidades de los investigadores de una manera pertinente para su etapa profesional, el puesto buscado y otros factores contextuales pertinentes y evitándose aplicar un enfoque único. La evaluación debe tener en cuenta los resultados de la investigación, el proceso de investigación, el servicio y el liderazgo, las repercusiones de la investigación, la docencia y la supervisión y otras experiencias profesionales.
- Deben integrarse la formación en capacidades y el desarrollo profesional de los investigadores a todos los niveles, lo que requiere invertir en la formación y el desarrollo profesional de los investigadores a todos los niveles (R1 a R4), prestándose especial atención a los investigadores de los niveles R1 y R2 (doctorado y postdoctorado), la mayoría de los cuales no tendrá un empleo permanente en el sector académico.
- Debe impartirse formación sobre la práctica de la ciencia abierta a los investigadores de todos los niveles (R1 a R4).
- Debe ampliarse el concepto de la movilidad geográfica para incluir la movilidad virtual.
- Deben actualizarse la Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores teniendo en cuenta el nuevo contexto de investigación e innovación de la UE y reflejando el estado de los debates que se están llevando a cabo en el sector académico. Este proceso también debe tener en cuenta explícitamente la ciencia abierta, las prácticas de innovación abierta y responsable, la diversidad, la integridad de la investigación, la ciencia ciudadana y la cuádruple movilidad (transnacional, intersectorial, interdisciplinaria y virtual) en lo relativo al desarrollo de la carrera profesional.
- Debe potenciarse la interacción entre el mundo académico y los sectores no académicos a fin de reforzar el papel de las universidades como agentes fundamentales que ocupan un lugar central en los ecosistemas de innovación.

---

<sup>37</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>.

El estudio *Knowledge Ecosystems in the new ERA* [«Ecosistemas de conocimiento en el nuevo EEI», documento no disponible en español], concluido en 2022, incluyó el análisis de aspectos relacionados con las carreras de investigación, en particular las capacidades<sup>38</sup>, el empleo y las condiciones de trabajo y el fenómeno de la fuga de cerebros y la circulación de talentos<sup>39</sup>. También se centró en la elaboración de una metodología para un observatorio de las carreras de investigación. En el estudio se analizaron y modelizaron medidas de movilidad intersectorial de toda Europa, basándose en un estudio anterior de la Comisión titulado *Fostering industrial talents in research at European level* [«Fomentar el talento industrial en la investigación a escala europea», documento no disponible en español] (enero de 2018)<sup>40</sup>. En relación con este estudio se han llevado a cabo numerosas actividades de consulta, entre ellas las siguientes:

- Una encuesta en línea para investigadores (abril y mayo de 2021) a fin de conocer mejor las capacidades, la seguridad social y las condiciones de trabajo relacionadas con los puestos de trabajo de investigación, seguida de tres reuniones de grupos de trabajo celebradas en mayo de 2021 para validar y precisar los resultados de las entrevistas.
- Una encuesta en línea (mayo y junio de 2021) para validar el conjunto de capacidades que son fundamentales para los puestos de trabajo de investigación en los sectores académico y privado.
- Entrevistas con investigadores (segundo trimestre de 2021) en diferentes etapas profesionales que trabajan en el mundo académico y en otros sectores, centrándose en las competencias, las oportunidades de formación en capacidades y la movilidad intersectorial.
- Entrevistas con representantes de organizaciones centrales de educación superior, asociaciones de organizaciones de investigación, representantes de los Estados miembros y representantes empresariales (segundo trimestre de 2021), centrándose en la actualización de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO), la elaboración de un marco europeo de competencias para los investigadores, el futuro del desempeño de un puesto con posibilidad de nombramiento como titular y la diversificación de las carreras de investigación.
- Un grupo temático (septiembre de 2021) integrado por asociaciones centrales de la UE relacionadas con la investigación (universidades, organizaciones de investigación, organizaciones de investigación y tecnología, etc.), asociaciones industriales y responsables políticos nacionales y de la UE para validar el trabajo relativo al proyecto de marco europeo de competencias para los investigadores.
- Un taller (octubre de 2021) con más de 450 participantes entre partes interesadas de todos los sectores para abordar los retos relacionados con las carreras de investigación, especialmente en el ámbito de las competencias.
- Un taller (marzo de 2022) con una amplia gama de partes interesadas de todos los sectores en el que se abordaron las capacidades y las condiciones de empleo de los

---

<sup>38</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>.

<sup>39</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en> y <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>.

<sup>40</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1>.

investigadores, las cuestiones de protección social de los investigadores que se desplazan internacionalmente y el concepto de un observatorio de las carreras de investigación.

- Un taller final (septiembre de 2022) sobre las competencias, la circulación equilibrada de talentos y la movilidad intersectorial.

Las principales conclusiones del estudio pueden resumirse como sigue:

- Los investigadores son de suma importancia para el sistema de investigación e innovación de Europa y es importante reforzar sus carreras profesionales, haciéndolas más atractivas y sostenibles. El primer aspecto que debe abordarse es el establecimiento de una definición común del término «investigador» aplicable en toda Europa.
- Si bien los descriptores de los perfiles R1 a R4 introducidos en 2011 se utilizan con frecuencia y en la contratación de investigadores en el sector académico se remite a ellos, se requiere una mayor claridad, en particular para fomentar su uso más allá del mundo académico y para permitir una interoperabilidad y una comparabilidad más sencillas en lo relativo a las funciones de los investigadores en distintos sectores y Estados miembros.
- Aunque los investigadores consideran que las capacidades transversales son importantes para la contratación y la progresión profesional, solo una minoría de los doctorandos de la UE cree que la formación recibida durante su formación de doctorado incluye un nivel satisfactorio de competencias transversales. Las partes interesadas aguardan con gran interés la puesta en marcha de un marco europeo de competencias para los investigadores, que no debe ser vinculante y debe conceder flexibilidad a los usuarios en lo relativo a su aplicación.
- Las capacidades son fundamentales para la movilidad intersectorial de los investigadores y estos deben tener a su disposición formación formal e informal certificable, entre otros, en coordinación y cooperación con empresas y otros agentes pertinentes del mercado laboral, a fin de colmar la brecha existente entre la demanda y la oferta de investigadores. No obstante, es igual de importante proporcionar apoyo y orientación a los investigadores sobre las oportunidades profesionales existentes más allá del mundo académico, en particular a través de servicios de mentoría y desarrollo profesional.
- La frecuente ausencia de una contratación abierta, transparente y basada en los méritos, las condiciones de trabajo precarias y la inestabilidad de las trayectorias profesionales representan un obstáculo para el desarrollo óptimo del capital humano del ámbito de la investigación. Se necesitan iniciativas, como estudiar la posibilidad de establecer un sistema modelo para el desempeño de un puesto con posibilidad de nombramiento como titular aplicable en toda la UE o cualquier otro sistema transparente de acceso y progresión profesional.
- Un análisis de las principales causas que contribuyen a la fuga de cerebros relacionadas con el nivel del sistema, el entorno de investigación, las condiciones de contratación y de trabajo y la excelencia en la investigación, señalándose las condiciones para lograr una movilidad más equilibrada. El análisis va acompañado de la definición de vías para lograr una circulación de talentos más equilibrada en los Estados miembros sobre la base de las prácticas existentes o futuras utilizadas en los Estados miembros o en las organizaciones de investigación y de vías a nivel de la UE, estructuradas en torno a las cuestiones de la alineación, la inspiración y el apoyo.

- La definición de modelos, buenas prácticas y recomendaciones para promover la movilidad intersectorial en tres categorías: i) el refuerzo de la cooperación entre el mundo académico y el empresarial; ii) la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los talentos para satisfacer la demanda de las empresas o desarrollar capacidades en materia de apoyo a la I+i; y iii) el emprendimiento y la creación de empresas.
- La seguridad social y su transferibilidad pueden desincentivar o complicar la movilidad internacional en el ámbito de la investigación. La movilidad da lugar a varios tipos de carencias en términos de seguridad social, que afectan más a los investigadores móviles. La primera carencia general es la diversidad de situaciones laborales y sus implicaciones para la seguridad social. Los cambios en la situación laboral al trasladarse de un país a otro pueden dar lugar a diferentes derechos de seguridad social. Por ejemplo, cuando a los investigadores de doctorado se les clasifica como estudiantes en lugar de como empleados, puede que su cobertura de seguridad social sea limitada o nula. Además, el acceso de los investigadores móviles a la información y la calidad de esta suelen ser limitados. Existen carencias específicas relativas a determinados tipos de seguridad social. La pensión, especialmente la pensión complementaria, es sin duda la principal preocupación, ya que los investigadores móviles con contratos frecuentes de corta duración podrían no cumplir los períodos de garantía fijados para los regímenes de pensión complementaria. En cuanto al desempleo, cuando se toma una decisión sobre el acceso a las prestaciones por desempleo y su importe se tiene en cuenta la vida laboral, independientemente del país.
- Una metodología e indicadores para el seguimiento de las carreras de investigación sobre la base de los datos existentes y completados con un enfoque basado en encuestas que abarca cuatro aspectos: los puestos de trabajo, las condiciones, las capacidades y la movilidad (trabajos preparatorios para un observatorio de las carreras de investigación).

