

Carrera profesional de investigadores de IIS

DOCUMENTO DE REFLEXIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO DE
CARRERA INVESTIGADORA DE IIS



Octubre 2021

GRUPO DE TRABAJO | FORO IIS DEL ISCIII

Índice

1. ANTECEDENTES.....	3
2. SITUACIÓN ACTUAL.....	5
3. CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR	9
3.1. Carrera Investigadora del personal laboral	10
3.2. Carrera Investigadora del personal estatutario.....	13
4. CONCLUSIONES.....	17

1. ANTECEDENTES

Los Institutos de Investigación Sanitaria (IIS) son asociaciones de centros de investigación, multidisciplinares y multiinstitucionales, con el fin de desarrollar e integrar armónicamente la investigación básica, clínica y de salud pública como un todo, potenciando la investigación traslacional con una mejor transferencia de los avances científicos obtenidos en la prevención y tratamiento de los problemas de salud más prevalentes en nuestro país.

El modelo tiene como núcleo básico el hospital con capacidad docente. Los institutos tienen una estructura organizativa con un órgano colegiado rector, una dirección científica única, un comité científico externo y una gestión diferenciada de la asistencial y docente. Las actividades del instituto se realizan de acuerdo a su plan estratégico con el fin de integrar los distintos tipos de investigación acortando el intervalo transcurrido entre la producción de un nuevo conocimiento (eficacia) y su transferencia y aplicabilidad real (efectividad y eficiencia) en la práctica médica. En todos los casos existe un espacio físico común en el entorno del hospital donde se ubica el centro de investigación principal, y se produce la integración y la interacción de los distintos grupos de investigación. Esto convierte a estas entidades en el lugar idóneo para la captación de talento en el ámbito de la investigación biomédica.

En 2004 se publicó el Real Decreto 339/2004, de 27 de febrero, sobre acreditación de IIS que regulaba el procedimiento para la acreditación de los institutos de investigación. Que más tarde fue actualizado por el Real Decreto 279/2016, de 24 de junio, sobre acreditación de institutos de investigación biomédica o sanitaria.

El Instituto de Salud Carlos III, que actualmente depende del Ministerio de Ciencia e Innovación, es el órgano competente que acredita a estos institutos como un reconocimiento de la excelencia de los resultados científicos y de los retornos beneficiosos (sanitarios, sociales y económicos) producto de la labor investigadora en el entorno hospitalario.

Algunos de los requisitos necesarios para acreditar un IIS serían contar con:

- Una estructura organizativa que cuente con un/a director/a científico/a o cargo análogo
- Una estructura única de gestión de la investigación separada de la estructura de gestión asistencial y docente, que cuente con un/a director/a de gestión.
- Servicios de apoyo comunes que constituyan las unidades que darán soporte a la investigación o estructuras similares en aquellos aspectos metodológicos o instrumentales de interés para varios equipos o líneas de investigación.
- Un registro del personal que participe en las actividades del IIS, con indicación de la dependencia orgánica de los investigadores respecto de los hospitales docentes y centros públicos y/o privados de I+D+i y de su dependencia funcional respecto del IIS. Este registro también incluirá al personal propio (investigador, de gestión y de administración) de la entidad gestora del IIS.

Todo ello lleva a que el personal de los IIS puede tener diferentes modalidades contractuales y categorías: personal investigador (laborales o estatutarios), personal técnico de apoyo, personal gestor de I+i, etc. Y por tanto, el desarrollo de sus carreras profesionales dentro del entorno del IIS presenta diferentes itinerarios.

En este documento de reflexión nos centramos sobre el diseño y desarrollo de la carrera profesional del personal investigador que o bien está contratado por el órgano gestor de los IIS o bien está adscrito ya que son personal estatutario de los centros sanitarios que conforman su correspondiente IIS.

Durante el 1er Foro de IIS acreditados, organizado por el ISCIII en el 2019, se propuso la iniciativa de formar grupos de trabajo que serían liderados por algunos institutos, a fin de dar respuesta y homogeneizar aspectos y problemáticas a todos los IIS que actualmente están acreditados por el ISCIII.

