

*Análisis Comparativo de la
Incorporación estable de investigadores
Juan Rodés y Miguel Servet y propuesta
de acciones*

*Grupo de Trabajo 2 de la Alianza de
Institutos de Investigación Sanitaria*

Índice de contenidos

1. Introducción institucional del ISCIII.....	3
2. Resumen ejecutivo.....	3
3. Introducción.....	3
4. Marco teórico.....	3
5. Metodología.....	7
6. Desarrollo y resultados.....	7
<i>Andalucía</i>	7
<i>Aragón</i>	11
<i>Asturias</i>	12
<i>Illes Balears</i>	12
<i>Canarias</i>	13
<i>Cantabria</i>	13
<i>Castilla y León</i>	14
<i>Castilla-La Mancha</i>	14
<i>Cataluña</i>	14
<i>Comunidad Valenciana</i>	21
<i>Extremadura</i>	23
<i>Galicia</i>	24
<i>Madrid</i>	25
<i>Murcia</i>	26
<i>Navarra</i>	27
<i>País Vasco</i>	27
<i>La Rioja</i>	28
7. Conclusiones y recomendaciones.....	29
Anexo I. Integrantes del grupo de trabajo.....	30
Anexo II. Bibliografía.....	31

1. Introducción institucional del ISCIII.

La Alianza de Institutos de Investigación Sanitaria establece un espacio estable de colaboración y trabajo conjunto del ISCIII con los Institutos de Investigación Sanitaria acreditados (en adelante IIS) con los siguientes objetivos:

- Abordar las necesidades de los IIS en el entorno dinámico de la I+D+I.
- Orientar las políticas científicas de los IIS, alineándolas con las líneas estratégicas del marco normativo europeo.
- Fomentar la cooperación entre IIS, creando sinergias que aumenten su competitividad.
- Potenciar la participación de los IIS en la definición de líneas de actuación del ISCIII.

Uno de los principales espacios para desarrollar estos objetivos son los grupos de trabajo, en los que se analiza la situación, desarrollo y limitaciones de aquellos aspectos de especial interés para la planificación estratégica y desarrollo científico de los IIS. Como continuidad de la actuación desarrollada en años anteriores, se constituyeron en el mes de marzo de 2024 los grupos de trabajo de la Alianza para 2024. La composición de grupos de trabajos (en adelante GdT) se configuró a partir de la priorización enviada por cada uno de los IIS, respetando, en la medida de lo posible, el orden de prioridades manifestadas. Cada GdT está formado por 9 a 12 IIS, de los cuales dos actúan como coordinadores a efectos organizativos, para facilitar el avance de trabajo. La participación en cada IIS en cada GdT se establece a nivel de Dirección Científica.

2. Resumen ejecutivo.

Partiendo de lo dispuesto en la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, se ha llevado a cabo un análisis benchmark de los diferentes sistemas de estabilización de los investigadores Juan Rodés y Miguel Servet en las diferentes CCAA, a través de la consulta de fuentes de información públicas, la consulta a los propios integrantes del grupo de trabajo y la solicitud directa de información a las CCAA no representadas en el mismo. En base a la información obtenida, se han formulado una serie de conclusiones y recomendaciones que se exponen más adelante. El propio análisis previo a formulación de las mismas aporta información de gran valor para que la Administración Pública y los IIS avancen en la definición de sistemas de estabilización adecuados.

3. Introducción.

El trabajo ha sido llevado a cabo por el Grupo de Trabajo 2, “Incorporación estable de investigadores Juan Rodés y Miguel Servet”. En base al objetivo definido para este GdT, se ha realizado un análisis de la situación actual de la estabilización de los investigadores Juan Rodés y Miguel Servet, como base para una propuesta de líneas de actuación orientada a adecuarse al marco normativo tras la modificación de la Ley de la Ciencia, en la efectiva incorporación a los centros del SNS atendiendo a las singularidades según ámbito territorial.

4. Marco teórico.

Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación

En relación con el objetivo de este informe, debe tenerse en cuenta la aprobación en septiembre del año 2022 de la “Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de

1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”¹, que establece una serie de novedades entre las que destacan:

- ✓ Incorporación de elementos de estabilización de la situación laboral del personal investigador con el objetivo de acabar con la precariedad laboral y la concatenación sucesiva de contratos temporales. En este punto cabe destacar dos medidas específicas:
 - Incorporación de la figura del investigador titular “tenure track”, estable y sujeto a evaluación externa en el cuarto año. Esta figura otorga una mayor estabilidad laboral y fomenta el desarrollo profesional del personal investigador.
 - Rediseño de las políticas de incorporación y propuesta de un nuevo sistema de ayudas de consolidación científica.
- ✓ Impulso de la innovación mediante una nueva regulación específica en el ámbito de la transferencia de la actividad de investigación:
 - Realiza menciones específicas para que los agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación (SECTI) promuevan estructuras dedicadas a la transferencia, posibilitando el desempeño mediante entidades dependientes o vinculadas.
 - Ampliación del plazo para la incorporación de excedencias temporales, facilitando por tanto la movilidad y las oportunidades de desarrollo profesional del personal investigador.
 - Posibilidad de participación en los beneficios que obtengan las entidades para las que presten servicio los/las investigadores/as por la explotación de los resultados de la actividad de I+D+i, ascendiendo como mínimo a un tercio del total.
- ✓ Puesta en marcha de medidas organizativas para mejorar la colaboración Estado / CCAA:
 - Desarrollo de nuevos programas complementarios.
 - Realización de reformas normativas para fomentar la creación de centros e infraestructuras de investigación entre el Estado y las CCAA.
 - Agilización administrativa para el desarrollo de nuevos proyectos de infraestructuras de investigación.
- ✓ Refuerzo de la igualdad de género en el Sistema de I+D+i:
 - Incorporación de la perspectiva de género como categoría transversal en el desarrollo de la Estrategia Estatal de Ciencia, Tecnología e Innovación (EECTI). Promoción de la realización de estudios de género y de las mujeres.
 - Promoción de medidas concretas dirigidas a estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en equipos de investigación e innovación.

Destacamos a continuación las disposiciones de la Ley de la Ciencia que guardan estrecha relación con el objetivo del informe.

- 1) Por una parte, en esta reforma se llevan a cabo modificaciones de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación Biomédica a través de la disposición final primera. Se reforma el Artículo 85 “Actividades investigadores en los centros del Sistema Nacional de Salud” destacando las siguientes novedades:

¹ Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14581>

- ✓ Se establece que las Administraciones Públicas, en el marco de la planificación de sus recursos humanos, incorporarán a los servicios de salud personal investigador en régimen estatutario a través de categorías profesionales específicas que permitan de forma estable y estructural la dedicación a funciones de investigación de entre el 50 y el 100% de la jornada laboral ordinaria. Para el personal sanitario que acceda a estas categorías profesionales específicas, se indica que podrá dedicar el resto de la jornada a funciones en los ámbitos asistencial, docente, de gestión clínica, de prevención y de información y educación sanitarias según se determine en el ámbito competencial correspondiente. Asimismo, se recoge que la incorporación del personal de investigación en Fundaciones e Institutos se realizará en el régimen jurídico que corresponda, garantizando que las condiciones retributivas no sean inferiores en ningún caso a las establecidas para las categorías profesionales estatutarias equivalentes en el servicio de salud que corresponda.
 - ✓ Se indica, tal como se desarrolla más adelante, que en los procesos selectivos para el acceso a las categorías estatutarias de personal investigador y para el acceso a plazas laborales fijas de personal investigador se podrá considerar el certificado R3 regulado en el artículo 22.3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a efectos de lo dispuesto en el artículo 22 bis.1 de dicha ley.
 - ✓ En línea con lo ya expuesto, en el caso del personal investigador laboral, se establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de su actividad a efectos de la carrera profesional, incluyendo los componentes de promoción vertical y horizontal, generando a su vez los correspondientes complementos retributivos, de manera al menos equivalente a las correspondientes categorías profesionales específicas estatutarias de personal investigador o en su defecto, en los términos del artículo 25 de la Ley 14/2011. Dichas evaluaciones se adecuarán a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación, garantizando el principio de igualdad entre mujeres y hombres, e irán acompañadas de mecanismos para eliminar los sesgos de género en la evaluación. Se establecerán a su vez sistemas que regulen la carrera profesional del resto del personal de investigación en los mismos términos que las correspondientes categorías profesionales estatutarias.
- 2) Por otra parte, en relación con el personal investigador “Juan Rodés” y “Miguel Servet” cabe mencionar la reforma del artículo 22 “Contrato de acceso de personal investigador doctor” a través del cual se incluye una nueva certificación para facilitar la estabilización de personal investigador doctor con experiencia. En este sentido, las novedades más importantes son las siguientes:
- ✓ Las personas que cuentan con el título de doctor tienen a su disposición una modalidad de contrato, amparada en la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, denominada “Contrato de acceso de personal investigador doctor”. La finalidad de este contrato es la de realizar primordialmente tareas de investigación, desarrollo, transferencia de conocimiento e innovación, orientadas a la obtención por el personal investigador de un elevado nivel de perfeccionamiento y especialización profesional, que conduzcan a la consolidación de su experiencia profesional.
 - ✓ La propia Ley indica que la duración de este contrato será al menos de tres años, y podrá prorrogarse hasta el límite máximo de seis años. El personal investigador que sea

contratado mediante esta modalidad podrá realizar actividad docente hasta un máximo de cien horas anuales, previo acuerdo en su caso con el departamento implicado, con la aprobación de la entidad para la que presta servicios.

- ✓ En el artículo 22.2, se indica que el personal investigador contratado bajo esta modalidad por Universidades Públicas, Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado (AGE) u organismos de investigación de otras Administraciones Públicas, incluidos los centros del Sistema Nacional de Salud (SNS) y aquellos vinculados o concertados con este y las fundaciones del sector público y consorcios públicos de investigación, podrá optar a partir de la finalización del segundo año de contrato a una evaluación de la actividad investigadora desarrollada que, de ser positiva de acuerdo a requisitos previamente establecidos, le podrá ser reconocida a efectos de promoción y reconocimiento a lo largo del itinerario postdoctoral de acceso estable al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en el que se enmarca el contrato. En el caso de personal contratado por centros del Sistema Nacional de Salud o vinculados o concertados con este, o por institutos de investigación sanitaria, la evaluación podrá ser realizada por el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII).
 - ✓ En el artículo 22.3 se indica que, una vez superada esta evaluación, el personal investigador podrá obtener una certificación como investigador/a establecido/a (certificado R3). Este certificado será otorgado por la Agencia Estatal de Investigación (AEI) y podrá ser considerado requisito suficiente para obtener el mismo haber superado la evaluación anterior, siempre que, de acuerdo con el criterio técnico de la AEI, quede garantizada la calidad y la homogeneidad de criterios de dichas evaluaciones.
- 3) Por último, se modifica también con esta reforma la “Disposición adicional decimosexta. Personal investigador de los Programas Ramón y Cajal, Miguel Servet, Juan Rodés y otros programas y subprogramas de ayudas postdoctorales”. En este sentido, se indica que les será de aplicación los efectos establecidos por el artículo 22 bis anteriormente citado, al personal investigador que haya participado en programas o subprogramas de ayudas postdoctorales y que haya obtenido el certificado R3 o haya superado una evaluación similar a la regulada en dicho artículo 22.3 o evaluación equivalente a la del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3). El certificado R3 como investigador/a establecido/a será reconocido en los procesos selectivos de personal de nuevo ingreso estable que sean convocados por las entidades contratantes. En este sentido, el contrato de acceso de personal investigador doctor finalizará a partir del momento en que se haga efectivo el ingreso estable.