Se llevaron a cabo otras actividades de consulta con Estados miembros, países asociados a Horizonte Europa y partes interesadas en el contexto del trabajo realizado en lo relativo a la propuesta de la Comisión de Recomendación del Consejo sobre un Pacto de Investigación e Innovación en Europa<sup>41</sup> y a los criterios de actuación del EEI, en particular la acción 4, que tiene por objeto «fomentar carreras de investigación atractivas y sostenibles, una circulación equilibrada de talentos y una movilidad internacional, transdisciplinaria e intersectorial en el conjunto del EEI».

La presente propuesta también tiene en cuenta el trabajo realizado por el Grupo de Trabajo Triangular del Comité del Espacio Europeo de Investigación e Innovación (CEEI) sobre la revisión de la Carta y el Código para los investigadores, las aportaciones recibidas en el marco de las consultas con las partes interesadas sobre la estrategia europea para las universidades e información o estudios de terceros, entre otros, de la OCDE. Además, en diciembre de 2020 se organizó conjuntamente un taller específico del CEEI sobre los investigadores con el Grupo de Trabajo Triangular del CEEI y el Trío de Presidencias.

---

<sup>41</sup>Se recabaron las opiniones de varias partes interesadas en distintos eventos. En particular, el Foro del EEI para la Transición (creado como grupo informal de expertos de la Comisión) asesoró a la Comisión y permitió tener en cuenta de forma estructurada las opiniones de los Estados miembros y de las partes interesadas. Se invitó a las partes interesadas y a las organizaciones centrales pertinentes a compartir sus puntos de vista (por ejemplo, en los talleres celebrados los días 20 de abril y 25 de mayo de 2021). También se organizó una consulta pública entre el 15 de abril y el 13 de mayo de 2021 con el fin de recabar las opiniones del público en general.



Propuesta de

## RECOMENDACIÓN DEL CONSEJO

### **sobre un marco europeo para atraer y retener a talentos de investigación, innovación y emprendimiento en Europa**

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 182, apartado 5, y su artículo 292, frases primera y segunda,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1) El artículo 179 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la Unión tendrá por objetivo fortalecer sus bases científicas y tecnológicas mediante la realización de un espacio europeo de investigación en el que los investigadores, los conocimientos científicos y las tecnologías circulen libremente. A este respecto, el artículo 180 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que la Unión realizará una serie de acciones que complementarán las emprendidas en los Estados miembros, entre ellas el estímulo a la formación y a la movilidad de los investigadores de la Unión y la difusión y explotación de los resultados de las actividades en materia de investigación en la Unión.
- (2) La Recomendación 2005/251/CE de la Comisión<sup>42</sup> desempeñó un papel importante en lo relativo al respaldo de los investigadores y las carreras de investigación en la Unión. La Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores (en lo sucesivo, «la Carta y el Código para los investigadores») se han convertido en puntos de referencia para los investigadores y para los empleadores o financiadores de investigadores, contribuyendo a reforzar el Espacio Europeo de Investigación y respaldando el desarrollo de un mercado laboral europeo más atractivo, abierto y sostenible para los investigadores. En 2008 entró en funcionamiento la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores (HRS4R), un procedimiento europeo mediante el que se certifica el compromiso de una institución con la aplicación de los principios de la Carta y el Código para los investigadores y sus avances en este sentido.
- (3) La Comunicación de la Comisión titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia», adoptada el 1 de julio de 2020<sup>43</sup>, subraya que los investigadores están a la vanguardia de la ciencia y la innovación y requieren conjuntos específicos de capacidades para una carrera exitosa dentro y fuera del mundo académico. Prevé que se defina una taxonomía de capacidades para los investigadores, en concreto para permitir el seguimiento

---

<sup>42</sup>Recomendación 2005/251/CE de la Comisión, de 11 de marzo de 2005, relativa a la Carta Europea del Investigador y al Código de conducta para la contratación de investigadores (DO L 75 de 22.3.2005, p. 67).

<sup>43</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Agenda de Capacidades Europea para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia» [COM(2020) 274 final].

estadístico de la circulación de cerebros, que se elabore un marco europeo de competencias para los investigadores y que se facilite apoyo para dotar a los investigadores de las capacidades necesarias para la movilidad intersectorial. La primera acción emblemática de la Agenda de Capacidades Europea, el Pacto Europeo por las Capacidades, respalda la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional a través de la colaboración entre la industria, los proveedores de educación y formación, los interlocutores sociales y las autoridades públicas en el marco de asociaciones en materia de capacidades a gran escala.

- (4) La Comunicación de la Comisión titulada «Un nuevo EEI para la investigación y la innovación», adoptada el 30 de septiembre de 2020<sup>44</sup>, reconoce que en la carrera mundial por el talento se requieren unas condiciones de desarrollo profesional que atraigan y retengan a los mejores investigadores de Europa, así como que el empleo precario, especialmente para los investigadores noveles, no ha progresado adecuadamente en los últimos años. También pone de relieve el frecuente desajuste entre las capacidades de los investigadores y las necesidades de la sociedad y de la economía, en particular las de la industria y las empresas, y la importancia de incentivar a los investigadores para que sigan una carrera fuera del mundo académico. La Comunicación señala que, con el fin de reforzar las carreras de investigación en Europa, resulta necesario un conjunto de medidas destinadas al reconocimiento de las capacidades de los investigadores, la creación de un marco de competencias para los investigadores, un aumento de la movilidad y los intercambios entre el mundo académico y la industria, oportunidades de formación específicas y un portal de ventanilla única donde los investigadores puedan acceder a una amplia gama de servicios de apoyo. La Comunicación también prevé la mejora del sistema de evaluación de la investigación.
- (5) Las Conclusiones del Consejo sobre el nuevo Espacio Europeo de Investigación, de 1 de diciembre de 2020<sup>45</sup>, subrayan que la creación de unas condiciones de trabajo atractivas y seguras y el aumento del atractivo de las carreras de investigación, teniendo en cuenta la ciencia abierta, la igualdad de género, las capacidades digitales, la evaluación de la investigación, la diversificación de las carreras de investigación y las múltiples trayectorias profesionales, son elementos esenciales del nuevo Espacio Europeo de Investigación que contribuyen a atraer y retener a investigadores excelentes.
- (6) Las Conclusiones del Consejo tituladas «La profundización del Espacio Europeo de Investigación: ofrecer a los investigadores carreras profesionales y condiciones laborales atractivas y sostenibles y hacer realidad la circulación de cerebros», de 28 mayo de 2021<sup>46</sup>, reconocen que los investigadores conforman el núcleo del sistema de investigación e innovación de Europa y que se requiere una acción más coordinada a escala europea para superar los retos a los que se enfrentan actualmente los investigadores con miras a contar con carreras de investigación adecuadas y sostenibles, así como para estimular una circulación equilibrada de talentos y para hacer de Europa un destino atractivo para los investigadores. Además, sugieren que se analice la posible evolución de la Carta y el Código para los investigadores hacia un marco único y global que abarque todos los retos relacionados con las carreras de investigación, además de los valores y principios, y que se centre en todos los posibles

---

<sup>44</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Un nuevo EEI para la investigación y la innovación» [COM(2020) 628 final].

<sup>45</sup> Documento 13567/20 del Consejo.

<sup>46</sup> Documento 9138/21 del Consejo.

ámbitos de empleo en la investigación, y piden a la Comisión que presente una propuesta en 2022. Como elementos que pueden incluirse en la propuesta se sugieren aspectos como la contratación, incentivos para investigadores noveles, la diversificación y la progresión de la carrera profesional, la interoperabilidad con todos los sectores de la sociedad, en concreto con la industria, la evaluación de los investigadores, la igualdad de género, el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y la mejora de la gobernanza y los servicios de EURAXESS.

- (7) La Recomendación (UE) 2021/2122 del Consejo<sup>47</sup> incluye las carreras de investigación y la movilidad de los investigadores, junto con la evaluación de la investigación, los investigadores y las instituciones, como esferas de acción importantes en el contexto de los ámbitos prioritarios de acción conjunta por parte de la Unión y los Estados miembros en apoyo del Espacio Europeo de Investigación, además de especificar un conjunto común de principios y valores para sustentar la investigación y la innovación en Europa. También destaca la necesidad de prestar una mayor atención a las carreras de los investigadores en sus fases iniciales e intermedias, incluidos los obstáculos específicos a los que se enfrentan las mujeres en dichas fases.
- (8) Los criterios de actuación del EEI anejos a las Conclusiones del Consejo sobre el futuro de la gobernanza del Espacio Europeo de Investigación, de 26 de noviembre de 2021<sup>48</sup>, incluyen acciones específicas consistentes en «avanzar hacia la reforma del sistema de evaluación de la investigación, los investigadores y las instituciones con el fin de mejorar su calidad, rendimiento e impacto» y «fomentar carreras de investigación atractivas y sostenibles, una circulación equilibrada de talentos y una movilidad internacional, transdisciplinaria e intersectorial en el conjunto del EEI». Esta última acción prevé el desarrollo de un marco europeo para las carreras de investigación, así como la mejora de los instrumentos y las iniciativas existentes y la creación de otros nuevos. Esta labor incluye lo siguiente: poner en marcha un observatorio de las carreras de investigación; revisar la Carta y el Código para los investigadores; crear la Plataforma de Talento del EEI a modo de vía de acceso en línea de ventanilla única para los servicios, la red y los portales EURAXESS, incluida la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), y para RESAVER; poner en marcha la iniciativa ERA4You para promover la circulación de talentos entre sectores y en el conjunto de la UE; intercambiar buenas prácticas sobre sistemas de investigación e innovación para apoyar una circulación equilibrada de cerebros; y poner a prueba, junto con las alianzas de universidades europeas, el nuevo marco europeo para las carreras de investigación.
- (9) La Comunicación de la Comisión sobre una estrategia europea para las universidades, adoptada el 18 de enero de 2022<sup>49</sup>, prevé la creación de un marco para las carreras de investigación, en sinergia con un marco europeo para unas carreras atractivas y sostenibles en la enseñanza superior que debe proponerse a más tardar en 2023.
- (10) La Comunicación de la Comisión titulada «Nueva Agenda Europea de Innovación», adoptada el 5 de julio de 2022<sup>50</sup>, reconoce que la innovación depende del éxito de la

---

<sup>47</sup>Recomendación (UE) 2021/2122 del Consejo, de 26 de noviembre de 2021, sobre un Pacto de Investigación e Innovación en Europa (DO L 431 de 2.12.2021, p. 1).