En 2020, el ISCIII puso en marcha la creación de cinco grupos de trabajo sobre aquellos aspectos a mejorar, estandarizar, resolver, etc. comunes a todos los IIS acreditados.

Debido a la Pandemia de la Covid-19, esta iniciativa quedó parada y durante el 2021 se retomó otra vez la coordinación de estos grupos, entre los que se encuentra el grupo de trabajo de la carrera investigadora de los IIS.

En este grupo de trabajo han participado los siguientes IIS: IGTP, Biodonostia, IMIBIC, IISGM, INCLIVA, Vhir, IBASAL, IMIM, Idipaz, Ibs.granada, IdISSC, IdISBa.

El **objetivo** de este grupo es elaborar un documento donde se expongan las necesidades, reflexiones, barreras, etc. de los IIS a la hora de que su personal investigador pueda desarrollar una carrera profesional que fortalezca la I+D+i en el **Sistema Nacional de Salud, bien a través de los servicios de salud como en fundaciones/Institutos de investigación sanitaria**, que promueva la movilidad, la cooperación internacional, llevando a cabo Investigación de excelencia y fomentando la transferencia del conocimiento al sector productivo y a la sociedad.

2. SITUACIÓN ACTUAL

Cada vez son más los países que incorporan en sus agendas políticas programas de investigación en ciencias de la salud, con el objetivo de promover la misma, e integrarlas en el sistema vertebral de la estructura formal responsable de la asistencia sanitaria. De esta forma la motivación para la investigación, que ha estado ausente históricamente en la mayoría de los y las profesionales sanitarios/as, se promociona, ya que se incorpora como elemento clave y básico en el desarrollo y capacitación de los/las mismos/as durante su trayectoria laboral.

Por desgracia, el reconocimiento, la promoción y oportunidades de crecimiento profesional en esta tarea no es todo lo adecuado y homogéneo que debiera, lo que genera que la masa gris que permite el avance científico en muchas ocasiones, se agrupe vinculándose a determinados países, existiendo grandes diferencias a nivel mundial y promoviendo el exilio de los y las profesionales de las naciones en las que no existen incentivos para la investigación, buscando mejores oportunidades laborales, que les permitan seguir desarrollando su labor investigadora.

La pandemia COVID-19 ha demostrado que la sociedad humana sigue siendo vulnerable a problemas de salud desconocidos, y por tanto sigue existiendo la necesidad de aumentar las capacidades en investigación en ciencias de la salud, para encontrar los medios diagnósticos, preventivos y terapéuticos adecuados.

En ese sentido, la formación específica en este campo supone un aditivo especialmente relevante para cualquier profesional de la salud, dado que el mapa actual de los grupos de enfermedades más prevalentes tanto en carga de enfermedad como en letalidad como las enfermedades cardiovasculares, las oncológicas, o la salud mental, tienen puestas sus esperanzas en la investigación para avanzar en el mejor manejo y reducción de la mortalidad.

Es por ello que el sistema sanitario necesita de profesionales que además de hacer carrera profesional como especialistas también tengan la oportunidad y sientan la necesidad de hacer una carrera investigadora en la especialidad que han escogido, para poder dar respuestas a todos los retos médicos, científicos, tecnológicos, etc., de nuestro presente y futuro inmediato.

La carrera investigadora en el ámbito de los IIS

En relación con los Institutos de Investigación Sanitaria, la asociación de centros de diferente índole (clínicos, académicos, científicos, etc.) que conforman los IIS, conlleva una dispersión en la carrera investigadora, que puedan llevar a cabo todos aquellos/as miembros pertenecientes a estos centros.

