

REGLAMENTO INTERNO DE ARAID

Área de investigación

REGLAMENTO INTERNO DE ARAID (Área de investigación) aprobado en Reunión de Patronato de 23 de noviembre de 2015



INDICE

1. INTRODUCCION
2. ALCANCE Y OBJETIVOS
3. ASPECTOS ETICOS Y PROFESIONALES
4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA
5. PERSONAL
 - 5.1 CONVOCATORIAS
 - 5.2 SELECCIÓN
 - 5.3 CONTRATACION
6. ACTIVIDAD INVESTIGADORA
 - 6.1 DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD
 - 6.2 GESTION POYECTOS
 - 6.3 PRODUCCION CIENTÍFICA
 - 6.4 DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL
 - 6.5 PREVENCION DE RIESGOS LABORALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD
 - 6.6 FORMACION
 - 6.7 MOVILIDAD
 - 6.8 DIFUSIÓN
 - 6.9 INFORMES DE ACTIVIDAD
 - 6.10 EVALUACION DE RENDIMIENTO



1. INTRODUCCION

Tal y como figura en los Estatutos de la Fundación Agencia Aragonesa para la Investigación y el Desarrollo -ARAID-, “la Fundación tiene por objeto impulsar la investigación, el desarrollo científico-tecnológico y la innovación como factores de desarrollo regional”.

ARAID cumple con el objetivo general reseñado realizando, entre otras tareas, la contratación de investigadores de excelencia que desarrollan sus proyectos en los diversos Centros o Unidades de Investigación de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Este reglamento es el documento en el que se establecen las normas de actuación en el Área de Investigación de ARAID (Programa ARAID) y constituye un instrumento colectivo de funcionamiento, siendo su contenido complementario a lo que disponen las normas legales europeas, nacionales, regionales y locales existentes en las materias aquí reguladas.

2. ALCANCE Y OBJETIVOS

Este reglamento incluye el desarrollo y establecimiento de normas generales de funcionamiento de la Fundación en el Área de Investigación.

Los objetivos de este reglamento son:

- Establecer y regular los procesos de evaluación y contratación de personal Investigador.
- Establecer las reglas y exigencias necesarias para el desarrollo de la actividad investigadora.
- Definir los principios de participación y conocimiento de la Fundación para todos los Investigadores ARAID.

Todo lo anterior de acuerdo a los principios de equidad y transparencia que rigen en el funcionamiento de ARAID.

El presente reglamento es aplicable a todo el personal de la Fundación ARAID dentro del Área de Investigación. La relación laboral que se establezca entre el personal contratado y ARAID está regulada por las normas previstas en el presente reglamento y el contrato de trabajo individual, aplicándose el Estatuto General de los Trabajadores para los Investigadores y el Convenio de Oficinas y Despachos para el personal de administración.

El presente Reglamento junto con el Manual de Buenas Prácticas así como toda la legislación y normativa aplicable a la actividad de ARAID, están disponibles en la intranet de ARAID a la que tiene acceso todo el personal.



3. ASPECTOS ETICOS Y PROFESIONALES

ARAID aplica en los procedimientos y normas que recoge este Reglamento los siguientes principios del Código de Conducta para la contratación de investigadores:

LIBERTAD DE INVESTIGACIÓN:

Los investigadores deben centrar su labor en el bien de la humanidad y en la expansión del conocimiento científico, disfrutando de libertad de pensamiento, de expresión, y de elección de los métodos de resolución de problemas, de acuerdo con los principios y prácticas éticas reconocidas. También deben reconocer las limitaciones de esta libertad que pudieran surgir como consecuencia de determinadas circunstancias de investigación o de las limitaciones operativas, presupuestarias o de capacidad de infraestructuras y, especialmente en el caso del sector industrial y empresarial, por las exigibles razones de protección de la propiedad intelectual e industrial. Tales limitaciones no deben, sin embargo, contravenir los reconocidos principios y prácticas éticas, a las que los investigadores han de adherirse.

PRINCIPIOS ÉTICOS:

Los investigadores deben observar las prácticas éticas reconocidas y los principios éticos fundamentales propias de su disciplina, así como las normas éticas recogidas en los diversos códigos nacionales, sectoriales o institucionales de ética, vigentes.

RESPONSABILIDAD PROFESIONAL:

Los investigadores deben hacer todo lo posible para que su labor sea relevante para la sociedad y no duplique otra realizada previamente en otros lugares. Deben evitar el plagio de todo tipo y respetar el principio de la propiedad intelectual y propiedad conjunta de datos en el caso de la investigación llevada a cabo en colaboración con un supervisor y/o con otros investigadores. La necesidad de validar nuevas observaciones demostrando que los experimentos pueden repetirse no debe interpretarse como plagio, siempre que los datos para ser confirmados se citen de forma explícita. Los investigadores deben asegurarse de que, en la delegación a colaboradores de cualquier aspecto de su trabajo, la persona a la que se delega tiene la competencia necesaria para llevarlo a cabo.