El certificado R3 se tendrá en cuenta a los efectos de su valoración como méritos investigadores en dichos procesos selectivos, y se proyectará sobre las pruebas o fases de valoración del currículum del personal investigador que forme parte de estos procesos. En la Oferta de Empleo Público, dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a las plazas para ingreso de las escalas de personal investigador de los Organismos Públicos de Investigación, se establecerá una reserva de un mínimo de un 25 % de plazas para la incorporación de personal investigador doctor que haya participado en programas o subprogramas de ayudas postdoctorales y que haya obtenido el certificado R3. Por otra parte, en la Oferta de Empleo Público, dentro del

límite de la tasa de reposición correspondiente a los cuerpos docentes universitarios y a los contratados doctores o las figuras laborales equivalentes o las que las puedan sustituir, se establecerá una reserva de un mínimo de un 15 % de plazas para la incorporación de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado R3.

- 4) La Disposición Adicional Decimosexta, “personal investigador de los programas Ramón y Cajal, Miguel Servet, Juan Rodés, y otros programas y subprogramas de ayudas postdoctorales”, establece que serán de aplicación los efectos establecidos por el artículo 22 bis, y por los apartados 4 y 5 del artículo 26 (en el que se regula el sistema selectivo de acceso al empleo público en los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado para el personal investigador, que será el de concurso público), al personal investigador que haya participado en programas o subprogramas de ayudas postdoctorales y que haya obtenido el certificado R3 de conformidad con el artículo 22.3 o haya superado una evaluación similar a la regulada en dicho artículo o evaluación equivalente a la del Programa de Incentivación de la Incorporación e Intensificación de la Actividad Investigadora (I3).

5. Metodología.

El objetivo final del presente informe es plantear un modelo óptimo de sistema de estabilización de los beneficiarios de contratos Miguel Servet y Juan Rodés. Para ello, se ha llevado a cabo una recopilación de información de los procedimientos actuales aplicados en las CCAA / Institutos de Investigación Sanitaria, procurando responder siempre que ha sido posible a los siguientes puntos clave:

- Evaluación. Cómo se toma la decisión de estabilización y bajo qué criterios.
- Entidad contratante (Institutos a través de sus fundaciones / asociaciones, Servicios de Salud, otras entidades...).
- Quién asume el coste del contrato (Servicios de Salud, Institutos).
- Estado actual en lo relativo a la regulación de este proceso de estabilización.

Se solicitó información sobre estos puntos clave mediante consulta realizada a los miembros del grupo de trabajo y ampliando la solicitud de información a las CCAA e institutos no representados en dicho grupo cuando se consideró que el modelo de estabilización podía variar dentro de una misma Comunidad Autónoma. Se ha consultado también información pública cuando ésta estaba disponible.

6. Desarrollo y resultados.

Se presentan a continuación los resultados obtenidos por Comunidad Autónoma e Institutos de Investigación Sanitaria cuando ha resultado posible obtener la información.

Andalucía.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. En el Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) se ha puesto en marcha el Programa de Desarrollo del Capital Humano Investigador² con el objetivo de incorporar la I+D+i como una línea de producción del sistema sanitario. El programa tiene dos objetivos principales:

² Programa de Desarrollo del Capital Humano Investigador. SAS.
<https://www.sspa.iuntadeandalucia.es/fundacionprogresoysalud/investigamas/solucion/serviciosDesarrolloProfesional/1160>

- Incrementar el capital humano investigador en Salud, alcanzando la suficiente masa crítica de investigadores y personal de apoyo dedicada a la resolución de los problemas de salud de los ciudadanos, desde la investigación.
- Promover el talento y el desarrollo profesional en el ámbito de la investigación biomédica, estableciendo los mecanismos adecuados de desarrollo profesional, reconocimiento y valoración específica de la actividad investigadora en el SSPA como elementos de motivación y estímulo personal y profesional, integrándolos en las estrategias ya existentes del SSPA.

Para conseguir estos objetivos principales han implementado diversos programas de ayuda y convocatorias dirigidas al personal investigador entre las que destacan:

1. Consolidación de investigadores en el SSPA (Programa Nicolás Monardes)³.

Datos última convocatoria año 2023

Objetivo: Fomentar la investigación traslacional en las Unidades Clínicas (UC) del Servicio Andaluz de Salud (SAS) a través de dos modalidades:

- C.1. Vinculación de investigadores a las UC del SAS.
- C.2. Impulso de actividades investigadoras clínico-traslacionales en las UC mediante programas colaborativos.

Requisitos investigadores. Tienen prioridad en la convocatoria los siguientes criterios valorados por la Comisión de Evaluación:

- Los investigadores procedentes de Programas de RR.HH. competitivos previos, tales como el Programa Marie Curie, ERC Starting y Advanced Grants, Miguel Servet y el Programa Juan de la Cierva, entre otros. Se priorizarán especialmente aquellos investigadores procedentes de la convocatoria 2018 del programa Miguel Servet Tipo I para los que el Instituto de Salud Carlos III no ha publicado convocatoria Miguel Servet Tipo II para la continuidad de sus contratos.
- Los investigadores que hayan contribuido a la consecución y desarrollo de los objetivos científicos de una UC (sólo para Mod. C.1).
- Los investigadores que desarrollen su actividad en las líneas de investigación priorizadas en el apartado TERCERO de las presentes bases.
- Los criterios de promoción de igualdad de género.

Duración. 4 años

Criterios de evaluación:

Modalidad C.1.:

- Curriculum vitae de los/las investigadores/as propuestos, en los últimos cinco años (2018-2023) (hasta 35 puntos):
 - Captación de recursos, hasta 10 puntos.
 - Publicaciones científicas, hasta 10 puntos.
 - Transferencia de tecnología, hasta 6 puntos.
 - Aplicabilidad clínica, hasta 5 puntos.
 - Formación de investigadores, hasta 2 puntos.
 - Otros méritos científicos, hasta 2 puntos.

³ Programa Nicolás Monardes.

<https://www.sspa.juntadeandalucia.es/fundacionprogresoysalud/investigamas/solucion/serOportunidadesFinanciacionId/1116/DET/11262>

- Curriculum científico de la UC que solicita la vinculación, en los últimos 5 años (2018-2023) (hasta 35):
 - Captación de recursos, hasta 10,5 puntos.
 - Producción científica, hasta 17,5 puntos.
 - Otros méritos científicos, hasta 7 puntos.
- Valoración del Programa de Investigación a desarrollar en los próximos 4 años (hasta 20 puntos):
 - Programa científico, hasta 8 puntos.
 - Resultados esperados a los cuatro años, hasta 12 puntos.
- Adecuación e interés de la solicitud en relación con las líneas estratégicas de la Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía (hasta 10 puntos).

Independientemente del proceso competitivo, las puntuaciones mínimas a obtener para que una UC sea seleccionada para su financiación serán:

- a. En CV del Investigador: 19/35p.
- b. En Programa de investigación a desarrollar: 15/20p.
- c. Resultado global de la evaluación: 60/100p.

Modalidad C.2.:

- Curriculum vitae de los últimos 5 años (2018-2023) de la persona investigadora propuesta (hasta 45 puntos):
 - Captación de recursos, hasta 13,5 puntos.
 - Publicaciones científicas, hasta 13,5 puntos.
 - Transferencia de tecnología, hasta 9 puntos.
 - Formación de investigadores, hasta 4,5 puntos.
 - Otros méritos científicos, hasta 4,5 puntos.
- Méritos científicos del Grupo de Investigación en los últimos 5 años (2018-2023) (hasta 20 puntos):
 - Captación de recursos, hasta 6 puntos.
 - Producción científica, hasta 10 puntos.
 - Otros méritos científicos, hasta 4 puntos.
- Programa colaborativo suscrito con la UC para los próximos cuatro años (hasta 15 puntos):
 - Novedad, relevancia y calidad científica del programa, hasta 4,5 puntos.
 - Transferibilidad a la práctica clínica, hasta 3 puntos.
 - Resultados esperados a los cuatro años, hasta 7,5 puntos.
- Actividades investigadoras y resultados científicos esperados de la persona investigadora propuesta por el Grupo de Investigación (hasta 15 puntos).
- Adecuación e interés de la solicitud en relación a las líneas estratégicas de la Consejería de Salud y Consumo de la Junta de Andalucía (hasta 5 puntos).

Independientemente del proceso competitivo, las puntuaciones mínimas a obtener para que un Grupo sea seleccionado para su financiación (Mod. C.2) serán:

- a. En CV del Investigador: 24/45p.
- b. En CV del Grupo: 12/20p.
- c. En Programa colaborativo a desarrollar: 10/15p.
- d. En Actividades y resultados científicos esperados de la persona candidata: 10/15p.
- e. Resultado global de la evaluación: 57/100p.

2. Acciones de refuerzo consolidación actividad investigadora de la Unidades de Gestión Clínica.

Acción B. Incorporación a las Unidades Clínicas del Servicio Andaluz de Salud de profesionales clínicos-investigadores 2023⁴.

Objetivo. Establecer contrataciones de larga duración de personal facultativo especialista con trayectoria y formación específica reglada en investigación y que han orientado de manera singular su trayectoria post-especialización a un perfil clínico investigador. Hay dos modalidades:

- CI.1. Unidades Clínicas del SAS que cumplan los requisitos de la convocatoria.
- CI.2. Todas las Unidades Clínicas del SAS que no tengan, ningún refuerzo de la actividad investigadora con recursos humanos de larga duración y cumplan los requisitos de la convocatoria.

Requisitos investigadores.