Actualmente, y en su mayoría, el personal investigador contratado por el órgano de gestión del IIS se encuentra sometido al régimen jurídico general del sector público instrumental de las CCAA, de manera que no se tienen en cuenta las peculiaridades intrínsecamente asociadas con la tarea investigadora y no se prevé la existencia de una carrera investigadora, entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Esta falta de definición de una carrera investigadora y de un régimen jurídico específico para el personal investigador contratado provoca deficiencias importantes en la forma de contratación, los sistemas de selección, los incentivos y el seguimiento y la evaluación de la tarea investigadora. Esto se traduce en una precariedad de los lugares de trabajo del personal investigador y en la pérdida de capacidad de atracción de talento investigador, hechos que contribuyen a una pérdida de competitividad del sistema de investigación, desarrollo e innovación nacional.

Por otro lado, el Sistema Nacional de Salud (SNS) no está diseñado para el desarrollo profesional de una carrera investigadora, aunque la ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación biomédica, en su artículo 85 ya contemplaba el fomento de las actividades investigadoras en los centros del Sistema Nacional de Salud:

“1. Las Administraciones Públicas fomentarán, en el marco de la Planificación de sus recursos humanos, **la incorporación a los servicios de salud de categorías de personal investigador en régimen estatutario.**

En el supuesto de centros vinculados, concertados o acogidos a las nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud de la Ley 15/1997, de 25 de abril, la incorporación de personal investigador se realizará en el régimen jurídico que corresponda.

En ambos supuestos, **dicha incorporación se realizará a través de los procedimientos de selección legalmente establecidos**, que en todo caso se atenderán a los principios rectores de acceso al empleo público a los que se refiere el artículo 55 de la Ley 7/2007, de 12 de abril.

2. Los centros del Sistema Nacional de Salud, incluidos los que se citan en el párrafo segundo del apartado anterior, cuando sean beneficiarios de ayudas o subvenciones públicas que incluyan en su objeto la contratación de personal investigador, podrán contratar personal laboral investigador con arreglo a las modalidades contractuales reguladas en los artículos 21 y 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, y de acuerdo con lo preceptuado en dicha ley.

En el caso del contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación recogido en el artículo 22 citado, los centros podrán contratar doctores o especialistas que hayan superado la formación sanitaria especializada. La evaluación indicada en dicho artículo se valorará de la forma que se establezca reglamentariamente.

3. Las actividades de investigación, así como la movilidad nacional e internacional con fines de investigación, se tendrán en cuenta en los baremos de méritos para el acceso, promoción y en su caso desarrollo y carrera de los profesionales del Sistema Nacional de Salud que desarrollan actividad asistencial y/o investigadora.

4. En el ámbito de los respectivos servicios de salud se arbitrarán medidas que favorezcan la actividad asistencial e investigadora de sus profesionales, la participación de los mismos en programas internacionales de investigación y su compatibilidad con la realización de actividades en otros organismos de investigación, con sujeción a lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, y en su caso, en las leyes autonómicas, sobre incompatibilidades.”

Por desgracia, actualmente muy pocas CCAAs cuentan en sus servicios de salud con la categoría de personal investigador clínico, dentro de sus categorías profesionales, y el reconocimiento de la actividad investigadora realizada por los y las profesionales en la baremación de méritos para el acceso, promoción y desarrollo de una carrera profesional en el SNS. Es por ello, que para los/las profesionales sanitarios/as se hace difícil que sea posible y atractiva una carrera investigadora en el actual SNS.

Además, en el entorno laboral de los IIS también hay otros perfiles profesionales que no se identifican en la carrera investigadora pero que son necesarios para el buen funcionamiento y gestión del IIS y en algunos casos de obligado cumplimiento para poder acreditar un IIS según el RD 279/2016. En este sentido estamos hablando del personal técnico de apoyo a la investigación que realiza funciones y actividades tanto en laboratorios o grupos de investigación como en plataformas científico-técnicas.

Otro personal imprescindible y necesario para una correcta y garantista gestión de la I+i, es el personal de gestión encargado de coordinar o supervisar aquellas tareas complementarias a la actividad investigadora y que en algunos casos se necesita de una especialización para llevar a cabo su trabajo gestor dentro del IIS (ej. bioinformáticos, abogados especialistas en protección de datos, etc.).