ACTITUD PROFESIONAL:

Los investigadores deben conocer los objetivos estratégicos que rigen en su organización y en su ámbito de actividad, así como los mecanismos y fuentes de financiación, y deben solicitar todos los permisos necesarios antes de comenzar su labor o de acceder a los recursos proporcionados.



Deben informar a sus empleadores, financiadores o supervisores en el caso de que su proyecto de investigación sufra retrasos relevantes sobre lo previsto, se redefina o se complete de forma sustancial, así como notificar si éste se concluye con antelación o se suspende por cualquiera de los motivos.

OBLIGACIONES CONTRACTUALES Y LEGALES:

Los investigadores de todos los niveles deben estar familiarizados con las normas nacionales, sectoriales o institucionales que rigen la formación y/o las condiciones de trabajo. Esto incluye la normativa de derechos de propiedad intelectual, y los requisitos y condiciones de cualquier entidad patrocinadora o financiadora, independientemente de la naturaleza de su contrato. Los investigadores deberían adherirse a tales regulaciones entregando los resultados requeridos (por ejemplo, tesis, publicaciones, patentes, informes, desarrollo de nuevos productos, etc.) según lo establecido en los términos y condiciones del contrato o documento equivalente.

RENDICIÓN DE CUENTAS:

Los investigadores deben ser conscientes de su obligación de rendir cuentas a ARAID, así como, por razones éticas, al conjunto de la sociedad. En particular, los investigadores financiados por fondos públicos son también responsables del uso eficaz de los fondos aportados por los contribuyentes. En consecuencia, deben adherirse a los principios de buena gestión financiera transparente y eficaz, y cooperar con toda auditoría autorizada de su investigación, tanto por parte de ARAID como por los propios Centros de Investigación donde desarrollan su actividad investigadora.

NO DISCRIMINACIÓN:

ARAID no discriminará en ningún caso a los investigadores en función de su género, edad, origen étnico, nacional o social, religión o creencias, orientación sexual, idioma, discapacidad, opinión política, ni condición social o económica.

SISTEMA DE EVALUACIÓN

ARAID tiene establecido para todos los investigadores un sistema reglado de evaluación/valoración para constatar y supervisar su desempeño profesional con regularidad y de manera transparente, llevado a cabo por un comité independiente.

4. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El Patronato es el órgano de gobierno, representación y administración de ARAID cuyo Presidente es el Consejero del Departamento del Gobierno de Aragón competente en materia de investigación e innovación y Vicepresidente, asistido por el Director General del Gobierno de Aragón competente en materia de gestión de la investigación e innovación.



Corresponde al Patronato cumplir los fines fundacionales, con sujeción a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico y en los Estatutos de ARAID. Su composición y régimen de funcionamiento está contenido en los Estatutos.

ARAID está organizada por áreas funcionales basadas en la especificidad de cada una de ellas, que se coordinan desde la Dirección-gerencia de ARAID bajo la superior dirección de su Patronato. En concreto, el Área de Investigación se responsabiliza esencialmente del programa ARAID de incorporación de investigadores de excelencia, la divulgación de las actuaciones en esta materia, y la organización de eventos y actividades ligados directamente a la investigación o su difusión pública.

La Dirección de ARAID mantendrá contacto funcional permanente con el personal de las áreas de Investigación y Administración, y organizará reuniones plenarias con todo el personal de ARAID al menos, una vez al año.



5. PERSONAL

Uno de los fines de interés general de ARAID es desarrollar una política activa de incremento y mejora de los recursos humanos y materiales dedicados a la I+D+i en Aragón, como factor de desarrollo regional.

El Programa ARAID de contratación de investigadores se crea y mantiene para llevar a cabo este objetivo.

Las líneas básicas del Programa ARAID son:

- La contratación de investigadores de excelencia y su integración en la plantilla de ARAID.
- La incorporación de los mismos a los Grupos de Investigación reconocidos por el Gobierno de Aragón, con actividad en la Universidad y en el resto de centros que conforman la red de investigación de la Comunidad.



- La selección y evaluación periódica del personal investigador mediante comisiones evaluadoras externas e independientes.
- Propiciar un proceso paralelo de búsqueda, propuesta y captación de candidatos por parte de las instituciones y centros receptores.
- La preservación de la confidencialidad de las relaciones entre ARAID, los centros receptores y los candidatos durante el proceso de selección.
- La oferta individualizada de contratos laborales estables.

El personal dependiente de ARAID tendrá régimen jurídico de carácter laboral, rigiéndose la contratación por las normas del derecho privado.