Requisitos que deberán cumplir los/as profesionales investigadoras/es propuestos/as por las Unidades Asistenciales:

- Haber completado el programa de formación Río-Hortega post-especialización o programa de formación en investigación equivalente, o estar cursando el último año de dicho programa de formación. En este último caso, los profesionales podrán ser propuestos por las Unidades, y en caso de ser seleccionados, se incorporarían tras la finalización del programa Río Hortega o equivalente con evaluación favorable. También podrán ser propuestos por las Unidades aquellas personas que hayan finalizado el programa de incorporación Juan Rodés o programa equivalente, o que se encuentren en el último año de dicho programa. En este último caso, y en caso de ser seleccionados, se incorporarían tras la finalización del programa Juan Rodés o equivalente con evaluación favorable.
- Estar en posesión del título de Especialista en Ciencias de la Salud de alguna especialidad acorde con el área de conocimiento de la especialidad de la Unidad a la que se vincularía.
- Ser doctor o doctora.
- Tener –en el momento de la convocatoria- al menos una línea de investigación concordante con la Unidad Clínica a la que propone su vinculación.
- Poseer los siguientes niveles mínimos de actividad científica:
 - Proyectos de investigación en los últimos cinco años: Haber formado parte del equipo investigador de, al menos, un proyecto de investigación con financiación en convocatoria competitiva de Agencia pública financiadora.
 - Generación de conocimiento en los últimos 5 años:
 - Publicaciones en 1er cuartil ≥ 2
 - Publicaciones en 1er cuartil como primer, último autor o autor de correspondencia ≥ 1

En caso de que la persona investigadora candidata disponga de la certificación I3/R3 de reconocimiento de investigador/a establecido/a, expedida por el órgano competente de

⁴ Incorporación a las Unidades Clínicas del Servicio Andaluz de Salud de profesionales clínicos-investigadores 2023
https://www.sspa.juntadeandalucia.es/fundacionprogresoysalud/investigamas/files/agenda-pdf/fichas/11700-ACCION%20B_%20INCORPORACION%20A%20LAS%20UNIDADES%20CLINICAS%20DEL%20SERVICIO%20ANDALUZ%20DE%20SALUD%20DE%20PROFESIONALES%20CLINICOS_INVESTIGADORES%202023.pdf

la Administración del Estado, no será necesario acreditar el cumplimiento de los niveles mínimos de actividad científica

Duración. 4 años.

Criterios de evaluación.

- Méritos científicos de la Unidad Asistencial en los últimos 5 años (2018-2023), 30 puntos:
 - Publicaciones científicas (hasta 12 punto).
 - Otros elementos de producción científica (hasta 3 puntos).
 - Captación de fondos en concurrencia competitiva (hasta 9 puntos).
 - Otros méritos científicos (hasta 3 puntos).
 - Avances en la asistencia derivados de la investigación de la Unidad (hasta 3 puntos).
- Curriculum vitae de los últimos 5 años (2018-2023) del/la profesional sanitario/a que se propone para el refuerzo, 30 puntos:
 - Publicaciones indexadas en JCR (hasta 18 puntos).
 - Proyectos de investigación (hasta 7,5 puntos).
 - Aplicabilidad clínica (hasta 3 puntos).
 - Otros méritos científicos (hasta 1,5 puntos).
- Programa de Investigación a desarrollar por la Unidad en los próximos 3 años (20 puntos)
- Perfil investigador emergente de la Unidad y tipo de Centro al que pertenece (20 puntos):
 - Unidad con perfil investigador emergente (10 puntos).
 - Unidad perteneciente a Distrito o Área de Gestión Sanitaria (excepto Hospital de Jerez y Hospital de Valme) (10 puntos).

Aragón.

En relación con la Comunidad Autónoma de Aragón cabe mencionar que todavía no se ha dado el caso de la estabilización de personal investigador Juan Rodés. En el caso del personal investigador Miguel Servet la estabilización se lleva a cabo a través de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón, según la categoría salarial y profesional que corresponda en función de sus tablas salariales vigente, teniendo en cuenta que dicha categoría salarial y profesional sea la que más se aproxime a la que tenía el investigador Miguel Servet en su último año de contrato del programa Miguel Servet.

En el caso de investigadores Juan Rodés, actualmente se están manteniendo negociaciones para que en el futuro estos perfiles se incluyan en las OPE del Servicio de Salud de Aragón y proceder así a su estabilización a través de este. Se trata aún de una propuesta preliminar pendiente de concretar. Se está también evaluando la posibilidad de estabilizarlos a través de contratos con la universidad en la modalidad de contratados doctores vinculados al sistema de salud.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. La estabilización de los investigadores Miguel Servet se lleva a cabo a través de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria de Aragón.

Evaluación / Criterios. Se tienen en cuenta los criterios establecidos en las propias convocatorias del ISCIII, no existiendo en la actualidad un sistema de evaluación propio definido.

Contratación. Se lleva a cabo a través de la Fundación Instituto, tal como se ha mencionado. Para ello se reservan las cantidades correspondientes en los presupuestos y cuentas anuales de

la entidad. El Gobierno de Aragón realiza transferencias de fondos para el funcionamiento del Instituto y éste puede imputar a las mismas el coste de estabilización de los contratados Miguel Servet. Dichos contratos de estabilización figuran en la masa salarial de la entidad.

Otra información de interés. Otra vía posible para la estabilización de estos investigadores es a través de la Universidad de Zaragoza mediante el porcentaje de plazas existente para la incorporación de investigadores encuadrados en programas de excelencia.

Asturias.

En relación con la Comunidad Autónoma de Asturias conviene señalar en primer lugar que la experiencia acumulada hasta el momento hace referencia únicamente al personal investigador “Miguel Servet”. En este sentido, por parte de FINBA, Fundación gestora del Instituto de Investigación Sanitaria del Principado de Asturias (ISPA), se han llevado a cabo actuaciones específicas en el marco de la estabilización de personal investigador Miguel Servet en coordinación con el Gobierno autonómico. En tanto en cuanto no exista una normativa específica de estabilización de investigadores, este tipo de actuaciones se abordan por parte de FINBA (de hecho se ha procedido a la contratación por parte de la Fundación de un Miguel Servet cuyo contrato concluyó en diciembre de 2023).

El procedimiento para la creación y cobertura de plazas de investigadores Miguel Servet y Juan Rodés se estipulará una vez se definan las estrategias de estabilización de personal investigador, pudiendo estar sujetas a procedimientos de otras entidades pertenecientes al Instituto, en el caso que estas planteen asumir dicha estabilización. La intención es que la creación de estos puestos de trabajo permanentes se ocupe a través de convocatorias públicas perfiladas según el interés estratégico para el Instituto.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. Hasta el momento FINBA es la entidad encargada de llevar a cabo la estabilización del personal investigador dado el caso concreto.

Evaluación / Criterios. Se tiene en cuenta la idoneidad del candidato y se evalúa según el interés estratégico del Instituto a través de los órganos de gobierno de ISPA/FINBA.

Contratación. La contratación se lleva a cabo a través de FINBA, pero se cuenta con fondos de la Consejería de Ciencia y de la Consejería de Salud mediante transferencia nominativas que hasta la fecha cubren los gastos de este tipo de contrataciones.

Otra información de interés. En los casos iniciales de investigadores I3-Miguel Servet consolidados actualmente a través de FINBA, cabe mencionar que en origen los contratos se solicitaron, ejecutaron y posteriormente se estabilizaron en otra fundación (FICYT), aunque se procedió a una posterior subrogación a FINBA tras crearse la misma.

Illes Balears.

A nivel normativo destaca el decreto de carrera investigadora⁵, donde se regulan las distintas características específicas a través de las cuales se deberán ir estabilizando al personal investigador. Se cuenta con tanto con una definición adecuada respecto a la estabilización de investigadores, especialmente en el caso de los Miguel Servet.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. En relación con la forma de estabilización será IDISBA la entidad encargada de llevar a cabo la contratación, mediante la tasa de reposición de plazas que venga dada por parte del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

Evaluación / Criterios. Los criterios de evaluación que se seguirán están todavía pendientes de definirse.

⁵ <http://www.caib.es/eboibfront/es/2019/10956/619724/decreto-17-2019-de-15-de-marzo-por-el-que-se-aprue>

Contratación. Los gastos de contratación serán asumidos por parte de IDISBA.

Otra información de interés. En relación con el sistema de evaluación y estabilización de este personal, actualmente están trabajando en la definición de criterios para que puedan convertirse también en profesores de investigación.

Canarias.

Canarias no cuenta actualmente con personal investigador “Juan Rodés”. En el caso de los investigadores “Miguel Servet” la estabilización se lleva a cabo a través del Servicio Canario de Salud.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. El proceso actual consiste en la estabilización de los contratado Miguel Servet a través del Servicio Canario de Salud.

Evaluación / Criterios. No existe un sistema de evaluación claramente definido previo a la estabilización en la actualidad.

Contratación. La contratación se lleva a cabo actualmente por parte del Servicio Canario de Salud tal como se ha indicado. El sistema podrá modificarse en base a las conclusiones que se obtengan del presente informe.

Cantabria.

En primer lugar, cabe mencionar que actualmente no se cuenta con un procedimiento específico establecido para la estabilización de personal investigador “Miguel Servet” y “Juan Rodés”. En la actualidad no se cuenta con ningún perfil “Juan Rodés”. Hasta la fecha se han seguido dos vías distintas para los contratados Miguel Servet: la estabilización mediante OPE como investigadores de plantilla del Servicio Cántabro de Salud (SCS) y la estabilización como personal laboral de la Fundación Instituto IDIVAL.

1. Oferta Pública de Empleo (OPE)

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. Estos perfiles se evalúan por parte del Patronato de IDIVAL bajo el asesoramiento de la Dirección Científica y con la evaluación superada por parte del ISCIII cuando ésta se lleva a cabo. Una vez se tienen definidos los perfiles se establecen conversaciones con el SCS para la configuración de la OPE específica. Por ejemplo, en la convocatoria de la oferta pública de empleo ordinaria del personal estatutario de las instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2021, se incluyó la convocatoria de dos plazas de titulado superior de investigación, grupo A1, para la estabilización de dos investigadores que finalizaban sus contratos Miguel Servet. Recientemente se ha publicado la resolución de las pruebas selectivas para la contratación de estos perfiles⁶.

Evaluación / Criterios. Los criterios de evaluación que se tienen en cuenta para la estabilización son los siguientes: Fase de oposición (60 puntos) y Fase de concurso (méritos) (40 puntos):

- Experiencia profesional (28 puntos)
 - Servicios prestados en Instituciones Sanitarias Públicas del SNS u otros Estados incluyéndose los servicios prestados en programas posdoctorales “Miguel Servet” o en programas europeos equivalentes.
 - Servicios prestados en programas de cooperación al desarrollo.
- Otras actividades (12 puntos)
 - Actividad formativa (1 punto)
 - Actividad docente (1 punto)
 - Actividades de investigación (9 puntos)

⁶ <https://boc.cantabria.es/boces/verAnuncioAction.do?idAnuBlob=397680>

○ Movilidad nacional e internacional con fines de investigación (1 punto)

Contratación. La contratación se lleva a cabo por parte del Servicio Cántabro de Salud como personal estatutario fijo de nuevo ingreso, en la categoría estatutaria de Titulado/a superior Investigación (Biólogo/a) de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria (clasificada como Personal de Gestión y Servicios, Grupo A, Subgrupo A1), correspondiente a la OPE ordinaria 2020.