Pero la carrera profesional de estos otros perfiles se abordará en futuros grupos de trabajo por parte de los IIS. En este grupo de trabajo se ha reflexionado en como debería ser el diseño

de una carrera investigadora en estas entidades que actualmente no tienen una carrera investigadora aunque se lleva a cabo investigación sanitaria, como serían los centros sanitarios y las fundaciones de investigación sanitaria. Es por ello que en este documento no se entra a evaluar las carreras investigadoras que tienen otros centros como el CSIC, las Universidades, etc.

3. CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL INVESTIGADOR

En Julio de 2020 y como consecuencia de la pandemia mundial de la COVID-19, el Ministerio de Ciencia e Innovación publicó un plan de choque para la ciencia y la innovación basado en 3 ejes principales.

El Eje 1 de este plan esta dedicado a la investigación e innovación en Salud. Y concretamente su meta 4 tiene como objeto la reforma de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación Biomédica. Los objetivos de esta meta son actualizar la ley y su desarrollo normativo para:

- 1) Desarrollar la carrera investigadora estable en los centros del Sistema Nacional de Salud.
- 2) Desarrollar la Iniciativa Sectorial de Investigación en Salud.

Como acciones se planteaba el desarrollo del artículo 85 de la Ley de Investigación Biomédica, sobre carrera investigadora en los centros del SNS que tras más de una década, este artículo no se había desarrollado. Y se proponen los siguientes cambios:

- Equiparar al personal investigador hospitalario con las categorías de otros centros públicos del país: universidades, OPIs, y otros centros.
- Permitir su promoción profesional a través de la aplicación de un itinerario *tenure track* que culmine en la estabilización profesional, tras la correspondiente evaluación de la actividad investigadora.
- Proporcionar un marco legal para el desarrollo de la regulación autonómica necesaria, que garantice la homogeneidad de criterios en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.
- Integrar expresamente en la Ley de Investigación Biomédica la regulación de la movilidad del personal investigador incluida en la Ley de la Ciencia, que permitirá al personal estatutario del SNS la declaración en situación de excedencia temporal para incorporarse a otros agentes públicos o privados de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o a otros agentes internacionales o extranjeros, así como prestar servicios en sociedades mercantiles.

Los/las investigadores/as pertenecientes a los centros sanitarios del SNS son contratados para llevar a cabo una actividad laboral asistencial, pero algunos profesionales también dedican tiempo a actividades de investigación, principalmente clínica, , aunque también pueden haber en situaciones que su investigación sea básica traslacional. Esta actividad investigadora la llevan a cabo con una dedicación parcial y en la mayoría de ocasiones sin que esté reconocida como parte de las funciones de su contrato laboral. Este tipo de personal investigador está adscrito a los IIS, ya que su contratación viene hecha por los servicios de salud autonómicos y por tanto son personal estatutario. Para este tipo de profesionales se deberá definir una **carrera investigadora estatutaria** que tenga en cuenta las peculiaridades de acceso y estabilización del personal de los Servicios de Salud.

Igualmente en los IIS nos encontramos con personal investigador que lleva a cabo, en la mayoría de las veces, una investigación básica-traslacional con dedicación exclusiva. Su contratación habitualmente la llevan a cabo las Fundaciones/Institutos, y por tanto se consideran personal laboral. Es por ello que para este tipo de personal se deberá definir una **carrera investigadora laboral** que contemple las necesidades de estas instituciones para implementar una carrera investigadora.

Aunque el personal investigador que forma parte de los IIS procede también de otras Instituciones como son Universidades, OPIs, CSIC, etc. En este documento nos hemos centrado en intentar identificar las barreras y limitaciones que tienen las instituciones a las que pertenecen estos investigadores para poder desarrollar una carrera investigadora.

Teniendo en cuenta que el tipo de contratación de estos investigadores es diferente, para abordar las peculiaridades de cada institución que contrata, diferenciaremos dos itinerarios de carrera profesional dependiendo de la entidad contratante del investigador/a.

¿Qué se entiende por carrera del personal investigador?