<sup>48</sup> Documento 14308/21 del Consejo.

<sup>49</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones sobre una estrategia europea para las universidades [COM(2022) 16 final].

<sup>50</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Nueva Agenda Europea de Innovación» [COM(2022) 332 final].

formación, la atracción y la capacidad para retener personas con talento y de una amplia gama de capacidades y subraya la importancia de la movilidad intersectorial.

- (11) La Recomendación (UE) 2022/2415 del Consejo<sup>51</sup> hace hincapié en la importancia de invertir en el desarrollo de una cultura, unas prácticas, unas capacidades y unas competencias empresariales para los investigadores y otros agentes de investigación e innovación, incluidos los intermediarios, cuya profesionalización continua es esencial, a fin de maximizar la transformación de los resultados de la investigación y la innovación en soluciones que beneficien a la sociedad. La aplicación de esta Recomendación se respaldará mediante un código de buenas prácticas sobre la colaboración entre la industria y el mundo académico.
- (12) Los investigadores son un recurso fundamental para la sociedad. Llevan a cabo actividades de investigación, fomentan la innovación y contribuyen a encontrar soluciones para los retos de la sociedad, como la transición digital y ecológica, contribuyendo así a las prioridades generales de la Comisión correspondientes a «Una Europa Adaptada a la Era Digital» y «Un Pacto Verde Europeo». Los investigadores son talentos altamente cualificados que tienen un gran potencial para satisfacer la demanda del mercado laboral, contribuyendo así a la prioridad general correspondiente a «Una Economía al Servicio de las Personas». Resulta fundamental mejorar su entorno de trabajo general mediante el refuerzo de las carreras de investigación y su eficacia, así como logrando la interoperabilidad entre sectores.
- (13) Aumentar el atractivo y la estabilidad de las carreras de investigación en toda la Unión es un elemento clave del Espacio Europeo de Investigación. Por lo tanto, existe la clara necesidad de hacer que las carreras de investigación sean más atractivas para quienes terminan la universidad y de establecer unas condiciones marco que permitan retener a los investigadores con talento en la Unión, así como para convertir a la UE en un destino atractivo y competitivo para los investigadores internacionales.
- (14) El talento es el núcleo de la innovación. Por lo tanto, resulta indispensable crear las condiciones necesarias para lograr y garantizar un flujo de talentos altamente cualificados y resilientes capaces de contribuir a la recuperación de Europa y a su ventaja competitiva. Esto implica establecer unos vínculos más sólidos entre el mundo académico y la industria, así como una cultura de emprendimiento e innovación, de modo que los talentos puedan llevar al mercado las ideas que desarrollan.
- (15) Las acciones Marie Skłodowska-Curie llevan más de veinticinco años facilitando apoyo, como parte de los programas marco de investigación e innovación, a investigadores de todo el mundo en todas las etapas de su carrera, centrándose en la formación, las capacidades y el desarrollo profesional. Este programa también ha tenido un efecto estructurador en las organizaciones (universidades, centros de investigación, empresas, etc.) mediante la difusión de buenas prácticas y el aumento de su atractivo y visibilidad internacionales, en particular a través del desarrollo de excelentes programas de doctorado. Las acciones Marie Skłodowska-Curie son un ejemplo de buenas prácticas en lo relativo a contribuir a la movilidad intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, desarrollar las capacidades de los investigadores, corregir los desequilibrios de género, retener a los investigadores con talento y atraer nuevos talentos hacia Europa. Los programas de doctorado industrial de dichas acciones, en los que la experiencia investigadora, la ubicación y la supervisión del doctorando se reparten a partes iguales entre un centro académico y un centro no

---

<sup>51</sup>Recomendación (UE) 2022/2415 del Consejo, de 2 de diciembre de 2022, sobre los principios rectores para la valorización del conocimiento (DO L 317 de 9.12.2022, p. 141).

académico, son un ejemplo importante de interacción y cooperación entre los agentes de este entorno, lo que fomenta las capacidades transversales y la movilidad intersectorial y ayuda a satisfacer las necesidades de la industria de talentos altamente cualificados.

- (16) Los datos de Eurostat indican que el número de investigadores que hay en Europa está creciendo. En 2021 había dos millones de investigadores (en equivalente a tiempo completo) trabajando en los Estados miembros, 627 000 más que en 2011. La mayoría de los investigadores trabajan en el sector empresarial (56 %) y en el sector de la enseñanza superior (32 %), seguidos del sector público (11 %). Es importante mantener esta tendencia al alza a través de inversiones, infraestructuras y políticas adecuadas a nivel nacional y de la Unión que apoyen el atractivo de las carreras de investigación, también en lo que respecta a la diversidad y la igualdad de género, y promover una cultura basada en valorar y recompensar del mismo modo las carreras de investigación en todos los sectores de la sociedad.
- (17) Se requiere una definición clara y común del término «investigador» aplicable en toda Europa, como por ejemplo la que figura en el ampliamente aceptado *Manual de Frascati*, y una interpretación común de las profesiones de investigación. Por «profesiones de investigación» deben entenderse los puestos que pueden ocupar los investigadores en todos los sectores pertinentes, entre los que se incluyen el mundo académico (universidades, escuelas politécnicas e institutos de investigación), las empresas (incluidos los laboratorios industriales, las empresas emergentes, las empresas semilla o las pequeñas y medianas empresas), los organismos de la administración pública (incluidos los laboratorios públicos y el sistema sanitario) y el tercer sector. Deben realizarse esfuerzos con miras al pleno reconocimiento de la profesión de investigador y con el objetivo de lograr la comparabilidad de las profesiones de investigación entre los Estados miembros y los sectores, en particular mediante la actualización de los perfiles de investigadores R1 a R4 creados en 2011 y su uso más generalizado en las vacantes de investigadores.
- (18) La investigación y la innovación de alto nivel deben contar con el respaldo de una multitud de funciones de gestión de la investigación, asumidas por investigadores u otros profesionales. Estas profesiones de gran valor merecen un reconocimiento adecuado, entre otras vías, mediante un mayor análisis y una mayor armonización a escala de la Unión, con vistas a reforzar su capacidad, desarrollar una formación pertinente, fomentar la comparabilidad y permitirles gestionar y respaldar de manera eficaz la investigación y la innovación.
- (19) En 2022 se actualizó la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones (ESCO) a fin de incluir unas taxonomías mejoradas de capacidades y ocupaciones para los investigadores, especificándose de este modo las ocupaciones pertinentes para los investigadores en los distintos sectores del mercado laboral y las capacidades transversales que deben poseer los investigadores para prosperar. La aplicación de la Clasificación ESCO en Europass y en la Red Europea de Servicios de Empleo (EURES) facilita la adopción de esta terminología mejorada en el mercado laboral. La Comisión debe interactuar con la Organización Internacional del Trabajo con el objetivo de incluir la categoría específica «investigador» en futuras revisiones de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), en la que se basa la Clasificación ESCO.
- (20) Tal como se reconoce en el artículo 13 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y según se afirma en la Declaración de Bonn sobre la libertad de

investigación científica de 20 de octubre de 2020, en el Comunicado de Roma sobre el Espacio Europeo de Educación Superior de 19 de noviembre de 2020 y en la Recomendación (UE) 2021/2122 del Consejo, deben salvaguardarse la libertad de cátedra y la libertad de la investigación científica como requisitos previos esenciales para que los investigadores puedan avanzar en la investigación y la innovación. A este respecto, la Comisión publicó en enero de 2021 un documento de trabajo de los servicios de la Comisión sobre cómo mitigar las injerencias extranjeras en la investigación y la innovación. En él se describen una serie de buenas prácticas para ayudar a las instituciones de educación superior y de investigación a salvaguardar sus valores fundamentales, en particular la libertad de cátedra, la integridad y la autonomía institucional, así como para proteger a su personal y a sus estudiantes y sus resultados de investigación y activos.