2. Estabilización como personal laboral de la Fundación Instituto IDIVAL.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. Otra vía de estabilización de estos perfiles es la contratación como personal laboral de la Fundación Instituto IDIVAL. En estos momentos, se está elaborando una normativa interna en este sentido teniendo en cuenta los últimos cambios legislativos que se han producido desde el año 2018. Hasta el momento, se han estabilizado a dos investigadores de esta forma (personal laboral).

Evaluación / Criterios. La evaluación de estos investigadores se lleva a cabo por parte del Patronato de IDIVAL y bajo el asesoramiento de la Dirección Científica, una vez superada la evaluación del ISICII para contratados Miguel Servet tipo II.

Contratación. La contratación se lleva a cabo a través de la Fundación, que asume la totalidad del salario con cargo a fondos propios.

Otra información de interés. En la actualidad se está elaborando un documento preliminar en el que se definirán los beneficiarios, requisitos y modo de estabilización con el objetivo de que pueda ser la norma a seguir para los próximos años. Así mismo se incluirá un sistema de evaluación continua para estos perfiles una vez hayan sido estabilizados.

Castilla y León.

No existe actualmente un procedimiento definido para la estabilización de los investigadores Miguel Servet y Joan Rodés.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. Como iniciativa relevante a destacar, por parte del Instituto de Investigación Biomédica de Salamanca (IBSAL) se ha convocado recientemente un contrato puente para la incorporación de un profesional con experiencia investigadora que haya concluido el programa Juan Rodés⁷, sin que este contrato suponga ningún tipo de priorización a la hora de optar a la posterior contratación por el sistema de salud.

Evaluación / Criterios. Los solicitantes deben haber finalizado la ayuda Juan Rodés en el año 2024.

El proceso de Selección se llevará a cabo por una Comisión de Evaluación conforme a la adecuación del candidato (15 puntos) y los méritos curriculares aportados (15 puntos).

Contratación. La contratación tendrá una duración de un año, con un total de 45.000€ de sueldo bruto anual. La actividad investigadora a desarrollar se realizará en las instalaciones del Hospital Universitario de Salamanca, en la Unidad de Investigación de Atención Primaria de Salamanca o en otros espacios del IBSAL.

Financiación. Esta convocatoria forma parte de una convocatoria extraordinaria del Plan de Ayudas del IBSAL y se financiará con cargo a los presupuestos del Instituto.

Castilla-La Mancha.

No ha sido posible obtener información actualizada de esta Comunidad Autónoma.

Cataluña.

IDIBAPS

⁷ https://ibsal.es/images/stories/documentacion/extraordinarias/2024/2024_Ayudas_Contratos_puente_Juan_Rodes_vdef.pdf

Se describe en primer lugar el modelo implantado en el Hospital Clínic de Barcelona – IDIBAPS. La institución cuenta con un modelo de carrera investigadora definido que establece los baremos para cada una de las principales categorías de investigación⁸.

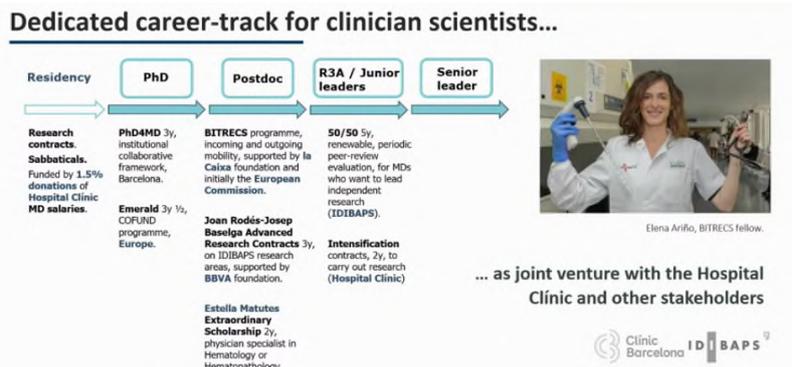
Cuentan con un modelo de carrera investigadora basado en el modelo europeo (R1, R2, R3,R4) con dos vías, una para perfiles investigadores básicos y otra para clínicos.

Para los perfiles clínicos, promueven que los especialistas, una vez concluida la residencia, desarrollen una carrera investigadora. Cabe destacar que los profesionales del Hospital Clínic donan el 1,5% de su salario para fomentar la investigación de estos profesionales, que se destina a financiar 16 contratos de 2 años de duración y un programa de estancias para que los profesionales se desplacen a otros centros a formarse.

Cuentan también con programas específicos para la realización de tesis doctorales en colaboración con varios centros de Barcelona y de la Unión Europea (Emerald).

Las personas que ya han obtenido el doctorado pueden beneficiarse del programa BITRECS, Juan Rodés – Josep Baselga y Estella Matutes. Cuentan igualmente con el programa 50/50 para estabilizar a estos investigadores, que son contratados por el hospital asumiendo la Fundación un 50% del coste.

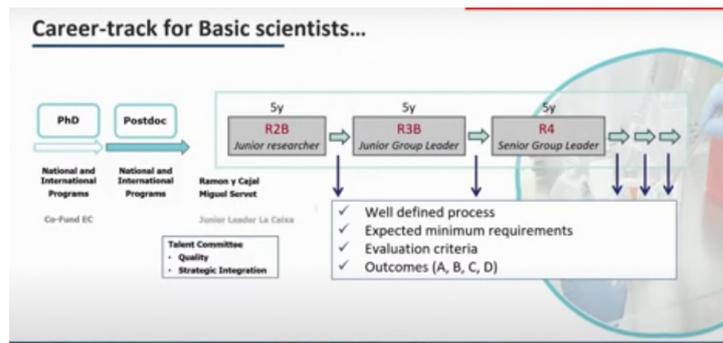
Por último, existe la figura de 80/20 para líderes en la cual el Instituto financia el 80% de la financiación y el 20% es asumido por el Hospital.



La carrera profesional de los investigadores de perfil más básico se centra en los beneficiarios de contratos Miguel Servet y Ramón y Cajal, como investigadores junior R2B. Para entrar en el programa correspondiente existe una Comisión de Talento que evalúa la calidad del candidato y las líneas estratégicas del centro. Existe unos criterios para el paso posterior de estos investigadores de la categoría R2B a la R3B (líder de grupo junior), que evalúa un panel externo.⁹

⁸ <https://www.clinicbarcelona.org/uploads/media/default/0004/75/d4428f696f30df1576fc9ba49d583d6f6ef3ac6f.pdf>
<https://www.clinicbarcelona.org/idibaps/trabajar-idibaps/carrera-investigadora>

⁹ https://www.youtube.com/watch?v=3d_seW6JP6o



IRB LLEIDA

1. Incorporación de personal investigador Miguel Servet

El IRBLleida cuenta con un investigador estabilizado tras resultar beneficiario de una ayuda Miguel Servet y espera estabilizar a otras seis personas, beneficiarias de la misma ayuda, en los próximos años. La dirección del IRBLleida considera que la incorporación de personal investigador Tenure debe estar limitada para no comprometer la sostenibilidad financiera del instituto a medio/largo plazo. Adicionalmente, se deben tener en cuenta criterios estratégicos para incorporar talento que suponga un valor añadido para el instituto. Tanto en 2023, como en 2024, únicamente se admitió una candidatura para aplicar a la convocatoria Miguel Servet. La admisión de las candidaturas se hizo efectiva tras la superación de un proceso de priorización que está disponible en la página web de la institución¹⁰.

2. Programa de seguimiento y asesoramiento del personal Tenure

El IRBLleida cuenta con una Programa denominado “Tenure Track” cuyo objetivo principal es asesorar al personal investigador Miguel Servet y Ramon y Cajal para detectar cuáles son sus carencias y sugerir propuestas de mejora, para que puedan desarrollarse profesionalmente y convertirse en personal investigador titular con capacidad para liderar sus propias líneas de investigación y/o grupos de investigación.

El programa integra un panel de personal experto interno y externo al IRBLleida para evaluar en detalle la investigación, producción científica y las interacciones del personal investigador con sus colegas y la industria a nivel local, nacional e internacional. Con estos datos, las personas que integran el panel podrán asesorar a los/las participantes en el programa para mejorar en aquellos aspectos en los que presenten carencias. El programa consta de 2 fases:

- en la primera fase los/las participantes en el programa facilitan al panel información por escrito sobre su actividad científica;
- en la segunda fase, el panel se entrevista con los/las participantes para conocer brevemente cuál ha sido su actividad durante el último año y se establece, posteriormente, una discusión abierta con los/las integrantes del panel.

3. Estabilización del personal investigador y entidad contratante

La estabilización tiene lugar una vez finalizado el programa Miguel Servet y tras la superación de forma satisfactoria de la evaluación final que lleva a cabo el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII). Una vez superada esta fase, se le ofrece a la persona un puesto de trabajo permanente y la contratación es asumida por el Instituto.

4. Asunción de los costes de contratación

¹⁰ Proceso de selección IRB Lleida – Tenure Track Position.

https://www.irbllleida.org/media/upload/arxius/OPEN%20CALLS/IREP/2024/MIGUEL%20SERVET/Selection_process_to_apply_for_a_MS_tenure_track_position_2024_public.pdf

Durante el primer año de la estabilización se cuenta con una dotación de 66.100 € concedida por el ISCIII, asumiendo el IRBLleida la parte correspondiente. A partir del segundo año, el IRBLleida asume la totalidad de los costes de la contratación. Los fondos para sufragar este gasto de personal proceden, o de la aportación estructural del Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya, o de los overheads del instituto.

5. Promoción y retención de talento

El IRBLleida cuenta con un Programa de promoción y retención de investigador Tenure dirigido, actualmente, a personal investigador “Miguel Servet”. Este programa establece complementos salariales ligados a la superación de las evaluaciones quinquenales que lleva a cabo el Consejo Científico del Instituto Catalán de la Salud (ICS).

En función del resultado de esta evaluación podrán ser promocionados económicamente, permanecer en la misma escala salarial o, si el resultado de la evaluación no es positivo, se podrán implementar acciones para ayudar al personal investigador a mejorar los resultados para evitar la rescisión del contrato.

Los fondos para sufragar los complementos también proceden, o de la aportación estructural del Departament de Salut de la Generalitat, o de los overheads del instituto.

6. Carrera profesional

El IRBLleida ha adoptado el modelo de carrera profesional europeo (R1, R2, R3, R4). La clasificación del personal investigador Tenure se ubica en los niveles R3 y R4 y su promoción va ligada las competencias definidas para cada uno de los niveles.

El cambio de nivel de R3 a R4 se efectúa a propuesta de la dirección científica al Patronato. Para ser susceptible de ser promocionado, el personal investigador ha de estar contratado con un contrato indefinido de naturaleza estructural.

Si se cumplen estos criterios, se debe superar una evaluación en la cual se analiza el CVN, una memoria descriptiva de los trabajos realizados y un plan de futuro. Asimismo, se incluyen indicadores asociados a la actividad investigadora de la persona candidata y un informe del/de la jefe/a de grupo. Todo ello permitirá valorar las capacidades, méritos y potencial, elementos que han de fomentar cualquier cambio de nivel.