La ley 14/2011, del 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación, expresa la necesidad de definición de una carrera científica previsible, basada en méritos y socialmente reconocida. Por tanto, una carrera investigadora debería ser entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional de conformidad con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3.1. Carrera Investigadora del personal laboral

El itinerario de carrera investigadora laboral para los investigadores contratados por la Fundaciones/Institutos que habitualmente tienen dedicación exclusiva a investigar tendría cuatro etapas consecutivas con sus correspondientes programas de evaluación y co-financiación: en primer lugar, sería la etapa predoctoral de 4 a 6 años como máximo de duración, que tienen como objetivo la realización de la tesis doctoral. Le seguiría la etapa postdoctoral “junior” con una duración de 4 a 6 años máximo y en la que los investigadores tienen que hacer estancias en otros centros, principalmente internacionales.

Después llegaría la etapa postdoctoral “senior” con los contratos de incorporación de personal investigador de una duración de 5 años y evaluación final de la actividad investigadora de los y las profesionales.

Y por último sería la etapa de la estabilización del personal investigador que ya tienen una independencia científica y forman sus propios grupos de investigación.



Figura 1. Esquema del Itinerario Laboral de la carrera investigadora en los IIS

Actualmente un investigador que sigue el itinerario laboral consigue la estabilización con más de 40 años, después de someterse durante toda su carrera profesional a evaluaciones sobre su actividad investigadora.

¿Cuál sería el proceso de estabilización del personal investigador laboral de un IIS?

Actualmente el personal investigador con actividad investigadora traslacional es contratado por el órgano de gestión del IIS con contratos laborales. Este personal se encuentra sometido al régimen jurídico general del sector público instrumental de las CCAA y normalmente la vía de acceso a una estabilización es a través de una Oferta de Empleo Público (OPE).

Barreras

- La mayoría de CCAAs no cuentan con un estatuto de personal investigador laboral que defina la carrera investigadora y un régimen jurídico específico para el personal investigador contratado.
- Además, debido a que los IIS son instituciones jóvenes, muchas de ellas no tienen tasa de reposición de personal para poder crear y dotar plazas para publicar una OPE.
- Los procesos de OPE conlleva pasar los filtros de las direcciones generales autonómicas de Presupuestos y Función Pública, que no entienden o no tienen la cultura suficiente de en qué consiste una carrera investigadora. Además, debido a estos filtros, el proceso burocrático para llegar a publicar la OPE es largo en el tiempo y no deja mucho margen de previsión para buscar candidaturas que quieran presentarse a las convocatorias de los entes financiadores.

Propuestas para un modelo de carrera investigadora laboral

- Que no sea necesario tener que hacer un examen/es de acceso como se procede habitualmente en los cuerpos administrativos y técnicos de la administración

pública, para aquel personal investigador que ha ido pasando las etapas anteriormente comentadas y que al llegar a un proceso de evaluación favorable en la etapa 3 puedan acceder a su estabilización directamente.

- Exención de la tasa de reposición para la estabilización de personal investigador en los IIS.
- que haya obligatoriedad para que los Servicios de Salud cedan tasa de reposición anual a las Fundaciones/IIS

¿Cuáles son las actuaciones que se están llevando a cabo en los IIS acreditados por el ISCIII o por las CCAAs para estabilizar a los investigadores laborales?

En algunas CCAAs existen convocatorias de contratos de incorporación “estable” a los que se puede optar tras la finalización del contrato Miguel Servet. En **Cataluña** se puede optar a contratos en los centros de investigación de forma competitiva a través del ICREA y en **País Vasco** se puede optar a través de Ikerbaske. En estas CCAAs la contratación y estabilización del personal investigador está facilitada gracias a las correspondientes normativas autonómicas que permiten crear entes instrumentales de naturaleza privada, pero con financiación Pública. En **Andalucía** tras el Miguel Servet se da continuidad al itinerario a través del contrato *Nicolás Monardes*, optando de forma competitiva a contratos de 4 años renovables.