- (21) Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas entre los investigadores, ya que solamente constituyen el 33 % del total de investigadores de la Unión. Los datos también muestran que hay un mayor porcentaje de mujeres investigadoras que trabajan en el sector de la educación superior, en comparación con los hombres investigadores, mientras que sus porcentajes en los sectores público y empresarial son más bajos. De manera global, en la Unión hay un mayor porcentaje de investigadoras, en comparación con el de investigadores, que trabajan a tiempo parcial y con contratos precarios en la educación superior (11 % en el caso de las mujeres y 7 % en el de los hombres) y las mujeres solo ocupan el 26 % de los puestos académicos de alto nivel (titulares de cátedra o puesto de investigador equivalente). Es necesario responder de manera eficaz a las desigualdades de género que siguen existiendo en las carreras de investigación —como la brecha salarial de género, los sesgos de género en la evaluación, las cuestiones relativas al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y la violencia de género, que afectan a la participación y a la progresión profesional— a través del cambio institucional, en particular a través del instrumento de los planes de igualdad de género inclusivos. Además, deben adoptarse medidas específicas para abordar la infrarrepresentación de las mujeres en la investigación y la innovación dentro de los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM), así como en el sector de la educación superior, tal como se destaca en la estrategia europea para las universidades, que propone un manifiesto de universidades enfocadas a la ciencia, la tecnología, la ingeniería, el arte y las matemáticas [CTI(A)M] sobre educación no sexista en el ámbito de las CTI(A)M.
- (22) Con miras a respaldar el pleno desarrollo personal y profesional de los investigadores en la Unión, en particular en el caso de los investigadores noveles, resulta esencial abordar los retos existentes que repercuten de manera negativa en el sistema general de investigación e innovación de la Unión, así como en el mercado interior de la investigación. Estos retos incluyen aspectos relacionados con las condiciones de empleo y de trabajo, como el diferente estatus que se concede a los doctorandos en los Estados miembros (estudiante o empleado), la frecuente inexistencia de una contratación abierta, transparente y basada en los méritos, la precariedad vinculada a los contratos a corto plazo basados en proyectos, la insatisfactoria igualdad de oportunidades, la conciliación de la vida familiar y la vida profesional y las medidas de bienestar, y las deficiencias de los instrumentos de protección social, como las dificultades relativas a la portabilidad de los derechos entre sectores y Estados miembros.
- (23) En términos de empleabilidad y desarrollo profesional, los investigadores noveles se beneficiarían de unos incentivos específicos para su contratación, como incentivos

financieros y de protección social, que incluyan oportunidades de firmar contratos permanentes o indefinidos, en consonancia con la finalidad de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada<sup>52</sup>. En este sentido, podría promoverse un uso más amplio de la financiación de base o de la financiación de la investigación para todo el ciclo de vida, además de la financiación basada en proyectos. La financiación de base proporciona una proyección de apoyo financiero garantizado para las universidades o los centros de investigación a cambio de lograr determinados resultados y cumplir determinadas normas de calidad. La financiación para todo el ciclo de vida se caracteriza por un proceso competitivo inicial para la asignación de financiación que se renueva si el proceso de seguimiento da lugar a una evaluación positiva. Esto permite a las organizaciones de investigación elaborar estrategias de investigación a más largo plazo y asumir compromisos sostenibles con los empleados, utilizando simultáneamente financiación basada en proyectos para seguir explorando nuevos itinerarios.

- (24) Tal como se afirma en el artículo 22 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social y a obtener la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad. El artículo 9 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea establece que, en la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión debe tener en cuenta la garantía de una protección social adecuada. El principio 15 del pilar europeo de derechos sociales establece que tanto los trabajadores por cuenta ajena como los trabajadores por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada. Sin embargo, los investigadores móviles tienen dificultades para acumular pensiones complementarias adecuadas debido a los períodos de garantía, las elevadas tasas de transferencia, la limitada cultura financiera y la carga administrativa que recae sobre ellos a la edad de la jubilación. Por consiguiente, deben velarse por que los investigadores dispongan de salvaguardas basadas en la Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia<sup>53</sup>.
- (25) RESAVER, la institución paneuropea respaldada por la Comisión que se ocupa de los fondos de pensiones de empleo para las organizaciones que realizan actividades de investigación y que será uno de los componentes de la futura Plataforma de Talento del EEI, tiene un potencial pleno para abordar las cuestiones relativas a la protección social de los investigadores móviles, pero su aceptación se ve obstaculizada por una sensibilización limitada y por importantes trabas administrativas y jurídicas. Con el fin de salvaguardar los derechos de pensión de empleo de los investigadores móviles, debe suministrarse información sobre la manera en que la posible movilidad podría afectar a los derechos de pensión, así como fomentarse la participación de las organizaciones que realizan actividades de investigación en RESAVER.
- (26) Para que las carreras de investigación en la Unión sean más eficaces, sostenibles y atractivas, resulta esencial una movilidad intersectorial, interdisciplinaria y geográficamente equilibrada. Una movilidad de este tipo hace que el sistema general

---

<sup>52</sup>Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175 de 10.7.1999, p. 43).

<sup>53</sup>Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia (2019/C 387/01) (DO C 387 de 15.11.2019, p. 1).

de investigación e innovación sea más competitivo y fomenta una producción, una circulación y un uso del conocimiento mejorados. Estas formas de movilidad deben promoverse, incentivarse e integrarse de manera adecuada en el desarrollo profesional de los investigadores y deben adoptarse medidas para promover la eliminación de los obstáculos existentes, independientemente de su naturaleza, incluida, por ejemplo, la limitada portabilidad de las subvenciones.

- (27) El mundo académico y los investigadores necesitan un cambio de enfoque, de modo que se considere que las carreras de investigación son plenamente interoperables e intersectoriales, que el sistema de recompensa atribuya el mismo valor a las carreras correspondientes a todos los sectores y no penalice la movilidad geográfica, interdisciplinaria e intersectorial ni las interrupciones de la carrera profesional, incluidos los períodos sabáticos o los permisos parentales, y que los investigadores barajen indistintamente carreras profesionales en el mundo académico y fuera de él.
- (28) En algunos casos, la formación de doctorado sigue centrándose principalmente en una futura carrera académica y no tiene suficientemente en cuenta la gama más amplia de ocupaciones pertinentes para los investigadores en todos los sectores, ni tampoco la importancia de fomentar el espíritu empresarial de los investigadores. Dotar a los investigadores de capacidades transversales a través de formaciones tanto formales como informales, como complemento para unas capacidades de investigación sólidas, es muy importante para mejorar las oportunidades profesionales, la movilidad intersectorial y la innovación y para hacer más atractivas las carreras de investigación dentro de la Unión. Además, es importante que los investigadores comprendan claramente su responsabilidad social y las repercusiones sociales de su investigación, incluidos los aspectos relacionados con la sostenibilidad.
- (29) El Marco Europeo de Competencias para los Investigadores (ResearchComp), elaborado por la Comisión en consulta con los Estados miembros y las partes interesadas, desempeñará un papel clave a la hora de dotar a los investigadores de un amplio conjunto de capacidades transversales y de eliminar el desequilibrio en materia de capacidades que existe entre el mundo académico y todos los demás sectores pertinentes. La formación de doctorado y las oportunidades de formación específicas deben desarrollarse con arreglo a las competencias que se describen en dicho Marco, entre otros medios, sobre la base del intercambio de buenas prácticas, a fin de permitir la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional de los investigadores con una perspectiva que abarque toda la vida. Deben garantizarse mecanismos adecuados para el reconocimiento y la validación de las oportunidades de formación, tanto formal como informal, incluida la formación en el empleo.
- (30) A fin de garantizar que la formación de los investigadores se desarrolle o codesarrolle en función de las necesidades de capacidades reales, deben promoverse la interacción y la cooperación entre el mundo académico, las empresas, la administración pública, el tercer sector y todos los demás agentes pertinentes del entorno, por ejemplo, en lo relativo a los períodos de prácticas o el aprendizaje por observación.
- (31) Fomentar una mentalidad emprendedora y las competencias conexas entre los investigadores, en particular competencias para buscar inversores y capital, resulta crucial para mejorar la valorización del conocimiento y la transformación de ideas innovadoras en nuevos servicios y productos con un mayor potencial en términos de aceptación en el mercado, crecimiento sostenible, innovación y beneficios sociales. Para que la trayectoria empresarial resulte exitosa, es necesario entender adecuadamente y gestionar de manera eficiente los activos intelectuales, como las



publicaciones, los datos, los conocimientos técnicos y la propiedad intelectual, tal como se contempla en la Recomendación 2008/416/CE del Consejo<sup>54</sup>.

- (32) La circulación intersectorial de talentos, la mejora de la interoperabilidad entre sectores de los puestos de trabajo en investigación e innovación y el refuerzo de la colaboración entre el mundo académico y las empresas tanto para la transferencia de conocimientos como para la de talentos requieren una combinación de medidas de distinta naturaleza y complementarias a nivel nacional y de la Unión, lo que incluye la reforma del sistema. Un enfoque político que implique un aprendizaje mutuo sobre la base de modelos exitosos para los sistemas de movilidad intersectorial puede contribuir a lo siguiente: i) reforzar la cooperación entre el mundo académico y no académico y fortalecer los ecosistemas de innovación, ii) mejorar la formación y el aprendizaje permanente de los investigadores, los innovadores y otros talentos de investigación e innovación, incluida la mejora de las capacidades para desarrollar capacidades de apoyo, e iii) impulsar el desarrollo de capacidades empresariales por parte de los investigadores.
- (33) Los investigadores deben ser conscientes de la importancia crucial que tienen la elaboración de políticas y las medidas políticas en el ámbito de la investigación, así como de las repercusiones que pueden tener para las carreras de investigación en general y para el sistema de investigación e innovación. Es importante que la formación de doctorado integre e infunda esta idea, a fin de garantizar una mayor participación de los investigadores en las actividades de elaboración de políticas relacionadas con el ámbito de la investigación.
- (34) Debe informarse a los investigadores, en particular a los investigadores noveles, de las perspectivas disponibles en todos los sectores y de la posibilidad de aprovechar estas oportunidades para ampliar su espectro de desarrollo personal y profesional. Los servicios de asesoramiento y apoyo profesionales, adaptados a las necesidades de los investigadores, desempeñan un papel importante al estimular la movilidad intersectorial, interdisciplinaria, geográfica y virtual, así como la posibilidad de emprender actividades empresariales. Debe promoverse la movilidad interinstitucional, en concreto entre diferentes perfiles de instituciones de educación superior e investigación y mediante itinerarios académicos diversos y flexibles, en particular al eliminarse los obstáculos relacionados con las competencias desarrolladas en la institución anterior y las que se requieren en la nueva.
- (35) La evaluación de la investigación debe permitir estimar el rendimiento de los investigadores y de la investigación con miras a lograr la máxima calidad y las máximas repercusiones. Tal como se puso de relieve en el Llamamiento de París de 2022 sobre la evaluación de la investigación, en el informe exploratorio *Towards a reform of the research assessment system* [«Hacia una reforma del sistema de evaluación de la investigación», documento no disponible en español] publicado por la Comisión en 2021 y basado en una amplia consulta con las partes interesadas, en las Conclusiones del Consejo sobre la evaluación de la investigación y la aplicación de la ciencia abierta, de 10 de junio de 2022<sup>55</sup>, y en el Acuerdo sobre la Reforma de la Evaluación de la Investigación publicado en julio de 2022, una evaluación adecuada del rendimiento requiere el reconocimiento de unos resultados, unas actividades y unas