Dada la adhesión del IRBLleida a DORA, la evaluación de la trayectoria científica del personal investigador y de la relevancia de sus contribuciones se aborda de manera integral y no únicamente centrada en las métricas de las publicaciones científicas. Esta metodología promueve visibilizar, además, algunos méritos de las mujeres y de los investigadores/as más jóvenes, contribuyendo a la eliminación de desigualdades, entre ellas las de género.

IDIBELL

IDIBELL cuenta con un Modelo de Desarrollo de la Carrera Profesional (Model for Development of Professional Research Career) en el cual se contempla que solo pueden estabilizarse aquellos investigadores R3 y R4 que tengan éxito en convocatorias como Miguel Servet o Ramón Cajal.¹¹ Los paneles de selección para la elección de candidatos para posiciones tenure-track (investigadores titulares) están constituidos por el Director de Gestión, la Directora Científica y el coordinador del programa científico en el que el candidato será nombrado. Cabe destacar que los investigadores titulares son preseleccionados en el IDIBELL, pero la selección final se realiza por miembros externos (de diferentes disciplinas, otras instituciones, otros países), tal y como se recomienda por el consorcio GEARING-Roles para minimizar sesgos inconscientes.

¹¹ https://idibell.cat/wp-content/uploads/2021/03/OTM-R_checklist_202131229.pdf

La promoción de investigadores titulares (tenure-track) (R3-TT) a un puesto de titular (R3), podrá tener lugar siempre que hayan superado las evaluaciones por parte de las agencias financiadoras y tras superar la evaluación por parte del Instituto Catalán de la Salud (a través de un comité formado por los directores generales de los institutos de investigación sanitaria de Cataluña) al completar el programa. Antes de la evaluación por parte del Comité del Instituto de Salud Catalán, el IDIBELL evaluará a los investigadores R3-TT (Agencia Española de Investigación, AEI). Este proceso de evaluación garantiza que el investigador se ajusta a los requisitos deseados por el IDIBELL y establecerá el baremo para ser promovido a un puesto R3 y su futura progresión.

VHIR

En el caso de la Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Vall d'Hebrón (VHIR) actualmente se está trabajando en una actualización de la carrera investigadora basada en el modelo europeo R1, R2, R3 i R4 cuya implementación está prevista para 2025. Por el momento, en el convenio colectivo de aplicación de la entidad se contemplan las siguientes categorías profesionales de investigación: categorías de Investigador/a senior estabilizado/a, Investigador Senior no estabilizado/a, Investigador/a Asociado/a, Investigador Clínico/a, Investigador/a Postdoctoral, Investigador/a Predoctoral.

Los/las investigadores/es senior estabilizados/das se definen como aquel personal con título de doctor que, dada su experiencia y calidad científica, asumen la dirección y coordinación de una o varias líneas de investigación como investigadores/as principales dentro de un grupo de investigación reconocido por la institución. Estos investigadores/ras coordinan un grupo de personas y responden ante la dirección científica de la institución. También han de dirigir y coordinar tesis doctorales y firmar como último/a autor/a o como corresponding en las publicaciones de las líneas que dirijan.

Programas de estabilización

El VHIR cuenta con un nuevo programa de promoción de talento denominado *Tenure Track* dirigido a personal investigador posdoctoral de excelencia al que se le ofrece un contrato de 5 años. Durante este tiempo la institución acompaña a las personas candidatas seleccionadas el objetivo de conseguir, superado este periodo, un contrato de estabilización Miguel Servet, Ramon y Cajal, Consolidación Investigadora, ERC o equivalentes.

Por otra parte, el VHIR ha ofrecido durante los últimos años otro programa institucional denominado *Seniority* dirigido a personal investigador en fase *tenure*, con el objetivo de estabilizar a dicho personal.

Las otras vías directas de estabilización actuales que ha contemplado hasta ahora la institución son exclusivamente mediante programas de convocatorias competitivas externas como Miguel Servet, Ramón y Cajal, Consolidación investigadora y ERC.

Evaluación del personal estabilizado

Una vez superados favorablemente los programas Miguel Servet o Ramon y Cajal la institución asume la contratación de dicho personal. Desde este momento y cada 5 años el Comité Científico del Instituto Catalán de Salud (ICS) llevará a cabo la evaluación del personal investigador estabilizado. En función del resultado de dicha evaluación, el personal investigador podrá recibir un incentivo económico, permanecer en la misma escala salarial o, en el caso de obtener una evaluación poco favorable se implementarán acciones para ayudar a mejorar sus resultados y se les propondrá desde el ICS otra evaluación a los 2 años.

Contratación del personal estabilizado

La contratación de las personas estabilizadas se lleva a cabo por parte del VHIR con los fondos disponibles en su presupuesto anual de la institución.

IIB SANT PAU

El Instituto de Investigación Sant Pau cuenta con una política de evaluación de investigadores, recogida en el Reglamento de Régimen Interno (RRI) del Instituto, y una política de evaluación específica para el colectivo Miguel Servet y Ramón y Cajal, ambas aprobadas por el Consejo Rector del IIS.

Desde la dirección científica, trimestralmente se realizan reuniones con el colectivo MS y RyC para analizar su progreso, identificar y resolver cualquier desafío, proporcionar retroalimentación constructiva y garantizar que estén alineados con los objetivos de la institución. Además, anualmente se realiza una evaluación de seguimiento.

Una vez finalizado el programa, se lleva a cabo una evaluación final. Para ello, se utilizan dos documentos complementarios: un formulario en formato CV y un documento Excel automatizado con la puntuación establecida por criterios y bloques.

Superada la nota de corte establecida para este colectivo y a propuesta de la Dirección Científica y del Comité Científico Interno, es el Comité Científico Externo el encargado de aprobar la estabilización del personal que ha superado con éxito la evaluación.

Contratación

Programa MS y RYC: El contrato del personal que se estabiliza se realiza desde el Instituto con sus fondos estructurales.

En los últimos cinco años han sido estabilizados cinco investigadoras y tres investigadores, consolidando en el Instituto cinco grupos de investigación y tres nuevas líneas.

Joan Rodés: En el caso de los Joan Rodés, es el Hospital de Sant Pau el que se encarga de estabilizar al candidato.

Financiación de los contratos

Una vez finalizado el contrato Miguel Servet o Ramón y Cajal y en base al resultado obtenido en la evaluación final, se presentan tres escenarios para este colectivo:

- Evaluación excelente: El IR Sant Pau se hace cargo de la estabilización y asume los costes derivados. Se realiza una evaluación a los cuatro años.
- Evaluación buena: El IR Sant Pau co-financia el 50% de la estabilización y el grupo de investigación asume el otro 50%. Se realiza otra evaluación al cabo de tres años.
- Evaluación deficiente: El IR Sant Pau no asumirá los costes de estabilización. Si el profesional es jefe de un grupo emergente, se planteará el cierre del grupo y la discontinuación del profesional. Si es investigador de un grupo, será el grupo quien tendrá que asumir el 100% del coste o su discontinuación.

En cualquiera de los posibles escenarios e independientemente de quién asuma el coste de estabilización, la empresa contratante es el Instituto.

Otra información de interés

En base a los últimos cambios realizados en los programas MS y RYC, la política que aplica a este colectivo ha sido actualizada y aprobada por el Comité Científico Interno y el Comité Científico Externo.

Los nuevos criterios introducidos en la política del Instituto para estos perfiles giran en torno al número de plazas ofertadas y de candidatos a incorporar al Instituto, que deberán estar en consonancia con la estrategia científica de la institución, la cual será establecida conjuntamente por el Comité Científico Interno y la Dirección Científica. Asimismo, se ha introducido la co-

responsabilidad de los grupos en el momento de incorporación de los nuevos candidatos respecto a la cuota patronal, ya que durante el programa el 50% lo asumirá el IR Sant Pau y el otro 50% el grupo de investigación donde se incorpore.

Por otro lado, también se ha incorporado un requisito en relación a la estabilización futura. Esta se hará en base a la evaluación y estará condicionada a la presentación de solicitud en la convocatoria de estabilización de personal investigador del ISCIII.

El compromiso de estabilización una vez finalizado el contrato, se realizará mediante convocatoria pública, siguiendo los procedimientos de contratación de personal del IR Sant Pau, marcados por el HRS4R: Open, Transparent and Merit-based Recruitment.

Cabe decir que, también, todos los investigadores e investigadoras contratados por la Fundación de Investigación son evaluados individualmente de forma regular. En el caso de evaluaciones deficientes continuadas, los contratos de los jefes de grupo también pueden ser discontinuados.

HOSPITAL DEL MAR RESEARCH INSTITUTE

El HMRI cuenta con una política activa de atracción y retención del talento a través de convocatorias anuales de posiciones R3. Son convocatorias abiertas y competitivas destinadas a co-financiar con fondos estructurales el sueldo de un/a investigador/a consolidado/a que ha obtenido una ayuda para líderes emergentes (Miguel Servet, Ramón y Cajal, etc.). Para ayudar al establecimiento del grupo en el instituto se les ofrece un starting package durante los primeros 5 años. Al final de su ayuda, el investigador tiene la oportunidad de participar en la plaza R4 para consolidarse en el instituto.

En este instituto se cuenta fundamentalmente con tres vías para estabilizar investigadores/as Joan Rodés, Miguel Servet o Ramón y Cajal.

- Cuando se trata de médicos y hay disponibilidad, se dota la plaza correspondiente en el Hospital del Mar. Esta fórmula tiene el inconveniente de la dificultad de garantizar una actividad investigadora relevante posterior por la carga asistencial.

- Convocar plaza específica de investigador/a. Se trata de Convocatorias bianuales con cargo a los fondos propios de la fundación gestora del Instituto de posiciones R4. Son convocatorias abiertas y competitivas destinadas a financiar el sueldo de un/a investigador/a consolidado/a mediante fondos estructurales. Para ayudar al establecimiento del grupo en el instituto se les ofrece un starting package durante los primeros 5 años. Estas convocatorias también permiten atraer otro tipo de investigadores consolidados con financiación propia (p.ej. ICREA). La evaluación de candidatos la lleva a cabo un comité externo presidido por el presidente del Comité Científico Externo del Instituto.

- ICREA. Los investigadores que concluyen los programas Miguel Servet o Juan Rodés pueden optar a una posición de profesor de investigación ICREA, si bien es una convocatoria muy competitiva.

Por último, cabe destacar que el Instituto cuenta con una política interna de soporte a grupos emergentes y grupos competitivos para priorizar la distribución de recursos estructurales hacia grupos emergentes (R3) y grupos con calificación A.

I3PT – PARC TAULÍ

El I3PT cuenta con una política de carrera profesional para el personal investigador.

La evaluación se lleva a cabo cada 6 años. Los criterios de evaluación tienen como marco de referencia el modelo europeo (R1, R2, R3,R4).

La estabilización del personal que proviene del programa Miguel Servet o Ramón y Cajal se lleva a cabo por la institución, previa evaluación positiva de la persona candidata, por parte de la

Comisión Ejecutiva. Los requisitos de evaluación son consensuados por el Comité de Investigación e Innovación y el Comité Asesor Científico del Instituto.