En la Comunidad de **Madrid**, el 22 de diciembre de 2020, se publicó el convenio colectivo del Grupo de Empresas de las Fundaciones de Investigación Biomédica (FIB) de las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud (SERMAS). El mismo establece 3 áreas funcionales (Investigador, científico-técnica y administración y gestión) y 10 categorías profesionales y tiene una vigencia de 3 años. El mismo ha permitido por primera vez categorizar de igual manera a todo el personal en las distintas FIBs de la Comunidad. El propio Convenio recoge la categoría de Investigador Asociado y Titular en línea al itinerario ya expuesto y la creación de una Comisión Paritaria que cuenta entre sus funciones con definir un desarrollo profesional para la Comunidad de Madrid. No se han aportado todavía conclusiones.

En lo tocante a estabilizaciones de personal, la Comunidad de Madrid ha ofertado excepcionalmente plazas públicas del SERMAS para estabilización de personal en las Fundaciones (año 2020) y se ha acogido a lo publicado en el BOE en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, donde se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal. Esto ha permitido la posibilidad de estabilización de personal de manera puntual desde entonces.

En las **Illes Balears** se aprobó en 2019 el estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears (Decreto 17/2019, <http://www.caib.es/eboibfront/es/2019/10956/619724/decreto-17-2019-de-15-de-marzo-por-el-que-se-aprue>). Este estatuto tiene por objetivo establecer el régimen jurídico del personal laboral investigador de los IIS en las Illes Balears que estén integrados en el sector público instrumental de la CCAA, así como definir la estructura de categorías de investigador y su correspondiente carrera investigadora, el proceso de selección y de la contratación, el régimen de evaluación, entre otros.

Además, en **Cataluña** la Institución CERCA (Centros de investigación de Cataluña), creada en el 2011, tiene por misión garantizar un desarrollo adecuado del sistema de centros de investigación catalán; favorecer y maximizar las sinergias, la coordinación entre los centros y la cooperación estratégica; mejorar el posicionamiento, la visibilidad y el impacto de la investigación llevada a cabo y facilitar la interlocución con los diferentes agentes públicos y privados.

Algunos de los centros que tienen la consideración los IIS acreditados por el ISCIII pertenecen a dicha Institución y, por tanto, se benefician de la autonomía de gestión reconocida a los centros CERCA por primera vez en la Ley 7/2011, del 27 de julio, de medidas fiscales y financieras.

En particular, la Institución CERCA, permite “una gestión flexible y eficiente, basada en la autoexigencia y la calidad y medible con estándares internacionales” y “Los centros CERCA disfrutan de plena autonomía en el desarrollo de sus actividades fundacionales o estatutarias.”

El régimen de autonomía incluye, en todo caso: (d) La política de recursos humanos, que incluye la selección, la contratación, el régimen retributivo, la determinación de las compatibilidades del personal, así como las condiciones en que ha de desarrollar sus actividades.

3.2. Carrera Investigadora del personal estatutario

El Itinerario Estatutario va dirigido al personal asistencial de los centros sanitarios del SNS. En este caso diferenciaríamos 3 etapas que normalmente se inician una vez finalizada la formación sanitaria especializada (de 3 a 5 años) y tendría como objetivo la formación de profesionales sanitarios que hayan terminado el período de formación sanitaria especializada regulado para personal médico, farmacéutico, químico, biólogo, psicólogo clínico, enfermero y radiofísico hospitalarios, mediante el desarrollo de un plan de formación en investigación biomédica básica orientada, clínica o en salud pública, en centros de acreditada capacidad investigadora, bajo la dirección y tutela de un grupo de investigación.

El objetivo es favorecer las capacidades investigadoras de los futuros profesionales sanitarios del SNS, así como favorecer la dimensión multidisciplinar de la actividad investigadora y su traslación al SNS. Esta etapa se concreta en contratos de dos-cuatro años de duración,

después de los cuales el profesional se incorporará al SNS de la forma reglamentariamente establecida como facultativo especialista de área, para ejercer su actividad asistencial, docente e investigadora. Además, también es una etapa de formación en investigación, en la que se puede obtener el doctorado.