ARAID firma convenios con todas las Instituciones que acogen a sus Investigadores, con el objeto de establecer el marco y compromisos concretos de colaboración, así como su vinculación a dichas Instituciones receptoras, para que los investigadores puedan desarrollar su actividad de forma eficaz y en las mismas condiciones que el resto de personal de las mismas.

5.1 CONVOCATORIAS

a) Convocatoria ARAID

El objeto es la contratación de personal investigador mediante convocatoria pública internacional y, en general, con carácter anual. Los investigadores seleccionados obtienen un puesto permanente, sujeto a evaluaciones de rendimiento, y desarrollan su actividad investigadora en diferentes Centros e Instituciones de I+D de Aragón.

La convocatoria de contratación de investigadores se publica en la web de ARAID www.araid.es y se hace difusión de la misma en todos los Centros, Instituciones y empresas con actividad en I+D de Aragón. Para su difusión a nivel internacional, se publica en la web de euraxess, en revistas científicas de gran impacto (nature, science..) y en diferentes webs internacionales especializadas.

En la Convocatoria publicada en la web de ARAID, se hará constar las características y requisitos de los puestos ofertados y de la solicitud, el protocolo previsto de evaluación, y los plazos tanto de resolución de la convocatoria, como de incorporación de los investigadores. La Convocatoria está **abierta al menos 2 meses desde su publicación y difusión**. La emisión y recepción de solicitudes se realiza en modalidad on-line, a excepción de aquellos formularios en los que se requieran firmas originales.

Una vez finalizado el plazo de recepción de solicitudes, la Dirección de ARAID junto con el personal de administración del área de investigación, revisarán las solicitudes recibidas y comprobarán que está toda la documentación requerida de cada candidato presentado y su elegibilidad. En caso de faltar algún documento se reclamará al interesado y si en el plazo de **una semana** no se ha presentado, se desestimará la solicitud.



b) Convocatorias específicas para el desarrollo de proyectos/contratos de investigación

El objeto es la contratación de personal técnico o investigador mediante convocatoria pública y a cargo de los proyectos/contratos de investigación de los Investigadores ARAID. La duración del contrato estará vinculada a la duración del proyecto/contrato.

El Investigador ARAID responsable del proyecto/contrato realizará la solicitud de contratación a cargo de su proyecto/contrato a la Dirección de ARAID, junto con una propuesta del anuncio del puesto a ofertar.

Una vez aprobado por la Dirección de ARAID, el anuncio del puesto de trabajo se publicará en la web de ARAID www.araid.es y en aquellos medios que considere conveniente el Investigador ARAID responsable del proyecto/contrato, previa aprobación de la Dirección.

En el anuncio se hará constar los requisitos del puesto, las funciones a realizar, las características del contrato, la documentación exigida y el plazo, así como el proceso de selección con los criterios de valoración.

La recepción de solicitudes será on-line, a excepción de aquellos formularios en los que se requieran firmas originales.

Una vez finalizado el plazo de recepción de solicitudes, la Dirección de ARAID junto con el personal de administración del área de investigación y el Investigador ARAID responsable, revisarán las solicitudes recibidas y comprobarán que está toda la documentación requerida de cada candidato presentado y su elegibilidad. En caso de faltar algún documento se reclamará al interesado y si en el plazo de **una semana** no se ha presentado, se desestimará la solicitud.

5.2 SELECCIÓN

a) Convocatoria ARAID

Según el número de solicitudes recibidas de cada área de conocimiento se formalizarán los correspondientes paneles de evaluación:

- Cada solicitud será evaluada como mínimo por 2 científicos expertos en el área/línea de investigación de dicha solicitud. Los expertos proceden, en general, de las bases de datos de la ACPUA, la ANEP o la CNEAI, y en determinadas ocasiones, se podrá solicitar la colaboración de los científicos de prestigio integrados en el Patronato de ARAID.
- Los comités de evaluación han de reunir conocimientos y competencias diversas y mantener un equilibrio de género adecuado y, cuando sea apropiado y factible, se incluirán miembros de diferentes sectores (público y privado) y disciplinas, con experiencia relevante para evaluar al candidato.
- La evaluación de las candidaturas recibidas está basada en la evaluación por pares (peer review) siendo la excelencia científica y la capacidad de liderazgo el principal criterio. Los méritos serán valorados tanto cuantitativa como cualitativamente,

siendo un indicador muy importante el impacto y liderazgo de la línea de investigación en Aragón.