La estabilización del personal investigador va a cargo de los grupos en la mayoría de los casos, o bien de la institución, si el grupo es considerado estratégico, previa autorización de la Comisión Ejecutiva. Actualmente el instituto tiene estabilizados 3 investigadores que se ha considerado que lideran líneas de investigación estratégicas y han sido evaluados positivamente, ocupando la categoría de Jefes de Grupo. El resto de los supuestos, tal como se ha indicado, son financiados con fondos propios de los grupos.

INSTITUT DE RECERCA GERMANS TRIAS I PUJOL (IGTP)

En el caso del IGTP, en 2023 se aprobó por parte del patronato la política de carrera investigadora bajo el marco del HR4SR¹². Esta política identifica las categorías profesionales de R1 a R4, desplegando dos subcategorías tanto en la categoría R2 (A y B) como en la categoría R3 (A, asociados y emergentes, B consolidado como tenure track).

Seguimiento/ Evaluación: Los investigadores emergentes (R3A) entran en un proceso de seguimiento anual por parte de un comité de seguimiento de emergentes. Al tercer año son evaluados por el ESAB-IGTP y en el año 5 pasan una última evaluación por el ESAB-IGTP y por el consejo científico del Instituto Catalán de la Salud, del cual el IGTP es parte. El objetivo de este proceso es garantizar el desarrollo profesional de los investigadores emergentes y el desarrollo conjunto de la estrategia científica para consolidar equipos de investigación. Son investigadores principalmente Miguel Servet y Ramon y Cajal, pero también aquellos investigadores que, por trayectoria, tengan el potencial de crear nuevos grupos de investigación alineados con la estrategia científica institucional.

En función del resultado de la evaluación pueden ser promocionados y consolidados o mantenerse en la misma categoría, con una reevaluación a los dos años. Si no se supera la evaluación se procede a revisar la situación contractual.

El personal investigador ya consolidado (R3B a R4) se evalúa cada 5 años hasta los 60 años de edad.

Contratación. El IGTP asume el 100% de los costes de contratación con cargo a su presupuesto anual.

Comunidad Valenciana.

En la Comunidad Valenciana el proceso de estabilización del personal investigador se lleva a cabo a través de los Institutos de Investigación Sanitaria y la Fundación para el Fomento de la Investigación Sanitaria y Biomédica de la Comunidad Valenciana (FISABIO). A nivel autonómico, en abril de 2024 se ha firmado el nuevo convenio colectivo que regula las categorías profesionales y las condiciones retributivas del personal investigador de las Fundaciones de Investigación Biomédica. Asimismo, indican que está previsto establecer un modelo de reconocimiento de la antigüedad, carrera y desarrollo profesional, que se implementará de forma progresiva.¹³ Se ha publicado también un decreto ley “3/2024, de 20 de marzo, del Consell de mesures urgents en matèria de categories professionals i condicions retributives del personal investigador de les fundacions e instituts de investigació biomèdica del sector públic instrumental de la Generalitat”, en el que se fijan las distintas categorías profesionales.

14

¹² Información procedimiento. <https://www.germanstrias.org/es/transparency/02-gestio-rrhh/>

¹³ <https://comunica.gva.es/es/detalle?id=381197324&site=373422400>

¹⁴ https://dogv.gva.es/datos/2024/03/22/pdf/2024_2482.pdf

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. En cada centro se siguen unas directrices específicas, primando la estabilización del personal investigador “Juan Rodés” a través del Sistema Valenciano de Salud y del personal investigador “Miguel Servet” a través de las Fundaciones. En el primer caso de estabilización del personal “Juan Rodés” cabe mencionar la Convocatoria de provisión de diversas plazas básicas con características específicas de personal estatutario sanitario de la categoría profesional de facultativo o facultativa especialistas de instituciones sanitarias dependientes de la Consellería de Sanidad de 30 de abril de 2024. En este concurso de provisión de plazas, que se lleva a cabo mediante el sistema de méritos, se indican las distintas plazas dirigidas a los investigadores “Juan Rodés”, destacando por ejemplo Hospital La Fe y Hospital Clínico Universitario, teniendo en cuenta que son los IIS solicitantes (IIS La FE e INCLIVA).

En relación con el baremo de méritos la puntuación se divide en:

- Servicios prestados. Hasta un máximo de 50 puntos.
- Grado de carrera o desarrollo profesional. Hasta un máximo de 8 puntos.
- Valoración del tiempo en el mismo destino definitivo en el centro y en la categoría y especialidad desde la que se concursa. Hasta un máximo de 10 puntos.
- Formación. Hasta un máximo de 20 puntos. Se suman en este sentido 4 puntos adicionales a los candidatos que hayan completado los Programas Juan Rodés o Miguel Servet.
- Otras actividades. Hasta un máximo de 6 puntos.
- Valenciano. Hasta un máximo de 6 puntos.¹⁵

Evaluación / Criterios. En relación con la selección de los candidatos para estabilización cada uno de los centros sigue unos baremos y requisitos concretos. En el caso de INCLIVA estos baremos son los siguientes:

- En el último año del programa (4º en el caso de Juan Rodés y 5º en el caso de Miguel Servet), el personal investigador es evaluado por el Comité Científico Externo de INCLIVA para que puedan configurar su nuevo grupo como IP o permanecer como personal investigador consolidado dentro del grupo INCLIVA de origen.
- Para conseguir la estabilización se requiere el visto bueno del Comité Científico Externo así como que cuenten con el certificado R3. Esta evaluación se hace en base a méritos y estrategia y el certificado R3 se exige como garantía también de calidad del personal y se solicitará en todas las entidades en virtud del nuevo convenio colectivo suscrito para acceder al nivel R3 “Investigador Establecido”.

En los procesos de evaluación y categorización del personal de FISABIO, los investigadores que han obtenido un contrato Miguel Servet son categorizados automáticamente en el nivel R2B de la categoría Euraxess implantada en FISABIO. Estos profesionales pueden incrementar su categoría profesional, alcanzando el nivel R3, a través de dos vías principales:

- Obteniendo el certificado R3 promovido por el Ministerio de Ciencia e Innovación.
- Superando un proceso de evaluación interna de la Fundación FISABIO, utilizando para ello un sistema equivalente al procedimiento R3 ministerial, pero con unos criterios adaptados a la casuística y particularidad de la Fundación. No obstante, los criterios de evaluación mantienen los bloques solicitados en la certificación R3: Aportaciones científico-técnicas; Liderazgo e independencia; Internacionalización

¹⁵ https://dogv.gva.es/datos/2024/05/03/pdf/2024_3910.pdf

Contratación. La contratación se realiza por tanto por parte del Servicio Valenciano de Salud en el caso de Juan Rodés y por parte de las Fundaciones Instituto en el caso de los investigadores Miguel Servet a los que se estabiliza como personal de la fundación.

En relación al Instituto de Investigación Sanitaria y Biomédica de Alicante (ISABIAL), el procedimiento para la incorporación de Miguel Servet y Joan Rodés sigue los pasos siguientes:

1. Apertura de convocatoria de expresiones de interés.
2. Evaluación de los candidatos por parte de la Comisión de Investigación.
3. Traslado de la evaluación de la Comisión de Investigación al Comité Científico Externo.
4. Aprobación por parte de la Junta de Gobierno del Instituto de la propuesta del Comité Científico Externo como paso previo a la presentación de las propuestas de los candidatos a la convocatoria pública competitiva correspondiente.
5. Para la estabilización del personal “Joan Rodés”, ISABIAL tiene presente la Convocatoria de provisión de diversas plazas básicas con características específicas de personal estatutario de categoría profesional de facultativo o facultativa especialista de instituciones sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad de 30 de abril de 2024. ISABIAL tiene previsto adherirse a la iniciativa de los otros dos institutos de investigación de la Comunidad Valenciana e indicar en los concursos de provisión de plazas –que se llevan a cabo mediante el sistema de provisión de méritos– las distintas plazas dirigidas a los investigadores “Joan Rodés”. ISABIAL solicitará que se siga el baremo y los criterios de evaluación establecidos más arriba para los otros dos institutos sanitarios de la Comunidad Valenciana.
6. Para los investigadores que han obtenido un contrato “Miguel Servet” y que son automáticamente categorizados en el nivel R2B de Euraxes, ISABIAL está elaborando un procedimiento interno de evaluación para incrementar la categoría profesional y alcanzar un nivel R3. Los investigadores “Miguel Servet” podrán tramitarlo a través de dos vías: a) obteniendo el certificado R3 promovido por el Ministerio de Ciencia e Innovación; o b) superando un proceso de evaluación interna de ISABIAL mediante un sistema similar al empleado para el R3 ministerial, que mantiene los bloques principales (aportaciones científico-técnicas, liderazgo e independencia, e internacionalización), pero con criterios adaptados a las peculiaridades de ISABIAL.

En la actualidad se está elaborando un procedimiento interno de evaluación de perfiles Miguel Servet.

Extremadura.

En relación con la Comunidad Autónoma de Extremadura, el proceso de estabilización de personal investigador está todavía pendiente de definirse e implementarse.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. El propio Sistema de Salud de Extremadura (SES) será el encargado de llevar a cabo la evaluación y estabilización del personal investigador cuando llegue el caso.

Evaluación / Criterios. En relación con la evaluación se seguirán las directrices que se definan en su momento.

Contratación. A priori el contrato se realizaría a través del Sistema de Salud, si bien sería la Fundación FUNDESALUD la que transfería al mismo los fondos necesarios para ello.

Galicia.

En relación con la Comunidad Autónoma de Galicia, cabe mencionar que recientemente se ha aprobado el Real Decreto por el que se regula la organización, promoción y carrera profesional del personal de investigación de carácter laboral en los organismos de investigación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia¹⁶.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. La estabilización del personal investigador tipo Miguel Servet y Juan Rodés se lleva a cabo por parte del Servicio Gallego de Salud (SERGAS). En este sentido, se ha publicado una convocatoria el 5 de enero de 2023 “Resolución de 27 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos, por la que se realiza la convocatoria excepcional en el proceso selectivo de estabilización, por el sistema de concurso de méritos, para el ingreso en las categorías del personal de investigación”¹⁷

Evaluación / Criterios. En relación con estos criterios de la fase de méritos de forma general se indican los siguientes:

- Formación. Hasta un máximo de 3 puntos.
- Experiencia. Hasta un máximo de 28 puntos. Aquí se tienen en cuenta las figuras I2SNS, I3SNS, EMER, Miguel Servet, Juan Rodés, Ramón y Cajal o similares.

Contratación. La contratación, tal como se ha indicado, se lleva a cabo directamente por parte del Servicio Gallego de Salud (SERGAS). La convocatoria incluye plazas específicas para los distintos candidatos “Investigador/a sanitario subgrupo A1” , “ Investigador/a no sanitario subgrupo A1” y también “Investigador/a sanitario subgrupo C1”.