La siguiente etapa sería postdoctoral “junior” con contratos de 3 años y con la necesidad de que el investigador realice estancias en otros centros, a poder ser internacionales.

Después tendríamos la etapa postdoctoral “senior” vehiculizada a través de un contrato de incorporación al SNS de 4 años.

Actualmente no existe de manera general en todas las CCAAs un proceso de estabilización de estos profesionales compaginando su actividad asistencial, investigadora y docente.

Por otro lado, con el fin de liberar a los y las profesionales sanitarios de la actividad asistencial durante un período de tiempo, se ha diseñado el programa de intensificación de la investigación, en el que se facilita la dedicación del personal asistencial del SNS como investigador/a principal de proyectos mediante una liberación parcial de las tareas asistenciales. Pero estos programas suelen ser de una duración determinada de no más de un año y aunque ayudan a impulsar la actividad investigadora del profesional sanitario no soluciona la necesidad de una dedicación más constante en el tiempo a sus proyectos de investigación para poder ser competitivos en sus áreas de investigación.

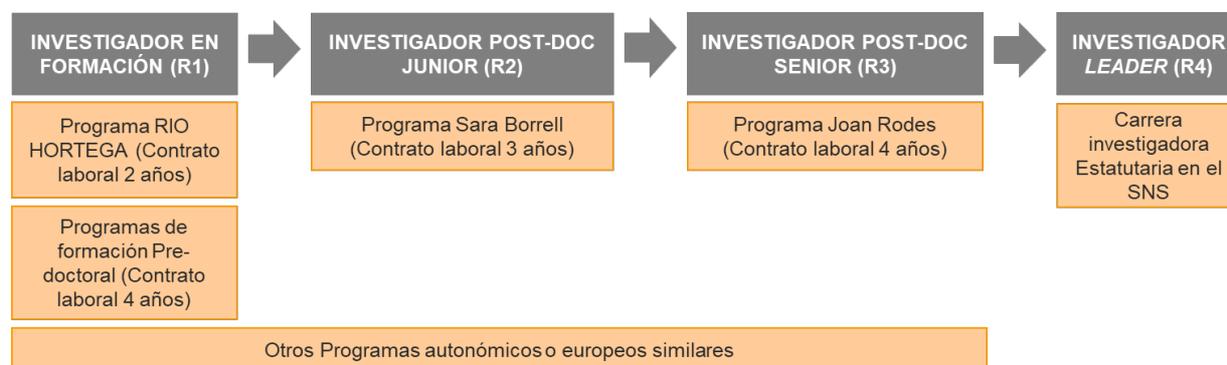


Figura 2. Esquema del Itinerario estatutario de la carrera investigadora en los IIS

¿Cuál sería el proceso de estabilización del personal investigador estatutario que pertenece a un IIS?

El personal investigador clínico adscrito a los IIS suele estar contratado por los servicios de salud del SNS como facultativos especialistas sanitarios para llevar a cabo un trabajo asistencial. Y para su estabilización optan a la Oferta Pública de Empleo general que se publique en cada CCAA. Por tanto, tienen la posibilidad de estabilizarse como profesional sanitario especializado, pero no como personal investigador, ya que esta categoría no se contempla de manera general en todo el mapa nacional del SNS.

Barreras

- Falta de la categoría de personal investigador clínico en el SNS. Como en la mayoría de CCAAs no existe la categoría de personal investigador clínico, en las OPEs que se publican no se contempla la figura de un/a profesional sanitario/a que además de hacer su labor asistencial durante una parte de su jornada laboral, también dedique otra parte de esta jornada a actividades de investigación.
- En las baremaciones de méritos para bolsas y oposiciones de los Servicios de Salud autonómico no se suele considerar que el tiempo dedicado a los contratos del itinerario estatutario tenga la misma baremación que el tiempo trabajado por un/a facultativo especialista (general). Actualmente sólo 4 CCAAs lo han conseguido. Pero existe el factor limitante de las mesas de contratación de las CCAAs que en muchos casos se oponen a esta medida.