- Cada experto emite un breve informe sobre el candidato y otorga una calificación numérica (**Anexo I**). En caso de recibir dos informes contradictorios sobre un mismo candidato, se pedirá la opinión de un tercero. Dicho informe, sin la calificación, se envía a cada candidato como información personal sobre las fortalezas y debilidades detectadas en cada caso.
- Una vez obtenidas las puntuaciones por parte de los evaluadores, el equipo directivo de ARAID valora las solicitudes de acuerdo al interés estratégico de las mismas para Aragón, avalado por su Patronato, y elabora un listado ordenado de puntuaciones para la preselección de candidatos a entrevistar.
- El Patronato es informado tanto de las solicitudes recibidas como de la preselección de candidatos, con carácter previo a la comunicación personal por email a todos los candidatos preseleccionados y al anuncio de la fecha previsible de su entrevista.
- La fase de entrevistas se realiza por una comisión formada por el equipo directivo de ARAID y el responsable científico de la línea de investigación del Centro/Departamento de acogida, en la que se valoran los criterios recogidos en el **Anexo II**. También puede formar parte de esta comisión, el Director del Centro de acogida del investigador candidato o la persona en quien delegue, y los Patronos científicos de ARAID que deseen participar.
- Finalizada la fase de entrevistas se emite un listado definitivo, ordenado de mayor a menor puntuación, y se remite al Patronato para su aprobación, junto con las condiciones laborales ofertadas.
- Una vez aprobado por el Patronato de ARAID, se comunica por escrito el resultado a cada candidato seleccionado, exigiéndole que en el plazo de una semana comunique la aceptación o rechazo de la plaza.
- Cubiertas el número de plazas ofertadas, se comunica también el resultado al resto de candidatos que no han sido seleccionados en la convocatoria.
- Si algún candidato renuncia a la plaza antes de incorporarse, la Dirección de ARAID, valorará si se contacta con el siguiente investigador según el listado definitivo.

Durante el proceso de selección, ARAID garantiza una valoración y evaluación adecuada de los títulos académicos y profesionales, incluidas las cualificaciones no formales, dentro del contexto de la movilidad internacional y profesional. ARAID considera la movilidad científica como una experiencia valiosa y por tanto, en sus convocatorias, se indica a los investigadores candidatos la conveniencia de acreditar esa experiencia internacional.

Las interrupciones en la carrera investigadora o variaciones en el orden cronológico del CV como consecuencia del punto anterior o por otras razones justificadas, no serán penalizadas, sino consideradas como una contribución para el desarrollo profesional de los investigadores hacia una trayectoria profesional multidimensional.



No hay un límite de edad en las Convocatorias ARAID, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en la convocatoria y las normas legales y laborales actuales. ARAID es una Fundación que asume la igualdad de oportunidades y no permite consideraciones discriminatorias en cuanto a género, edad, origen o condición.

b) Convocatoria específica para el desarrollo de proyectos/contratos de investigación

El equipo directivo de ARAID y el investigador responsable, valorarán y puntuarán las solicitudes recibidas, elaborando un listado ordenado de mayor a menor puntuación y haciendo una preselección de candidatos para la fase de entrevistas. La preselección será en función de las plazas ofertadas y de la puntuación obtenida. En las entrevistas se valorarán los criterios especificados en la convocatoria.

Finalizada la fase de entrevistas, el personal de administración del área de investigación, elaborará un listado definitivo con las puntuaciones obtenidas, que será aprobado por la Dirección de ARAID.

La Dirección de ARAID comunicará por escrito el resultado al candidato que ha sido seleccionado exigiendo que en el plazo de **una semana** comunique la aceptación o rechazo de la plaza. Cubierta la plaza o plazas ofertadas, se enviará una carta al resto de candidatos que no han sido seleccionados.

Si algún candidato renuncia a la plaza antes de incorporarse, la Dirección de ARAID, valorará si se contacta con el siguiente investigador según el listado definitivo.

5.3 CONTRATACIÓN

En 2005, la Comisión Europea adoptó la European Researchers' Charter and the Code of Conduct for Researcher Recruitment, redactando dos documentos dirigidos a los investigadores, así como a los empleadores y los proveedores de financiación del sector público y privado. Ambos documentos se han convertido en elementos clave de la política de la Unión Europea, haciendo de la investigación una carrera atractiva y estimulando el crecimiento económico y el empleo en Europa. ARAID respaldó la Carta y el Código el 17 de febrero de 2009.

Por otro lado, en Enero de 2015, ARAID obtuvo el logo HR de Excelencia en Investigación que concede la Comisión Europea. Dicho reconocimiento, identifica a ARAID como proveedor y partidario de un ambiente estimulante y favorable de trabajo en la investigación y reconoce el compromiso de la Fundación para mejorar sus políticas de recursos humanos de acuerdo con el Acta Europea para Investigadores y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores, así como la transparencia y equidad que aplica en estos procedimientos y en las valoraciones asociadas.

El logo HR aumenta la visibilidad como Institución de promoción activa del sistema regional o nacional de investigación y/o del Espacio Europeo de Investigación en general, como un destino atractivo para los investigadores de todo el mundo.