Cabe mencionar igualmente que el SERGAS ha publicado en enero de 2024 el acuerdo de la mesa sectorial sobre la futura relación estatutaria del personal con contratos Río Hortega y Juan Rodés y su encuadramiento extraordinario en la carrera profesional, con el objetivo principal de impulsar la investigación en ciencias y tecnología de la salud ¹⁸. Aunque se trata de una medida temporal, este acuerdo implica que el personal especialista que sea seleccionado por el Instituto de Salud Carlos III, para los contratos de investigación de los programas Río Hortega y Juan Rodés, será vinculado en el Servicio Gallego de Salud mediante nombramientos estatutarios, en lugar de emplear los contratos laborales utilizados hasta la actualidad. Igualmente se acordó que los más de 20 contratos laborales actualmente vigentes se transformarán, con el consentimiento de las personas interesadas, a nombramientos estatutarios. Esta medida está justificada, fundamentalmente, por el hecho de que se trata de personal especialista que simultaneó la investigación con la actividad asistencial hospitalaria de la correspondiente especialidad, con plena incorporación en la organización de los Servicios hospitalarios. Como medida adicional, este personal podrá incorporarse inmediatamente al sistema de carrera profesional, en función de su antigüedad y en las condiciones que se aplicaron recientemente al resto de personal facultativo especialista. En consecuencia, el personal más antiguo de los programas Río Hortega y Juan Rodés ya podrá acceder este año a un grado de carrera profesional, con el consiguiente incremento retributivo de más de 3.000 euros anuales. El resto de personal, en función de su antigüedad, se beneficiará de esta medida en los próximos años. Finalmente, el acuerdo recoge como prioridad de futura negociación la definición de las categorías profesionales específicas para el personal estatutario investigador.

¹⁶ https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2024/20240125/AnuncioG0692-170124-0002_es.html

¹⁷ https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2023/20230105/AnuncioG0003-281222-0001_es.html

¹⁸ https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2024/20240125/AnuncioG0003-170124-0002_gl.html

Madrid.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria.

En la Comunidad de Madrid el proceso de estabilización del personal clínico-investigador tipo “Juan Rodés” está pendiente de definirse, aunque desde la Comunidad Autónoma se está suscribiendo en las últimas convocatorias del ISCIII el correspondiente compromiso de creación de puestos estables para este tipo de personal.

En lo que respecta a los investigadores “Miguel Servet” el procedimiento de estabilización se realiza a través de las plazas ofertadas por las Ofertas de Empleo Público de la Comunidad de Madrid.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. Las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid desde el año 2017 establecen las tasas de reposición permitidas para la contratación de personal por parte de las fundaciones del sector público de la Comunidad de Madrid y habilitan la posibilidad de la cesión por parte del Servicio Madrileño de Salud a dichas fundaciones de una cantidad de plazas procedentes a su tasa de reposición para la contratación de personal laboral fijo.

En este sentido, las Ofertas de Empleo Público que se publican anualmente recogen una serie de plazas de personal investigador doctor para su cobertura a través de un proceso de consolidación, que se obtendrá mediante la contratación bajo la modalidad de investigador distinguido previsto en el artículo 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, dirigido a investigadores doctores que hayan superado una evaluación equivalente al certificado I3, en los organismos públicos de investigación.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el objetivo de seleccionar al personal investigador de mayor calidad científica y técnica que dé continuidad a las líneas de investigación desarrolladas en las distintas Fundaciones de Investigación Biomédica de la Comunidad de Madrid, el proceso de selección deberá regirse por los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia. La evaluación de las personas que concurren a estos procesos deberá contemplar todas aquellas actuaciones que permitan la valoración y priorización de las distintas candidaturas tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo.

Evaluación / Criterios. En relación con la selección de los candidatos, desde la Consejería de Sanidad se facilitó a los centros un modelo de Bases de Convocatoria con recomendaciones de los criterios de evaluación a utilizar:

- ✓ El proceso de evaluación contemplará los méritos obtenidos por las personas candidatas durante los últimos 7 años (incluyendo en este cómputo el año de convocatoria), o por periodos superiores si acredita que durante dicho periodo ha tenido periodos de descanso derivados de maternidad o paternidad, disfrutados con arreglo a las situaciones protegidas que se recogen en el Régimen General de la Seguridad Social, en cuyo caso se ampliará en un año el periodo evaluable por cada una de las situaciones acreditadas.
- ✓ La aplicación de los criterios de evaluación y la valoración de cada una de las dimensiones contempladas tiene por finalidad valorar el grado de excelencia como investigadores séniores de las personas candidatas que concurren al proceso selectivo.
- ✓ La evaluación de la tarea investigadora tiene que tender a adaptarse a las recomendaciones de la Declaración de San Francisco sobre evaluación de la investigación (DORA).

- ✓ Para la selección de Candidatos se deberá constituir una Comisión de selección la cual deberá estar compuesta por 5 expertos. La Fundación seleccionará a dos expertos de entre los cuatro propuestos por la Dirección General de Investigación y Docencia de la Consejería de Sanidad y seleccionará a un experto de entre los dos propuestos por la Asociación Nacional de Investigadores Hospitalarios. Los dos expertos restantes serán designados libremente por la propia Fundación.

Contratación. La contratación se realiza por parte de las Fundaciones de investigación Biomédica en el caso de los investigadores Miguel Servet.

Estas plazas deben ser aprobadas por la Consejería de Hacienda mediante Orden firmada por el Consejero y la convocatoria debe ser publicada por las Fundaciones de Investigación Biomédica en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, por lo que tendrán la plena autorización de Hacienda y el impacto subsiguiente, al ser contratos indefinidos, en la masa salarial de la Fundación.

El personal contratado lo hará en la Categoría de Investigador titular y con un contrato bajo la modalidad de investigador Distinguido.

La figura de Investigador Titular en las Fundaciones de Investigación Biomédica de la Comunidad de Madrid es la categoría profesional superior contemplada en el Convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) [BOCM 22/12/2020].

Financiación. Los contratos son financiados por las Fundaciones de investigación Biomédica. No obstante, las Fundaciones cuentan con un ingreso proveniente de la Consejería de Sanidad que de forma anual reciben como Transferencias Nominativas cuyo objeto es la financiación indiferenciada de su actividad, pudiendo destinar por tanto estos fondos a la financiación de dichos contratos. De hecho, para la distribución de esta transferencia nominativa entre las distintas Fundaciones se tienen en cuenta, entre otros aspectos, el número de investigadores titulares, con la intención de asegurar con este ingreso la cobertura de los costes salariales de los mismos.

Murcia.

En relación con la Comunidad Autónoma de Murcia, la estabilización de los investigadores Juan Rodés se llevará a cabo a través del Servicio Murciano de Salud. Respecto al personal investigador Miguel Servet ha habido poca casuística hasta el momento.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. La estabilización de investigadores “Miguel Servet” hasta la fecha se ha realizado por la Fundación para la Formación e Investigación Sanitarias, entidad gestora del Instituto Murciano Investigación Biosanitaria Pascual Parrilla.

Evaluación / Criterios. Se ha valorado la idoneidad del candidato y el interés estratégico para la institución.

Contratación. La contratación se ha realizado por parte de la Fundación mediante la figura de personal laboral indefinido con plaza de personal laboral de la Fundación con cargo al presupuesto normal de la entidad. El Servicio de Salud Murciano realiza una transferencia fija y estable para el funcionamiento del Instituto, pudiendo la Fundación imputar a la misma el coste de la contratación de los investigadores Miguel Servet.

Otra información de interés. Se considera fundamental que a los investigadores Miguel Servet estabilizados a través de contrato laboral indefinido se le considere personal estable a todos los

efectos en las diferentes convocatorias del ISCIII, aunque no consten como plantilla estructural de la Fundación, con el fin de que puedan competir en igualdad de condiciones.

Navarra

En relación con la Comunidad Autónoma de Navarra, el proceso de estabilización del personal clínico-investigador tipo “Juan Rodés” y “Miguel Servet” todavía está pendiente de definirse.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. En relación con el modelo de estabilización para llevar a cabo la Selección de los candidatos Río Hortega / Juan Rodés, el Hospital Universitario de Navarra (HUN), está trabajando en definir el número máximo de contratos que se permitirán formalizar, caso de concesión por parte del ISCIII. En este sentido, el Departamento de Salud y el SNS han manifestado su voluntad de cofinanciar este tipo de contratos.

Evaluación / Criterios. Los criterios de evaluación que se siguen son los establecidos en las convocatorias de ayudas publicadas por el ISCIII.

Contratación. Por una parte, los investigadores “Juan Rodés” está previsto que se establezcan por el Servicio de Salud de Navarra a través del HUN. En el caso de los investigadores “Miguel Servet” se estabilizarán en el centro de investigación en el que hayan desarrollado su actividad de investigación, es decir, cada uno de los centros (CIMA, Navarrabiomed) que cuentan con investigadores de este tipo deben llevar a cabo dicho proceso de estabilización con los fondos de los que dispongan en su propio presupuesto.

Otra información de interés. En estos momentos se está elaborando el procedimiento específico que se seguirá en Navarra a partir de buenas prácticas de otras CCAA.

País Vasco.

En relación con la Comunidad Autónoma del País Vasco la estabilización del personal investigador Miguel Servet en los institutos acreditados (Biogipuzkoa y Biobizkaia) se lleva a cabo a través de los grupos de investigación en los que estén integrados, bien por medio de un compromiso de financiación por parte del grupo en cuestión o a través de Ikerbasque (Fundación Vasca para la Ciencia), entidad referente de atracción de talento científico que cuenta con cerca de 373 personas de 35 países diferentes que desarrollan su labor en distintos campos del conocimiento.

En el Plan Estratégico 2024 de Ikerbasque,¹⁹ se incluye dentro del objetivo estratégico 2 “Reforzar el Sistema Vasco de Ciencia mediante la incorporación de personal investigador consolidado”, una línea de actuación centrada en ofrecer la consolidación de la carrera investigadora de los investigadores Ramón y Cajal y Miguel Servet del Sistema Vasco de Ciencia así como lanzar convocatorias específicas de incorporación de perfiles consolidados necesarios. En el caso de Biobizkaia existe una segunda vía de estabilización del personal Miguel Servet a través de un compromiso de financiación por parte de los grupos de investigación, aunque son perfiles que deben presentarse a la convocatoria Ikerbasque adecuada en cada caso.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. La modalidad para la estabilización de este tipo de investigadores en el caso de Biogipuzkoa consiste en la contratación de dichas personas por parte de la Fundación Ikerbasque. En ocasiones, como en el caso de los contratos Ramón y Cajal, también se estabilizan a través de la Universidad País Vasco (UPV-EHU). Biobizkaia lleva a cabo sus contrataciones a través del Instituto, con financiación de convocatorias a las que estos investigadores se presentan, con fondos obtenidos por el grupo en convocatorias públicas o

¹⁹ [https://www.ikerbasque.net/sites/default/files/files/Estrategia%20Ikerbasque%202024\(1\).pdf](https://www.ikerbasque.net/sites/default/files/files/Estrategia%20Ikerbasque%202024(1).pdf)

privadas y, en los casos en que se detecte un interés estratégico, con cofinanciación del propio Instituto.