Propuestas para un modelo de carrera investigadora estatutaria

- Creación de la categoría de personal investigador clínico en todo el SNS acompañada de una OPE anual.
- Homogeneizar los baremos en las OPEs para personal estatutario, de forma que el tiempo trabajado con contratos para facultativos especialistas en las modalidades Río Hortega y Juan Rodés financiados por el Instituto de Salud Carlos III, contabilice igual que el de los contratos de los/las facultativos especialistas en otros puestos asistenciales. Y hacerlo extensible a otros programas competitivos financiados por las Administraciones autonómicas y dirigidos a facultativos/as especialistas investigadores/as.
- Definir una evaluación y progresión de la carrera investigadora estatutaria en función de la actividad investigadora y producción científica (publicaciones, proyectos de investigación y financiación conseguida en concurrencia competitiva o no, etc.), para que aquellos/as que acumulen más reconocimiento investigador, puedan tener complementos salariales o incluso reducir su carga asistencial.

¿Cuáles son las actuaciones que se están llevando a cabo en los IIS acreditados por el ISCIII o por las CCAA?

Sólo algunas CCAAs como Aragón, Cantabria, Valencia y recientemente Castilla y León, han conseguido equiparar la baremación de los contratos Río Hortega y Juan Rodés a la experiencia laboral de un periodo de facultativo especialista general.

En las Illes Balears se ha empezado a dar los pasos para crear la categoría de personal investigador clínico en el Servicio de Salud de las Illes Balears. Ya que en el 2019 se aprobó el Decreto 45/2019, de 24 de mayo, por el que se crean, modifican y suprimen diversas categorías de personal estatutario en el ámbito del Servicio de Salud de las Illes Balears y durante el 2021 se han hecho modificaciones, lo que ha dado la posibilidad de incluir esta nueva categoría. Actualmente, el proceso de implementación se encuentra en fase de negociación y discusión con los sindicatos sanitarios.

4. CONCLUSIONES

Es necesidad de todos los IIS y CCAAs **definir una carrera profesional para el personal investigador del SNS**, para **ambos itinerarios (laboral y estatutario)**, coherente y atractiva, articulada en etapas sucesivas con incremento de responsabilidad y remuneración entre estas etapas, que conduzcan a la estabilidad laboral, evite la precariedad de las condiciones laborales del personal que se dedica a investigar y que promueva la igualdad de oportunidades para impulsar un sistema de investigación en salud competitivo y de referencia a nivel internacional. Todo ello, redundará en un fortalecimiento de los IIS en su eje más fundamental, los RRHH dedicados a investigación.

Para conseguir este objetivo es necesario solventar algunas barreras limitantes que ya se han comentado previamente como serían:

- Contemplar la exención de la tasa de reposición para la estabilización de personal investigador en los IIS/Fundaciones.
- En su defecto, que haya obligatoriedad para que los Servicios de Salud cedan tasa de reposición anual a las IIS/Fundaciones.
- Creación de la categoría de personal investigador clínico en todo el SNS que compagine la actividad asistencial, investigadora y docente.
- Homogeneizar los baremos en las OPEs y bolsas de trabajo para personal estatutario, de forma que el tiempo trabajado con contratos para facultativos/as especialistas en las modalidades Rio Hortega y Juan Rodés (y afines) contabilice igual que el de los contratos del personal facultativo especialista en otros puestos asistenciales.

Por otra parte, durante el proceso de búsqueda de información para la redacción de este documento no se han encontrado publicaciones actualizadas que recojan la información relativa a la actividad y los resultados de la I+D+i de los IIS de manera conjunta. Ni como se sitúa esta actividad de los IIS con respecto a la I+D+i generada en España y en Europa. Es por ello que el grupo de trabajo considera que sería de mucha utilidad dedicar algunos esfuerzos en este sentido y promover este tipo de publicaciones que demuestren el peso que tiene la investigación biomédica llevada a cabo por los IIS. Ya que esta información ayudará a visibilizar y sustentar la necesidad de la carrera investigadora en los IIS.