Incorporación de candidatos ARAID

El plazo para la incorporación del investigador seleccionado a su puesto de trabajo se podrá prolongar hasta el máximo de un año, salvo que en la Convocatoria se especifique otro plazo distinto.

ARAID como miembro de la Red Europea EURAXESS, proporciona asistencia e información tanto a los investigadores extranjeros que van a venir a desarrollar su actividad investigadora a Aragón, como a los Investigadores ARAID que están interesados en hacer una estancia en el extranjero. Con ello se pretende facilitar la integración del investigador en el país de destino.

ARAID, se compromete a ayudar a los investigadores extranjeros en los trámites de visado, autorizaciones de trabajo y de residencia, seguridad social, asistencia sanitaria, escolarización, etc. El contrato será efectivo sólo cuando los candidatos seleccionados puedan trabajar legalmente en España.

El contrato ofrecido será un contrato privado y en el mismo figurará el centro de investigación en el que desarrollará su actividad investigadora, la línea de investigación a desarrollar y las condiciones laborales ofertadas, y le será de aplicación lo dispuesto en el Estatuto General de los Trabajadores.

6. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD INVESTIGADORA

6.1 DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

Para establecer el marco de colaboración, así como la vinculación de los Investigadores ARAID a las Instituciones en las que desarrollan su actividad investigadora, ARAID firma Convenios de colaboración para que los investigadores puedan desarrollar su actividad de forma eficaz y en las mismas condiciones que el resto de personal. A través de dichos Convenios junto con la documentación requerida en la Convocatoria, ARAID se asegura que tanto el entorno de trabajo como las instalaciones, equipos y los recursos humanos puestos a disposición de los investigadores son óptimos. Los Convenios serán revisados cada 2 años con el fin de asegurar el cumplimiento de los mismos.

El horario de trabajo de los Investigadores ARAID es flexible, lo que favorece la conciliación familiar y las variaciones de las condiciones de trabajo (Reducción de jornada, permisos, etc) serán valoradas caso por caso por la Dirección de ARAID.

Uno de los fines del Programa ARAID es ofrecer contratos estables y que los Investigadores ARAID lleguen a ser personal permanente de la plantilla científica de la Fundación; ARAID se compromete a velar por dicha permanencia y a que las situaciones de inestabilidad económica no afecten al personal permanente.

Los salarios de ARAID están en sintonía con los ofrecidos por la Universidad y otros Centros de I+D del entorno aragonés, y se negocian individualmente según la

experiencia y el potencial de cada candidato. Todas las prestaciones (seguridad social, pensión de jubilación, prestación por desempleo, formación, prestaciones por enfermedad y/o accidente laboral, etc.) están incluidas en el contrato, de conformidad con la legislación nacional vigente.

A pesar de la desproporción de género actuales entre los Investigadores ARAID, debido principalmente al número y características dispares de las solicitudes en esta variable, ARAID trata de evitar desigualdades de género e intenta un equilibrio tanto en la contratación de investigadores como en los comités de selección.

La elaboración de una estrategia de desarrollo profesional para todos los Investigadores ARAID dependerá de lo recogido en la Ley de la Ciencia de la Comunidad Autónoma de Aragón, que actualmente se encuentra en fase de elaboración.

Al objeto de realizar los necesarios informes y estudios internos y de difusión sobre la productividad y logro de objetivos del Programa ARAID, todos los Investigadores ARAID deben introducir la actividad correspondiente a las diversas facetas de su trabajo investigador, en la aplicación correspondiente y disponible en la intranet de ARAID. Dicha información debe estar permanentemente actualizada y especialmente, en los dos periodos correspondientes al 1 de Junio y 1 de Diciembre de cada año.

6.2 GESTION PROYECTOS/CONTRATOS

Los proyectos/contratos de investigación que soliciten o en los que participen los investigadores ARAID, en general, se gestionarán en las Instituciones donde desarrollan la actividad los Investigadores ARAID.

La información correspondiente a la gestión de proyectos/contratos se recoge tanto en los Convenios de Colaboración como en los Convenios Específicos en relación a la participación en proyectos/contratos de los Investigadores ARAID.

En cualquier caso el investigador ARAID debe pedir la correspondiente autorización a la Dirección de ARAID para la participación en un proyecto/contrato de investigación.

6.3 PRODUCCION CIENTÍFICA

Con el objeto de dar visibilidad a la producción científica elaborada por los investigadores ARAID, en todos los actos de difusión y divulgación que se deriven de su actividad, ya sean artículos, libros, conferencias, tanto de la actividad investigadora, de los resultados de dicha investigación o de los productos o aplicaciones derivadas de dichos resultados, se citará a la Fundación Agencia Aragonesa para la Investigación y el Desarrollo (ARAID) como entidad financiadora junto con el Centro donde desarrolla la actividad investigadora según la normativa vigente en cada centro.