---

<sup>54</sup>Recomendación 2008/416/CE de la Comisión, de 10 de abril de 2008, sobre la gestión de la propiedad intelectual en las actividades de transferencia de conocimientos y Código de buenas prácticas para las universidades y otros organismos públicos de investigación (DO L 146 de 5.6.2008, p. 19).

<sup>55</sup> Documento 10126/22 del Consejo.

prácticas de investigación cada vez más diversos, lo que incluye la colaboración y la puesta en común abierta de los resultados, así como la garantía de unos niveles de integridad elevados para la investigación. Por lo tanto, la evaluación de los investigadores debe adoptar un enfoque más equilibrado entre la evaluación cuantitativa y cualitativa de la investigación, para lo que debe favorecerse la evaluación cualitativa con revisión inter pares, respaldada por un uso responsable de indicadores cuantitativos.

- (36) La evaluación de los investigadores debe promover un reconocimiento y una recompensa igualitarios de las carreras de los investigadores, independientemente del sector de empleo o actividad, y basarse en un enfoque imparcial centrado en el talento. Las trayectorias profesionales múltiples, caracterizadas por la movilidad geográfica, sectorial e interorganizativa, o las trayectorias híbridas, caracterizadas por la combinación simultánea de sectores, merecen un reconocimiento pleno y la consideración al mismo nivel que una trayectoria profesional lineal.
- (37) Con el objetivo de reforzar las carreras en el mundo académico, se necesita un sistema de acceso y progresión profesional transparente, estructurado, inclusivo e igualitario en cuanto al género, incluido hasta los puestos superiores. Para tal fin, podría considerarse la opción de adoptar sistemas similares al desempeño de un puesto con posibilidad de nombramiento como titular, destinados a ofrecer un contrato de duración determinada con una perspectiva de progresión hacia un puesto permanente si se recibe una evaluación positiva, tanto en los Estados miembros como en las organizaciones que realizan actividades de investigación.
- (38) A pesar de las medidas adoptadas a nivel de la Unión, nacional y regional, persiste el problema de la fuga de talentos desde las regiones menos desarrolladas de la Unión, tal como se señala en la Comunicación de la Comisión titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa»<sup>56</sup>, y se requieren medidas adicionales para lograr una movilidad geográfica más equilibrada para los investigadores. Los análisis sobre la circulación de talentos realizados por la Comisión para el período 2021-2022 indican la contribución positiva de las acciones que se están llevando a cabo en la Unión para fomentar una circulación de talentos más equilibrada, pero también hacen referencia a retos persistentes y proporcionan vías para la ganancia de cerebros. Unos entornos de investigación de calidad excelente, unas condiciones de trabajo atractivas y una remuneración acorde con las cualificaciones profesionales y las actividades realizadas desempeñan un papel muy importante en este contexto, pero a menudo requieren que se reformen los sistemas nacionales de investigación e innovación. Debe seguirse un enfoque en materia de políticas que tenga por objeto apoyar e incentivar este tipo de transformaciones del sistema, en particular con ejercicios de aprendizaje mutuo sobre la base de métodos satisfactorios que hayan permitido establecer una circulación de talentos más equilibrada en los Estados miembros.
- (39) El principal objetivo de EURAXESS, una iniciativa paneuropea única que ofrece información y servicios de apoyo gratuitos para los investigadores y sus familias, es respaldar la movilidad y el desarrollo profesional de los investigadores, garantizando al mismo tiempo una reserva de talento sostenible para el ámbito de la investigación y la innovación y mejorando la colaboración científica entre la Unión y el resto del mundo. Con miras a seguir apoyando este objetivo, EURAXESS debe ampliar sus

---

<sup>56</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «El aprovechamiento del talento en las regiones de Europa», 17 de enero de 2023 [COM(2023) 32 final].

actividades de suministro de información y apoyo para los investigadores y las instituciones de educación superior e investigación y lograr una estructura de servicios y gobernanza optimizada, una mejor experiencia digital y de usuario y la interoperabilidad con otras iniciativas de la Unión, como Europass y EURES. La eficacia y la coherencia de los portales y servicios de información de EURAXESS se beneficiarían del refuerzo de los recursos financieros y humanos de las organizaciones de contacto nacionales, en particular en lo que se refiere a la ejecución de iniciativas a escala nacional o de la Unión, haciendo uso de la base de conocimientos especializados y de la distribución de tareas entre las entidades de EURAXESS a nivel nacional al tiempo que se supervisa el rendimiento y se miden los resultados.

- (40) Para seguir siendo competitiva a escala mundial, la UE debe ser más atractiva para el talento de todo el mundo. La Comunicación de la Comisión titulada «Atraer capacidades y talento a la UE», adoptada el 27 de abril de 2022<sup>57</sup>, hace hincapié en la necesidad de que la UE aumente su atractivo para el talento mundial, en particular al promover la innovación y el espíritu empresarial en la UE y al explorar nuevas vías que podrían utilizarse para la migración legal a la UE a medio y largo plazo. La revisión de la Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>58</sup> fue un paso importante para mejorar el atractivo de la UE, al permitir que los migrantes altamente cualificados se beneficien de unos derechos mejorados y de procedimientos más rápidos y simplificados. La Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>59</sup> también contribuye a la consecución de estos objetivos al hacer más fácil y atractivo para los estudiantes e investigadores el hecho de venir a la UE, al tiempo que promueve la circulación de conocimientos y capacidades mediante unos derechos de movilidad dentro de la UE mejorados.
- (41) Deben revisarse la Carta y el Código para los investigadores a fin de que respondan a la nueva realidad y a los retos a los que se enfrentan actualmente los investigadores y las instituciones, en particular una mejor integración de la igualdad de género y la inclusión y las prácticas de ciencia abierta. Debe simplificarse la nueva versión con miras a facilitar su aplicación y debe promoverse su adopción más allá del sector académico. La revisión no debe perjudicar a las instituciones que hayan refrendado los principios de la Carta y el Código para los investigadores existentes. Debe considerarse que siguen refrendando la Carta y el Código para los investigadores en su nueva versión. Esto debe aplicarse en particular a las instituciones que han iniciado el proceso de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), cuyo primer paso consiste en refrendar la Carta y el Código para los investigadores.
- (42) Se requiere un observatorio de las carreras de investigación, que combine los mejores datos actuales de la Unión en un único lugar, con vistas a efectuar un seguimiento de la aplicación de medidas destinadas a reforzar las carreras de investigación y consolidar las reformas en el sistema. Dicho observatorio debe responder a las necesidades de datos de los Estados miembros y de las organizaciones que realizan actividades de investigación pertinentes para la adaptación y el desarrollo de políticas

---

<sup>57</sup>Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Atraer capacidades y talento a la UE» [COM(2022) 657 final].

<sup>58</sup>Directiva (UE) 2021/1883 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de octubre de 2021, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta cualificación, y por el que se deroga la Directiva 2009/50/CE del Consejo (DO L 382 de 28.10.2021, p. 1).

<sup>59</sup>Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair* (DO L 132 de 21.5.2016, p. 21).

para las carreras de investigación. También debe ayudar a los investigadores a comprender mejor los retos y las oportunidades y promover el atractivo de las organizaciones europeas que realizan actividades de investigación para los mejores talentos. Debe contemplarse el establecimiento de vínculos pertinentes con el Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior propuesto en la estrategia europea para las universidades. Podrían adaptarse los datos recogidos en aplicación del Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo<sup>60</sup> para responder a las necesidades de los usuarios del observatorio de las carreras de investigación.

- (43) Para que el marco europeo logre atraer talento empresarial, de investigación y de innovación hacia Europa y retenerlo, es necesario el compromiso de los Estados miembros y de todas las partes interesadas implicadas. En particular, podrían fomentarse las alianzas de instituciones de educación superior, como las establecidas en el marco de la Iniciativa «Universidades Europeas» y respaldadas por el Programa Erasmus+ y los programas marco de investigación e innovación, así como del sector de la educación superior en general y de todas las partes interesadas pertinentes, de forma voluntaria y siguiendo un enfoque ascendente, a fin de contribuir a una aplicación generalizada del marco mediante la puesta a prueba de actividades pertinentes.