Evaluación / Criterios. No se cuenta con un procedimiento ni protocolo único homogéneo. Se lleva a cabo la selección de los candidatos con perfil estratégico bien por las direcciones de los propios institutos directamente, bien a instancia de los responsables de grupos que desean estabilizar a ciertos colaboradores, y se verifica que cumplen con las características fijadas por Ikerbasque, que realiza con carácter trianual una evaluación de sus profesionales.

Contratación. La contratación se realiza a través de Ikerbasque en el caso concreto de Biogipuzkoa, los gastos derivados de estos contratos de estabilización de personal “Miguel Servet” se cofinancian desde el propio Instituto de Investigación Sanitaria. En el caso de Biogipuzkoa aplica este mismo sistema si bien se aplica también la contratación directa por parte del Instituto.

En cuanto a los contratados Juan Rodés, Biobizkaia cuenta con supuestos en los que, una vez concluido el contrato financiado por el ISCIII y el posterior a través de Ikerbasque, se ha logrado obtener una interinidad en el Servicio de Salud (Osakidetza) y mantener un contrato con un 80% de dedicación a investigación y un 20% a asistencia.

La Rioja.

En relación con la Comunidad Autónoma de la Rioja cabe destacar que se está desarrollando un modelo de carrera investigadora liderada por Fundación Rioja Salud quien aglutina los principales contratos del ISCIII. Este modelo se encuentra bastante avanzado y en fase de negociación con los trabajadores. Recoge diferentes niveles profesionales enmarcadas en las categorías R2-R4. La propuesta plantea una estabilización a partir del R4 sujeta a la evaluación del desempeño y cumplimiento de indicadores de actividad.

La Rioja no cuenta en la actualidad con investigadores “Juan Rodés”. En estos momentos y hasta la entrada en vigor de la nueva carrera investigadora, no se dispone de un procedimiento específico para la estabilización de personal investigador “Miguel Servet”, habiéndose detectado dos vías diferentes para proceder a la misma: a través de la Universidad de La Rioja y de la Fundación Rioja Salud.

Modalidad estabilización / Programa / Convocatoria. En mayo de 2023 la Fundación Rioja Salud publicó las bases del proceso extraordinario de regularización de puestos temporales en la Fundación. Entre estas plazas incluidas se encontraba la de una investigadora que había sido beneficiaria de un contrato Miguel Servet. Se llevó a cabo una contratación indefinida por parte de la Fundación Rioja Salud atendiendo a una serie de requisitos establecidos.²⁰

Evaluación / Criterios. Respecto a los criterios de evaluación incluidos en este proceso de estabilización se encuentran los siguientes:

- ✓ Baremación de méritos (máximo 40 puntos).
- ✓ Entrevistas de selección (máximo 60 puntos).
 - Experiencia profesional acreditada en el currículum personal (máximo 40 puntos).
 - Grado de adaptación al puesto y actitud general del candidato/a (máximo 20 puntos).

²⁰ https://www.fundacionriojasalud.org/files/rrhh/ofertas-empleo/20230516/Bases_Proceso_Extraordinario_Investigacion.pdf

Contratación. La contratación se lleva a cabo por parte de la Fundación Rioja Salud teniendo en cuenta las tablas salariales del Convenio Colectivo de la entidad y bajo el régimen de contratación indefinida.

7. Conclusiones y recomendaciones.

Del análisis realizado pueden extraerse las siguientes conclusiones:

- Poco desarrollo actual de lo dispuesto en la Ley de la Ciencia, aunque la mayoría de Institutos de Investigación Sanitaria / CCAA se encuentran en estos momentos definiendo fórmulas de estabilización y de evaluación de desempeño de los investigadores Miguel Servet y Juan Rodés.
- La estabilización de los contratos Juan Rodés está resultando más sencillo en varias CCAA al poder dotar con cierta facilidad las plazas correspondientes a través de los Servicios de Salud al tratarse de personal asistencial, algo que no siempre ocurre con los contratados Miguel Servet.
- En el caso de estos últimos, se detectan modelos diversos de estabilización en las Comunidades Autónomas, que van desde su integración en los Servicios de Salud, la contratación laboral a través de las fundaciones del sector sanitario (gestoras o no de Institutos de Investigación Sanitaria) o apoyándose en otras entidades autonómicas para el fomento de la I+D+i.
- La mayoría de los Institutos de Investigación Sanitaria no cuentan con financiación estable de sus CCAA para la estabilización de estos investigadores, debiendo asumir con fondos propios el coste de las mismas u obtener en negociaciones anuales partidas económicas de los Gobiernos económicos, lo que genera cierta inseguridad a los Institutos.
- Esto último está creando en algunos casos el efecto no deseado de limitar las solicitudes iniciales de ayudas para contratación de perfiles Miguel Servet y Juan Rodés.
- En la mayoría de los casos, aunque hay excepciones relevantes, está poco definida la evaluación del desempeño de estos profesionales una vez estabilizados. Existe una carencia de indicadores predefinidos lo que se traduce en fórmulas de evaluación que pueden ser excesivamente subjetivas. Por otro lado, debe trabajarse en la implantación de sistemas de carrera profesional horizontal y promoción vertical.
- Es relevante el hecho de que diversos Institutos de Investigación Sanitaria están apoyándose (o desean hacerlo) en fórmulas de estabilización complementarias a través de entidades diferentes a los Servicios de Salud (Universidades, programas de investigadores senior autonómicos) o a las entidades gestoras de los Institutos, lo cual se considera positivo en aras de lograr la estabilización del mayor número posible de investigadores.
- Existen dificultades en lo relativo al reconocimiento de la actividad de investigación entre el personal clínico, pese a la incorporación de la figura del médico investigador por la Ley de la Ciencia. Normalmente, el período de contratación financiado con ayudas externas no les contabiliza en términos de antigüedad, lo que supone una penalización en el avance de su carrera como clínicos.

En base a estas conclusiones, el grupo de trabajo plantea la siguiente propuesta de acciones, de carácter transversal, con el objetivo de que sean compatibles y complementarias a las diferentes realidades de las CCAA:

1.- En primer lugar, debe destacarse que la heterogeneidad de modelos, con diferentes grados de estabilidad para los investigadores, unida a no existencia con carácter general de fondos garantizados con carácter permanente para entidades contratantes, puede provocar que sólo algunas Comunidades Autónomas resulten atractivas para los investigadores en detrimento del resto. En este sentido, se considera que la primera medida a adoptar debería ser alcanzar un acuerdo en el Consejo Interterritorial del Ministerio de Sanidad en el que todas las Comunidades Autónomas adquieran el compromiso de dotar de ayudas a los diferentes Institutos de Investigación Sanitaria (o a sus Consejerías de Sanidad / Servicios de Salud cuando proceda) para asegurar la estabilización de este personal. También en este marco debe trabajarse en la consolidación de la figura investigadores con titulaciones distintas a Medicina en los catálogos de puestos de trabajo de los Sistemas de Salud.

2.- Por otro lado, y en la misma línea de asegurar la equidad territorial, sería conveniente desarrollar en el seno de la Alianza de Institutos un modelo unificado de evaluación de candidatos, tanto para optar a la estabilización (basado en una evaluación específica del ISCIII o en la obtención del certificado R3) como para la medición del desempeño posterior. Contar con una propuesta en este sentido se considera que sería de especial ayuda para los Institutos de Investigación Sanitaria / CCAA, inmersos actualmente en la definición de los procedimientos correspondientes. La propuesta de evaluación que se realizara ha de ser nivel técnico, compatible con los procedimientos actuales de aprobación definitiva que tienen establecida los Institutos de Investigación Sanitaria (aprobación final por Comité Científico Externo, Consejos Rectores o equivalentes, etc).

3.- Otro aspecto muy relevante que se extrae del presente trabajo es la necesidad de que por parte del Instituto de Salud Carlos III se consideren como válidas a todos los efectos las fórmulas de estabilización a través de entidades que, formando parte de los Institutos de Investigación Sanitaria, no son las propias Fundaciones o Asociaciones gestoras de los mismos (p. ej. Universidades) o a través de entidades / programas autonómicos paralelos (p. ej. Ikerbasque), primando así la estabilización de los investigadores sobre las entidades contratantes concretas.

4.- En el caso del personal investigador que compagina tareas asistenciales con la investigación y de acuerdo con lo establecido en el artículo 85.1. de la ley de investigación biomédica los servicios sanitarios deben crear categorías específicas de personal investigador, en las que puedan incorporarse, entre otras, las personas que finalicen los programas Miguel Servet y Juan Rodés. En el caso del personal investigador que completa el programa Juan Rodés, esto es aún más necesario para favorecer la continuidad de su actividad asistencial. Se considera necesario que las diferentes Administraciones trabajen en la creación de esas categorías específicas, las cuales deberían ser homogéneas en todas ellas para favorecer la movilidad de estos investigadores. Por este motivo, se considera que la definición de estas categorías debería desarrollarse en el seno del Consejo Interterritorial.

Anexo I. Integrantes del grupo de trabajo.

- Joaquín Arribas. HMRIB.
- Joaquín Arenas. i+12.
- Elías Campo. IDIBAPS.

- Marcos López. IDIVAL.
- Guillermo Muñiz. ISPA.
- Julia García. IGPT.
- María Luz Couce. IDIS.
- Itziar Vergara. IIS BIOGIPUZKOA.
- Mariano Provencio. IDIPHISA.
- Andrés Cervantes. IIS INCLIVA.
- Ángel Lanás. IIS ARAGÓN.
- Ismael Buño. IISGM.

Anexo II. Bibliografía.

- Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación
- Programa de Desarrollo del Capital Humano Investigador. Servicio Andaluz de Salud.
- Programa Nicolás Monardes. Servicio Andaluz de Salud.
- Decreto 17/2019, de 15 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears
- Orden SAL/58/2023, de 28 de diciembre, por la que se convocan pruebas selectivas para el acceso, mediante el sistema de concurso-oposición, a plazas de la categoría estatutaria de Titulado/a Superior - Investigación (Biólogo/a) de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria.
- Carrera investigadora IDIBAPS. <https://www.clinicbarcelona.org/idibaps/trabajar-idibaps/carrera-investigadora>.
- Proceso de selección IRB Lleida – Tenure Track Position.
- DECRETO 12/2024, de 11 de enero, por el que se regula la organización, la promoción y la carrera profesional del personal de investigación de carácter laboral en los organismos de investigación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia.
- DECRETO LEY 3/2024, de 20 de marzo, del Consell de medidas urgentes en materia de categorías profesionales y condiciones retributivas del personal investigador de las fundaciones e institutos de investigación biomédica del sector público instrumental de la Generalitat Valenciana.