6.4 DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Cualquier resultado de investigación derivado de las actividades desarrolladas por un investigador ARAID en su centro de acogida que sea susceptible de explotación



económica o puedan dar lugar a una solicitud de titularidad de derechos de propiedad industrial, deberá notificarse tanto a ARAID como a la institución donde desarrolla su actividad, que determinarán en cada caso la institución encargada de la gestión.

Su protección, titularidad, gestión y explotación se articulará conforme a un convenio específico que se establezca entre las partes señaladas. Este acuerdo tendrá en cuenta la participación en la obtención de los resultados tanto del Investigador ARAID como del resto de personal, tal y como se establece en la Ley 11/1986 de 20 de marzo de Patentes de Invención y Modelos de Utilidad.

Los derechos morales de autoría corresponderán en todo caso a los autores de los trabajos que hayan dado lugar a los mismos de acuerdo con la legislación aplicable.

ARAID junto con la Institución de acogida estudiará la mejor vía para la adecuada protección de los resultados de la investigación.

En el caso de que ARAID obtenga, por cualquier medio, beneficios derivados de la explotación de las invenciones de sus investigadores, se procederá a la firma de un convenio específico con el Investigador o Investigadores ARAID que han participado en la invención, en el que se especificará, para cada convenio, la distribución acordada para los mismos. Como criterio general, los potenciales beneficios de explotación, se distribuirán de acuerdo a la siguiente proporción:

- a) Corresponde a ARAID el 40% de los beneficios de la explotación.
- b) Corresponde al inventor (Investigador ARAID) un 60% de los beneficios de la explotación.

A estos efectos, se consideran beneficios de la explotación, después de impuestos, las cantidades efectivamente percibidas por ARAID en concepto de retribución por la explotación de la Invención.

6.5 PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y VIGILANCIA DE LA SALUD

Tal y como se recoge en los distintos convenios de colaboración firmados entre ARAID y las diferentes Instituciones de acogida, ambas partes cumplirán con sus obligaciones en la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y en concreto con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y en el real Decreto 171/2004, de 30 de enero, que lo desarrolla en materia de Coordinación de Actividades Empresariales.

ARAID en su posición de empleador y titular de los contratos de trabajo de los investigadores ARAID, asume las obligaciones y responsabilidades que se derivan de la posición que ocupa.

Los responsables de cada Institución en materia de prevención intercambiarán la información necesaria para garantizar una eficaz y eficiente coordinación en la prevención de riesgos laborales.



6.6 FORMACION

El Plan de Formación de ARAID que se elabora en el primer trimestre de cada año tiene por objetivo promover la formación continua mediante actuaciones formativas esencialmente transversales y comunes a todos los investigadores, sin descartar actividades de formación más específicas, en función de las necesidades planteadas y de la disponibilidad presupuestaria.

Con ello, se pretende el desarrollo de habilidades y competencias comunes a todos ellos y que sirvan de complemento a su actividad investigadora, sobretodo las encaminadas a ayudar a la difusión de la actividad investigadora.

Todo el personal de ARAID puede remitir tanto a la Dirección como al Departamento de administración sugerencias o necesidades formativas a lo largo del año, quienes valorarán la posibilidad de llevarlas a cabo.

6.7 DIFUSIÓN

Los Investigadores ARAID a través de la web de ARAID darán a conocer a la sociedad en general su actividad investigadora y serán invitados a participar en todas aquellas actividades de difusión que se organicen desde ARAID con el fin de acercar la ciencia a todo el público.

ARAID autoriza y promueve la actividad docente como medio para la difusión de conocimiento y como desarrollo profesional, siempre y cuando no interfiera en su actividad investigadora.

6.8 MOVILIDAD

ARAID reconoce el valor de la movilidad geográfica como medio importante para potenciar el conocimiento científico y el desarrollo profesional de cualquier investigador. En esta línea, favorecerá y ayudará en cualquier trámite necesario para el fomento de la movilidad.

El Investigador ARAID que quiera realizar una estancia fuera de su Centro de acogida, remitirá a la Dirección un informe del proyecto a desarrollar, el impacto del mismo, una carta de invitación del nuevo centro y otra carta del centro en el que desarrolla actualmente la actividad. La Dirección valorará la propuesta y emitirá la oportuna autorización con las condiciones correspondientes.

Si la estancia es superior a 3 meses se deberá solicitar una excedencia.

6.9 INFORMES DE ACTIVIDAD

Los Investigadores ARAID deben tener actualizada su actividad investigadora en la Intranet de ARAID. Con dicha información, entre otras, ARAID elaborará en el mes de Junio un informe de la actividad investigadora del año anterior.