HA ADOPTADO LA PRESENTE RECOMENDACIÓN:

**Definición del término «investigador» en el Espacio Europeo de Investigación y de las profesiones de investigación**

1. A efectos de la presente Recomendación:

Por «investigadores» se entienden los profesionales que se dedican a la concepción o creación de nuevos conocimientos. Llevan a cabo actividades de investigación y mejoran o desarrollan conceptos, teorías, modelos, técnicas, instrumentos, programas informáticos o métodos operativos. Los investigadores pueden participar íntegra o parcialmente en diferentes tipos de actividades (por ejemplo, investigación básica o aplicada, desarrollo experimental, operación de equipos de investigación o gestión de proyectos) en cualquier sector de la economía o la sociedad. Los investigadores buscan opciones para la realización de nuevas actividades de investigación y desarrollo, y las planifican y gestionan utilizando capacidades y conocimientos de alto nivel obtenidos a través de formación y educación formales o a partir de la experiencia práctica adquirida durante la realización de investigaciones.

2. Las profesiones de investigación pueden desarrollarse, con igual valor, en cualquiera de los sectores que realizan actividades de investigación e innovación, entre los que figuran el mundo académico, las empresas, los laboratorios estatales y la administración pública y el tercer sector, en los que las capacidades, los conocimientos y las actitudes de los investigadores pueden ofrecer beneficios para la sociedad europea, para el sistema de investigación e innovación y para la economía.
3. Las profesiones de investigación incluyen las carreras de gestión de la investigación, una opción para los investigadores y otros profesionales consistente en gestionar y

---

<sup>60</sup>Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de octubre de 2019, por el que se establece un marco común para las estadísticas europeas relativas a las personas y los hogares, basadas en datos individuales recogidos a partir de muestras, se modifican los Reglamentos (CE) n.º 808/2004, (CE) n.º 452/2008 y (CE) n.º 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan el Reglamento (CE) n.º 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 577/98 del Consejo (DO L 2611 de 14.10.2019, p. 1).

respaldar actividades de investigación e innovación. Pueden implicar, entre otras, cualquiera de las siguientes tareas:

- a) simplificar o facilitar la planificación, el desarrollo, la gestión, la administración, la comunicación y la valorización de la investigación y la innovación;
  - b) garantizar el cumplimiento de los objetivos políticos, los requisitos de los programas de financiación, las normas financieras y las disposiciones jurídicas;
  - c) mejorar la eficiencia y la eficacia del sistema o los proyectos de I+i;
  - d) aumentar el efecto de la I+i en la sociedad.
4. Todos los investigadores que realicen actividades de investigación, independientemente de su situación real y de su sector de empleo, deben inscribirse en los siguientes perfiles:
- a) R1 o investigador en fase inicial: investigadores que realizan actividades de investigación bajo supervisión hasta el nivel de doctorado o un nivel de competencia y experiencia equivalente.
  - b) R2 o investigador reconocido: investigadores con un doctorado o un nivel de competencia y experiencia equivalente que todavía no son totalmente independientes en su capacidad para llevar a cabo sus propias actividades de investigación, atraer financiación o dirigir un grupo de investigación.
  - c) R3 o investigador establecido: investigadores con un doctorado o un nivel de competencia y experiencia equivalente que han alcanzado un nivel de independencia en su capacidad para llevar a cabo sus propias actividades de investigación, atraer financiación o dirigir un grupo de investigación.
  - d) R4 o investigador destacado: investigadores con un doctorado o un nivel de competencia y experiencia equivalente reconocidos como líderes en su campo de investigación por sus homólogos.
5. A efectos de la presente Recomendación, los perfiles R1 y R2 deben considerarse investigadores noveles y los perfiles R3 y R4 deben considerarse investigadores experimentados.

Se recomienda a los Estados miembros que fomenten el uso de referencias a los perfiles en todas las vacantes destinadas específicamente a investigadores.

A excepción del perfil correspondiente a los investigadores en fase inicial, los perfiles no deben concebirse necesariamente como etapas de una trayectoria profesional progresiva.

En el anexo I figura una lista no exhaustiva de ejemplos.

### **Reconocimiento de las profesiones de investigación e interoperabilidad y comparabilidad de las carreras de investigación**

6. Se recomienda a los Estados miembros que garanticen el pleno reconocimiento de las profesiones de investigación, promuevan una valoración y una recompensa igualitarias de las diferentes trayectorias de las carreras de investigación, independientemente del sector de empleo o actividad, y adopten medidas que permitan una interoperabilidad y comparabilidad plenas de las carreras de investigación entre Estados miembros, sectores e instituciones.

7. Es necesario enmarcar y reconocer las carreras de gestión de la investigación de manera adecuada a nivel de la Unión con miras a reforzar su capacidad, elaborar la formación pertinente y fomentar la comparabilidad.
8. Los Estados miembros deben fomentar y apoyar las trayectorias profesionales no lineales y multiprofesionales, que se conciben como trayectorias caracterizadas por la movilidad geográfica, interdisciplinaria, intersectorial e interorganizativa, o los itinerarios híbridos que combinen simultáneamente diferentes sectores, y debe concedérseles la misma valía que a una trayectoria profesional lineal con múltiples resultados profesionales. El sistema de recompensa debe adaptarse como corresponda.
9. Se recomienda a los Estados miembros que apliquen las nuevas versiones y actualizaciones de la Clasificación Europea de Capacidades, Competencias, Cualificaciones y Ocupaciones, prestando especial atención a las ocupaciones y capacidades de los investigadores.
10. Se recomienda a los Estados miembros que animen a los departamentos de recursos humanos de todos los sectores a esquematizar las estructuras profesionales de los investigadores con arreglo a los perfiles mencionados en el punto 4 de la presente Recomendación.

#### **Contratación y condiciones de trabajo**

11. Se recomienda a los Estados miembros que promuevan y respalden una selección de candidatos y una contratación abiertas, transparentes y basadas en los méritos, sin penalizar las interrupciones de la carrera profesional ni la movilidad intersectorial.
12. Se recomienda a los Estados miembros que velen por el respeto de los convenios colectivos y un diálogo social efectivo, así como que adopten todas las medidas necesarias para que los empleadores o financiadores de los investigadores garanticen unas condiciones de trabajo y de investigación atractivas y competitivas, de modo que se valore, aliente y apoye a los investigadores en todas las etapas de su carrera y con independencia de la naturaleza indefinida o temporal de su contrato. Esta labor debe incluir las siguientes medidas:
  - a) Garantizar una remuneración proporcional, un equilibrio entre la vida profesional y la vida privada y unas condiciones de trabajo flexibles que permitan combinar la vida personal, la familia, los hijos y la carrera profesional, así como el bienestar general, sin que ello perjudique a la carrera profesional.
  - b) Garantizar la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la inclusión de investigadores de todos los orígenes, incluidos los grupos infrarrepresentados y marginados, y promover el uso de instrumentos de cambio institucional entre las organizaciones que realizan actividades de investigación y las que la financian, como planes inclusivos de igualdad de género abiertos a las intersecciones entre el género y otras categorías sociales, en consonancia con el nuevo marco del Espacio Europeo de Investigación y la estrategia europea para las universidades.
  - c) Salvaguardar la libertad de la investigación científica frente a cualquier posible limitación o injerencia, también por parte de agentes extranjeros.

- d) Ofrecer a los investigadores un apoyo específico a nivel institucional en relación con el cumplimiento de las obligaciones administrativas.
  - e) Adoptar medidas firmes para contrarrestar el fenómeno de la precariedad y para respaldar la seguridad y la estabilidad en el empleo. Entre otras acciones, debe fijarse una duración máxima total para los nombramientos de duración determinada e incentivarse un límite máximo de un tercio de los contratos de duración determinada con respecto al total de personal investigador de un empleador. Se recomienda que los empleadores que ya se encuentren por debajo del umbral de un tercio en el momento en que se adopte la presente Recomendación se fijen como meta un umbral más bajo. Siempre que se lleven a cabo tareas de investigación permanentes, a largo plazo o muy recurrentes, el instrumento adecuado son los contratos permanentes o indefinidos.
  - f) Promover un uso más generalizado de la financiación de base o de la financiación para todo el ciclo de vida de la investigación, junto con la financiación basada en proyectos, a fin de que las organizaciones de investigación puedan elaborar estrategias de investigación a más largo plazo y adquirir compromisos sostenibles con los empleados.
  - g) Garantizar el acceso a una protección social adecuada, independientemente de la forma de empleo (por ejemplo, contrato permanente, indefinido, temporal o basado en subvenciones) y sin perjuicio del derecho de los Estados miembros a definir los principios fundamentales de sus sistemas de seguridad social. Estas medidas deben referirse a las siguientes prestaciones, siempre y cuando los Estados miembros las faciliten:
    - 1) prestaciones por desempleo;
    - 2) prestaciones por enfermedad y de asistencia sanitaria;
    - 3) permiso de maternidad, permiso de paternidad, permisos parentales y prestaciones conexas;
    - 4) prestaciones de invalidez;
    - 5) prestaciones por vejez y supervivencia; y
    - 6) prestaciones relacionadas con accidentes laborales y enfermedades profesionales.
13. Se recomienda a los Estados miembros que garanticen que los investigadores tienen acceso a información actualizada, exhaustiva, fácil de utilizar y claramente comprensible sobre sus derechos y obligaciones en materia de protección social, así como que velen por que los derechos —adquiridos a través de regímenes tanto obligatorios como voluntarios— se preserven, acumulen y transfieran entre todos los tipos de situaciones de empleo y trabajo por cuenta propia, a través de las fronteras geográficas y entre distintos sectores económicos, a lo largo de toda la vida laboral de la persona y entre diferentes regímenes dentro de una misma rama de protección social.
14. Se recomienda que los Estados miembros que aspiren a mejorar el ahorro en los regímenes complementarios de cotización definida promuevan el uso de las soluciones que proporciona el fondo de pensiones de RESAVER, que garantiza la ausencia de un período de garantía y de comisiones de transferencia de activos.