La información introducida en la intranet de ARAID se utilizará también para las evaluaciones de rendimiento de los investigadores y para informar al Patronato de ARAID de la actividad realizada.

Por otro lado, se remitirá anualmente a los responsables de los Investigadores ARAID en los Centros donde desarrollan su actividad, un formulario de valoración de la actividad realizada que también se utilizará en las evaluaciones de rendimiento (**Anexo III**).

6.10 EVALUACION DE RENDIMIENTO

El rendimiento de los investigadores ARAID esta sujeto a evaluación; la primera se realiza a los 3 años y las siguientes cada 5 años. Para el mantenimiento de las condiciones contractuales, se exige que el resultado de la misma sea en promedio, Alto o Excelente.

La evaluación de rendimiento está compuesta por tres partes:

- Calidad y producción (60%): Informe de 2 evaluadores externos que valoran la actividad investigadora desarrollada, así como los futuros retos planteados por el investigador (**Anexo IV**).
- Integración cooperativa (20%): En base a los informes emitidos por el Centro receptor (**Anexo III**).
- Rendimiento Institucional (20%): Informe interno de ARAID (**Anexo V**)

Los resultados de la información anterior se recogen en la Ficha de evaluación (**Anexo VI**.)

Si la evaluación resulta positiva, se abre la posibilidad de re-negociación salarial, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan y sea aprobado por el Patronato. En caso contrario, se analizarán los motivos y si la Dirección lo considera, se volverá a evaluar en el plazo de 1 año para que el Investigador obtenga una valoración Alta o Excelente o se puede rescindir el contrato vigente, previa aprobación del Patronato de ARAID.



ANEXO I – FORMULARIO EVALUACIÓN CONVOCATORIA



CALL FOR THE RECRUITMENT OF RESEARCHERS Evaluation form

SCIENTIFIC PANEL						
FULL APPLICANT NAME						
CV of the applicant (60%)		Mark 1 (1 to 5)	Mark 2 (1 to 5)	Summatory	Remarks	Mark ⁽¹⁾ Sum 60
1	Research experience and positive consequences of mobility in his/her career					
2	Scientific skills and competences: knowledge areas, acquisition of new knowledge/skills throughout career, Teaching experience, soft skills, etc.					
3	Complementary skills and competences: project/team management/leadership experience, change of sector, exploitation of results, etc.					
4	List of publications, R&D projects, patents and impact factor					
5	Letters of interest, recommendation, Academic awards/honors received					
				Summatory	0	
				Summatory adjusted to max 51	0	
6	CV Regional Impact	Idoneity of the candidate in the regional R&D strategy	60%	Max 9		0
A	Total part A					0,00
Research Project (35%)		Mark 1 (1 to 5)	Mark 2 (1 to 5)	Summatory	Remarks	Mark ⁽¹⁾ Sum 40
7	Scientific /technological quality, progress beyond State of the Art and originality of the project, Scientific Objectives and expected results					
8	Feasibility, Project implementation plan (resources, milestones, deliverables, etc)					
9	Long-term career goals and possible exploitation plan of the acquired results: patents, spinoffs, etc. and possible impact of the candidate's project					
				Summatory	0	
				Summatory adjusted to max 34	0	
10	Project Regional Impact	Idoneity of the project in the regional R&D strategy	40%	Max 6		0
B	Total Part B					0,00
Total Mark 100%					Remarks	Mark⁽¹⁾ Sum 100
AB	Total Part A +B					0,00
FULL APPLICANT NAME		0				0,00
I declare to have no disqualifying or potential conflict of interest with this proposal that I hereby evaluate						
COMMENTS	Strengths / Weaknesses and recommendations					



ANEXO II – VALORACIÓN DE ENTREVISTA DEL CANDIDATO A CONTRATO EN CONVOCATORIA

- ➔ Interés de trabajar en ARAID y en el Centro/Grupo de investigación donde va a desarrollar su actividad (máximo 15 puntos).
- ➔ Expectativas profesionales (máximo 15 puntos).
- ➔ Objetivos e impacto del proyecto/línea de investigación a desarrollar (máximo 20 puntos).
- ➔ Recursos necesarios para el desarrollo del proyecto y recursos aportados por el centro de acogida (máximo 15 puntos).
- ➔ Impacto científico, económico y social de la contratación del investigador en el centro de acogida y en Aragón (máximo 15 puntos).
- ➔ Capacidad para liderar y formar su propio Grupo de Investigación a corto plazo (máximo 20 puntos).