15. Se recomienda a los Estados miembros que garanticen medidas específicas de apoyo a los investigadores noveles, correspondientes a los perfiles R1 y R2 a que se refiere el punto 4 de la presente Recomendación. Dichas medidas específicas podrían incluir las siguientes:
- a) facilitar a los doctorandos las condiciones de trabajo, los ingresos y los derechos de protección social aplicables a los investigadores en otras etapas de su carrera profesional;
  - b) promover el uso de incentivos para los investigadores noveles, en particular incentivos financieros y de protección social, y apoyar dichos incentivos;
  - c) promover el uso de incentivos para la contratación de investigadores noveles por parte de empleadores en todos los sectores, en particular con contratos permanentes o indefinidos, y apoyar dichos incentivos;
  - d) fomentar y valorar la movilidad interinstitucional, intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, incluida la movilidad virtual;
  - e) promover la cooperación entre las instituciones de educación superior, los financiadores de la investigación y otros agentes pertinentes del entorno, en particular la industria y otras empresas, en lo que respecta a las necesidades de capacidades y la provisión de capacidades con miras a fomentar la contratación de investigadores altamente cualificados y con las capacidades adecuadas en los sectores pertinentes.

### **Investigadores cualificados para carreras intersectoriales e interdisciplinarias y para el emprendimiento y la innovación**

16. Se recomienda a los Estados miembros que tomen medidas adecuadas para promover que la formación de doctorado se adapte a unas carreras interoperables en todos los sectores pertinentes y a la práctica de la ciencia abierta, en particular haciendo uso del Marco Europeo de Competencias para los Investigadores (ResearchComp), los principios sobre la formación de doctorado innovadora y cualquier otra futura iniciativa adoptada por la Comisión con el objetivo de reforzar las capacidades transversales de los investigadores.
17. Se recomienda a la Comisión que tome medidas para apoyar y facilitar el uso del Marco Europeo de Competencias para los Investigadores, que promueva el intercambio de buenas prácticas y que considere la opción de realizar revisiones del Marco en un futuro cuando sea necesario en vista de la evolución del sistema de investigación e innovación y del mercado laboral.
18. Se recomienda a los Estados miembros que presten especial atención a los programas destinados a reforzar las capacidades que necesitan los investigadores desde una fase temprana de su carrera para participar en actividades de valorización del conocimiento. Estos programas deben incluir actividades de sensibilización y formación sobre temas pertinentes, como la gestión de activos intelectuales, la normalización, la colaboración entre la industria y el mundo académico y la interacción con la sociedad.
19. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que fomenten la interacción y la cooperación, incluidas las asociaciones, entre el mundo académico, la industria, otras empresas, la administración pública, el tercer sector y todos los demás agentes



pertinentes del entorno, así como que velen por que la formación de doctorado y la formación específica se desarrollen o codesarrollen sobre la base de las necesidades de capacidades reales de las partes interesadas, en particular basándose en ejemplos de buenas prácticas aplicadas en el marco de programas existentes llevados a cabo en la Unión y en los Estados miembros.

Este tipo de interacción y cooperación debe respaldarse especialmente en aquellos ámbitos en los que se requieren capacidades específicas para la utilización de infraestructuras tecnológicas y de investigación de vanguardia.

20. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que adopten medidas encaminadas a fomentar una mentalidad emprendedora y de innovación entre los investigadores, incluidas las capacidades necesarias para la búsqueda de inversiones, con el objetivo de permitir que quienes emprendan una trayectoria profesional empresarial aúnen sus capacidades de producción de conocimiento con el dominio de la valorización del conocimiento, convirtiendo de este modo las ideas innovadoras en empresas y fomentando la innovación y el progreso.

Debe prestarse especial atención a la promoción del espíritu emprendedor y la innovación entre las mujeres, así como a la creación de empresas semilla universitarias dirigidas por mujeres.

Los Estados miembros deben contemplar medidas destinadas a mitigar los riesgos asumidos por los investigadores que emprendan una carrera empresarial, entre otros, mediante la posibilidad de volver a su trayectoria profesional anterior.

21. Se recomienda que los Estados miembros y la Comisión adopten medidas para respaldar el desarrollo y la oferta de formación específica, en particular formación conducente a microcredenciales<sup>61</sup> y con el apoyo de cuentas de aprendizaje individuales<sup>62</sup>, cuando estén disponibles, a fin de garantizar oportunidades de mejora de las capacidades y reciclaje profesional para los investigadores con una perspectiva que abarque toda la vida y para fomentar la movilidad intersectorial e interdisciplinaria. También se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que adopten todas las medidas necesarias para garantizar un procedimiento de validación justo y transparente, basado en criterios armonizados, de las oportunidades de formación formal e informal, incluida la formación en el trabajo.

22. Se recomienda a la Comisión que, en el contexto del desarrollo de iniciativas que fomenten la circulación intersectorial de talentos, adopte las siguientes medidas:

- a) Respalda el aprendizaje mutuo entre Estados miembros sobre la base de modelos de programas de movilidad intersectorial establecidos por la Comisión en lo relativo a tres ámbitos prioritarios:
  - 1) refuerzo de la cooperación entre el mundo académico y el no académico;
  - 2) mejora de la formación y el aprendizaje permanente de los investigadores, los innovadores y otros talentos de investigación e innovación;
  - 3) fomento del espíritu empresarial de los investigadores.

---

<sup>61</sup> Recomendación 2022/C 243/02 del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad (DO C 243 de 27.6.2022, p. 10).

<sup>62</sup> Recomendación 2022/C 243/03 del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje individuales (DO C 243 de 27.6.2022, p. 26).

- b) Reforzar los componentes de movilidad intersectorial incluidos en los instrumentos existentes para la movilidad de los investigadores y complementarlos con instrumentos nuevos cuando se considere necesario.
  - c) Sensibilizar sobre los programas de movilidad intersectorial a través de la rama de la Plataforma de Talento del EEI a que se refiere el punto 32 de la presente Recomendación.
23. Se recomienda a los Estados miembros que consideren la posibilidad de establecer sistemas nacionales que promuevan la movilidad intersectorial en uno o varios de los tres ámbitos prioritarios mencionados en el punto 22 de la presente Recomendación.
24. Se recomienda a los Estados miembros que hagan todo lo necesario para promover la eliminación de las barreras estructurales y administrativas existentes que pueden obstaculizar o dificultar la movilidad entre sectores, en particular respaldando la interoperabilidad de las carreras entre sectores y facilitando la movilidad temporal o permanente.

### **Evolución y progresión de la carrera profesional**

25. Se recomienda a los Estados miembros que promuevan el reconocimiento del valor que tiene la movilidad geográfica, intersectorial, interinstitucional, inter- y transdisciplinaria y virtual como vía importante para mejorar los conocimientos científicos y el desarrollo profesional en cualquier fase de la carrera de un investigador.
26. Se recomienda a los Estados miembros que fomenten medidas para difundir entre los investigadores, en particular entre los investigadores noveles, las oportunidades disponibles en todos los sectores pertinentes, así como que promuevan una cultura de diversificación de las carreras con miras a un mejor desarrollo personal y profesional. A este respecto, los Estados miembros y la Comisión deben respaldar la prestación de servicios de asesoramiento y apoyo profesionales con el objetivo de estimular la movilidad intersectorial, interdisciplinaria y geográfica, así como la creación y el desarrollo de actividades empresariales.
27. Se recomienda a los Estados miembros que promuevan y apoyen sistemas para la evaluación y la recompensa de los investigadores que:
- a) se basen en un juicio cualitativo proporcionado por homólogos, respaldado por un uso responsable de indicadores cuantitativos;
  - b) recompensen la calidad y las diversas repercusiones que podría tener su investigación para la sociedad, la ciencia y la innovación;
  - c) reconozcan una diversidad de resultados (entre otros, publicaciones, conjuntos de datos, programas informáticos, metodologías, protocolos y patentes), actividades (entre otras, mentoría, supervisión de la investigación, funciones de liderazgo, emprendimiento, gestión de datos, revisión inter pares, docencia, valoración del conocimiento, cooperación entre la industria y el mundo académico, apoyo para la elaboración de políticas de base empírica e interacción con la sociedad) y prácticas (entre otras, el intercambio temprano de conocimientos y datos y la colaboración abierta), así como todas las experiencias de movilidad mencionadas en el punto 25 de la presente Recomendación;

- d) velen por que la actividad profesional del investigador se ajuste a unos niveles elevados de ética e integridad, recompense la realización adecuada de la investigación y valore las buenas prácticas, en particular las prácticas abiertas para la puesta en común de los resultados y las metodologías de la investigación, siempre que sea posible;
- e) utilicen criterios y procesos de evaluación que respeten la variedad de disciplinas de investigación y contextos nacionales existente;
- f) apoyen la diversidad de perfiles y trayectorias profesionales de los investigadores y valoren las contribuciones individuales, pero también el papel de los equipos, el trabajo colaborativo y la multidisciplinariedad; y
- g) garanticen la igualdad de género, la igualdad de oportunidades y la inclusión.

Para garantizar una aplicación coherente de estas recomendaciones, se sugiere a los Estados miembros que promuevan la formación continua de los agentes implicados en el proceso de evaluación y recompensa.

28. Se invita a los Estados miembros a animar a las organizaciones a unirse a coaliciones, alianzas o iniciativas creadas con el objetivo de hacer evolucionar los sistemas de evaluación en consonancia con las recomendaciones enumeradas en el punto 27 de la presente Recomendación. También se anima a los Estados miembros a que eliminen los obstáculos nacionales que impidan que la evaluación de la investigación evolucione de esta forma y a que ayuden a evitar las contradicciones o incompatibilidades que puedan surgir a la hora de aplicarse las recomendaciones enumeradas en el punto 27 de la presente Recomendación entre la evaluación de la investigación, de los investigadores y de las instituciones de investigación.
29. Se recomienda a los Estados miembros que adopten medidas para garantizar un sistema de acceso y progresión profesional justo, igualitario, inclusivo, transparente, estructurado y con igualdad de género para los investigadores del mundo académico, incluido hasta los puestos superiores. A este respecto, se recomienda a los Estados miembros que consideren la posibilidad de adoptar un sistema de desempeño de un puesto con posibilidad de nombramiento como titular, concebido como un contrato de duración determinada con la perspectiva de progresar hacia un puesto permanente a condición de que se realice una evaluación con resultado positivo.

### **Fomentar una circulación equilibrada de talentos y hacer de la Unión un destino atractivo**

30. Se recomienda a los Estados miembros que adopten medidas firmes para conseguir unas condiciones favorables, atractivas y competitivas para la realización de actividades de investigación e innovación y con miras a que los investigadores que participen en experiencias en el extranjero vuelvan a su país de origen. Tales medidas podrían incluir, entre otras, las siguientes:
- a) incentivos para hacer más atractivas las actividades de investigación, teniendo en cuenta la necesidad de que exista una competencia leal para los talentos;
  - b) simplificación de los requisitos jurídicos y administrativos para los investigadores;
  - c) inversiones en el sistema de investigación e innovación, como la prestación de apoyo para la creación de redes dentro y fuera de la Unión, con el objetivo de

conectar los sistemas nacionales de investigación e innovación con las redes europeas de investigación, integrarlos en ellas y ofrecer una mayor visibilidad para las capacidades y las infraestructuras de alto nivel nacionales;

- d) intercambio de buenas prácticas en lo que respecta a la creación de un entorno de investigación e innovación atractivo y competitivo, en particular por lo que se refiere a la mejora de la remuneración, las condiciones de trabajo y los servicios, y reducción de las barreras administrativas y lingüísticas para los investigadores extranjeros e internacionales;
- e) subvenciones por regreso y puestos atractivos para los investigadores que regresen;
- f) posibilidad de tener puestos duales en instituciones establecidas en diferentes Estados miembros, fomentándose de este modo la transferencia de conocimientos y la colaboración y evitándose la fuga de talentos.

Se recomienda a la Comisión que apoye a los Estados miembros en sus esfuerzos, en particular mediante la promoción de sinergias entre los programas de la Unión y los programas nacionales y de la Unión.

31. Se recomienda a la Comisión que adopte las siguientes medidas para fomentar una circulación más equilibrada de talentos:

- a) respaldar el aprendizaje mutuo entre Estados miembros con vistas a la reforma de sus sistemas de investigación e innovación, en particular mediante convocatorias de manifestaciones de interés para crear una comunidad de prácticas que proporcione formación y orientación a los Estados miembros sobre la base de trayectorias y soluciones exitosas que permitan una circulación más equilibrada de talentos;
- b) efectuar un seguimiento de los flujos de movilidad mediante un mapa interactivo de circulación de talentos a través del observatorio de las carreras de investigación al que se refiere el punto 39 de la presente Recomendación;
- c) facilitar los vínculos transnacionales con las comunidades de la diáspora científica y facilitar la atracción o el retorno de talentos a través de una rama de la Plataforma de Talento del EEI a la que se refiere el punto 32 de la presente Recomendación;
- d) promover una circulación equilibrada de talentos entre los investigadores noveles a través de nuevos instrumentos a nivel de la Unión que refuercen la base de capital humano en los países de ampliación, con un mayor número de investigadores e innovadores con facultades emprendedoras y de gestión y mejor formados.

### **Medidas de apoyo para las carreras de investigación**

32. Se recomienda a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas adecuadas para reforzar los portales y servicios de EURAXESS, así como su dimensión internacional, y que creen la Plataforma de Talento del EEI como ventanilla única en línea para los investigadores y las instituciones de todos los sectores, con un nuevo marco de gobernanza que incluya compromisos vinculantes y un papel de coordinación de los organismos e instituciones nacionales pertinentes que participan en la prestación de servicios.

La Plataforma de Talento del EEI debe permitir lo siguiente:

- a) que los investigadores gestionen sus oportunidades de aprendizaje y formación y sus carreras;
- b) que las instituciones de investigación e innovación, los empleadores y los financiadores lleven a cabo actividades de creación de redes, gestionen mejor sus reservas de talentos, colaboren e intercambien buenas prácticas, facilitando al mismo tiempo la atracción y retención de talentos y optimizando los datos para una mejor comprensión de las tendencias de movilidad existentes en Europa y en otros lugares.

Deben ampliarse los servicios para incluir servicios de desarrollo del talento y gestión de la carrera, centrándose en los investigadores de todos los sectores pertinentes de la sociedad, incluido el mundo académico.

33. Se recomienda a la Comisión que garantice la existencia de vínculos y la interoperabilidad entre la Plataforma de Talento del EEI y otras iniciativas nacionales y de la Unión pertinentes, como Europass, la Clasificación ESCO y EURES, que aplique el sistema EU Login para la autenticación y que proporcione un modelo de gobernanza mejorado para la plataforma y para la red de centros de servicio subyacente que responda mejor a las necesidades de los investigadores y de las organizaciones que realizan actividades de investigación.
34. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que reconozcan la importancia de que se respalden y apliquen la Carta y el Código para los investigadores, así como la Carta del Investigador a la que se refiere el punto 35 de la presente Recomendación.
35. La nueva Carta del Investigador, que figura en el anexo II de la presente Recomendación, deberá sustituir a la Carta y al Código para los investigadores recogidos en el anexo de la Recomendación 2005/251/CE. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que fomenten el respaldo y la aplicación de la nueva Carta del Investigador por parte de los empleadores y financiadores de investigación de todos los sectores, también mediante incentivos específicos, con vistas a que se convierta en un instrumento estructural de apoyo para los investigadores y las carreras de investigación.
36. Se recomienda a la Comisión que adapte la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores, o cualquier mecanismo de aplicación similar elaborado en el futuro, a la nueva Carta del Investigador y que garantice la continuidad con respecto a las instituciones que han refrendado los principios de la Carta y el Código para los investigadores antiguos y que se han adherido a la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores, en particular al considerar que también refrendan la Carta del Investigador que figura en el anexo II de la presente Recomendación. Se recomienda a la Comisión que aplique las mismas medidas transitorias a las instituciones que iniciaron el proceso de la Estrategia de Recursos Humanos para los Investigadores con arreglo a la Carta y al Código para los investigadores antiguos.
37. Se recomienda a la Comisión que revise y adapte periódicamente todos los instrumentos de apoyo a las carreras de investigación teniendo en cuenta las necesidades reales de los investigadores, en coordinación con los Estados miembros y las partes interesadas pertinentes.
38. Se recomienda a la Comisión y a los Estados miembros que fomenten las alianzas de instituciones de educación superior, como las alianzas de universidades europeas, de

todo el sector europeo de la educación superior y de todas las partes interesadas pertinentes para que pongan a prueba las acciones previstas en la presente Recomendación sobre la base de un enfoque voluntario y ascendente y que faciliten apoyo para ello.

### **Seguimiento de las carreras de investigación**

39. Además de los sistemas generales de seguimiento del Espacio Europeo de Investigación, se recomienda a la Comisión y a los Estados miembros que efectúen un seguimiento de las carreras de investigación en la Unión y de la aplicación de la presente Recomendación a través de un observatorio de las carreras de investigación específico, en beneficio de los responsables políticos, las organizaciones, las administraciones públicas y los investigadores tanto a nivel europeo como nacional. El observatorio debe responder a las necesidades de datos de los Estados miembros y de las organizaciones que realizan actividades de investigación pertinentes para la adaptación y el desarrollo de políticas para las carreras de investigación. También debe ayudar a los investigadores a comprender mejor los retos y las oportunidades y promover el atractivo de las organizaciones de la Unión que realizan actividades de investigación para los mejores talentos.
40. Se recomienda a los Estados miembros que cooperen con el fin de recopilar datos pertinentes para la puesta en marcha del observatorio de una manera eficiente y sostenible.
41. Se recomienda a la Comisión que considere la posibilidad de establecer vínculos pertinentes con el Observatorio Europeo del Sector de la Educación Superior propuesto en la estrategia europea para las universidades y, de este modo, mejorar las sinergias entre el Espacio Europeo de Investigación y el Espacio Europeo de Educación.
42. Se recomienda a los Estados miembros y a la Comisión que consideren la posibilidad de adaptar los datos recogidos en el contexto del Reglamento (UE) 2019/1700 a las necesidades de datos del observatorio al que se refiere el punto 39 de la presente Recomendación.

Hecho en Bruselas, el

*Por el Consejo  
El Presidente / La Presidenta*