ANEXO III – INFORME DE EVALUACION DE RENDIMIENTO DEL CENTRO RECEPTOR

ARAID - INFORME CENTRO RECEPTOR

Investigador ARAID:	
Centro de Investigación receptor:	
Responsable Científico Centro Receptor	
Responsable Centro Receptor	
Periodo evaluado	

Excelente (E)=5, Alta (A)=4, Suficiente (S)=3, Baja (B)=2, Muy Baja (MB)=1

Criterio	Puntuación	Comentario
Capacidad cooperativa		
Impulso a líneas de investigación		
Impulso a grupos		
Actividades complementarias: Docencia, difusión, gestión		
Participación y fortalecimiento global del Centro de investigación		

Observaciones:

Recomendaciones:

Fecha:

Firma Responsable Científico

Firma Responsable Centro receptor

ANEXO IV– FORMULARIO EVALUACIÓN RENDIMIENTO.

CALIDAD CIENTÍFICO/TÉCNICA

FORMULARIO DE EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO–ARAID

Nombre Investigador ARAID :
EVALUADO POR :
FECHA :

Criterio (*) (ET/ CC Experimentales y Tecnológicas SH/ CC Sociales y Humanas)	Calificación	
	ET	SH
1. Línea científica desarrollada. Se valorará su originalidad, evolución y los cambios mas destacables.		
2. Producción científica. Se valorará el nº de artículos y la calidad de los mismos, así como la participación en proyectos de investigación.		
3. Prod. tecnológica. Se valorarán patentes, participación en contratos con empresas u otras instituciones, y otras colaboraciones relevantes.		
4. Alineamiento y contribución al desarrollo de las áreas estratégicas y líneas prioritarias del PAID en el ámbito de las CC Sociales y Humanas		
5. Capacidad de liderazgo en los proyectos emprendidos y en su propio grupo de investigación, así como la actividad en formación de científicos.		
6. Visibilidad externa. Se valorará la participación en congresos, cursos y seminarios relevantes, así como los reconocimientos oficiales acreditables.		
7. Internacionalización de las actividades. Se valorarán las colaboraciones científicas internacionales.		
8. Evaluación a nivel absoluto. Se valorará el progreso del trabajo científico desde marzo de 2011 a diciembre de 2013.		
9. Evaluación comparativa. Se comparará el punto 8 con el trabajo desarrollado en los tres primeros años en ARAID (marzo de 2008 a marzo 2011).		
Clasificación final		

(*) Se sugiere una calificación cualitativa tipo: 5-Excelente, 4-Alta, 3-Media, 2-Baja, 1-Muy baja

Observaciones: (Rogamos justifique brevemente la puntuación otorgada en los apartados anteriores, utilizando el espacio que considere necesario)

Firma evaluador:



ANEXO V – INFORME INTERNO DE ARAID PARA EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO

ARAID - INFORME INTERNO ARAID

Investigador ARAID:

Periodo evaluado:

Responsable de ARAID:

Excelente (E)=5, Alta (A)=4, Suficiente (S)=3, Baja (B)=2, Muy Baja (MB)=1

Criterio	Puntuación	Comentario
Participacion en dinamica y actividades ARAID		
Contribucion a imagen y proyeccion		
Sinergias y colaboraciones internas		
Logro de retornos: a Comunidad		
Logro de retornos: a Fundacion		

Observaciones:

Recomendaciones:

Fecha:

Firma Responsable de ARAID



ANEXO VI – FICHA EVALUACION INTERNA INVESTIGADORES

ARAID. FICHA RESUMEN EVALUACION INTERNA INVESTIGADORES

Investigador ARAID:

Excelente (E)=5, Alta (A)=4, Suficiente (S)=3, Baja (B)=2, Muy Baja (MB)=1

1. CALIDAD Y PRODUCCION. Informe evaluacion externa (60%)	Cuali	Cuanti	
Linea: Originalidad y evolucion			
Produccion Cientifica			
Produccion Tecnologica			
Capacidad liderazgo			
Visibilidad externa			
Internacionalizacion de actividades			
Valoracion global 3 ultimos años			
Progresion cientifica. Comparativa etapa anterior			0 /60

2. INTEGRACION COOPERATIVA. Informe Centro receptor (20%)			
Capacidad cooperativa			
Impulso a lineas			
Impulso a grupos			
AA complementarias: Docencia, difusion, gestion			
Participacion y fortalecimiento global centro			0 /20

3. RENDIMIENTO INSTITUCIONAL. Informe interno ARAID (20%)			
Participacion en dinamica y actividades ARAID			
Contribucion a imagen y proyeccion			
Sinergias y colaboraciones internas			
Logro de retornos: a Comunidad			
Logro de retornos: a Fundacion			0 /20

4. ENTREVISTA DE EVALUACION

Observaciones:

Recomendaciones:

EVALUACION FINAL 0 /100

SOBRE 100 PUNTOS

- Por debajo de 65 puntos = Umbral de situacion no valorable
- Entre 65 y 85 = Alta
- Por encima de 85 = Excelente