



Decreto .../2018, de....., por el cual se aprueba el Estatuto del personal investigador laboral al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears

PREÁMBULO

I

Los institutos de investigación sanitaria son el resultado de la asociación en los hospitales docentes e investigadores del Sistema Nacional de Salud, de universidades, organismos públicos de investigación y otros centros públicos y privados de investigación. La finalidad de esta asociación es potenciar los centros sanitarios como centros de investigación, dotándolas de los instrumentos necesarios para resolver las preguntas que surgen en la relación del profesional sanitario con los y las pacientes y la población y trasladar de manera efectiva los resultados a la práctica clínica. Eso convierte estas entidades en el lugar idóneo para la captación de talento en el ámbito de la investigación biomédica.

La Fundación Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears (en adelante IdISBa) es actualmente el único instituto de investigación sanitaria de la comunidad autónoma de las Illes Balears. El IdISBa es un organismo de titularidad pública de naturaleza institucional con personificación privada, sin ánimo de lucro, que tiene afectado, de manera duradera, el patrimonio a la realización de los fines fundacionales de interés general que establecen sus Estatutos, y que incluye, entre otros, contribuir a la promoción y coordinación de la realización y del desarrollo de programas de investigación científica en general y, especialmente, los aplicados a la biomedicina y a las ciencias de la salud, y también los que afectan a la promoción de la salud y la prevención de las enfermedades, la mejora de la asistencia sanitaria y sociosanitaria y la rehabilitación.

Actualmente, el personal investigador contratado por el IdISBa se encuentra sometido al régimen jurídico general del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, 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. Eso 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 de las Illes Balears.

La Ley 14/2011, de 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. Con el fin de posibilitar la definición de esta carrera científica, la misma Ley crea tres figuras nuevas de personal laboral dirigidas a personal investigador: el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema de ciencia y tecnología, y el contrato de investigador distinguido. La creación de estas figuras tiene el objetivo de dotar de mayor flexibilidad al marco laboral y considerar las peculiaridades de los recursos humanos dedicados a la actividad científica e investigadora. No obstante, la escasa regulación legal de estas figuras en la Ley 14/2011, hace necesario conformar un régimen jurídico particular a fin de que el personal investigador laboral contratado al servicio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears pueda desarrollar una carrera profesional.

Por otra parte, se pone de manifiesto la necesidad de dotar a la carrera investigadora de una estructura que se adapte al Marco europeo para las carreras investigadoras, diseñado por la Comisión Europea, a fin de que presente así una estructura comparable al ámbito europeo, con la finalidad de eliminar obstáculos a la movilidad profesional y a la cooperación internacional.

En cuanto a los procesos de contratación, se tiene que garantizar que estén abiertos, transparentes y basados en el mérito, con la finalidad de mejorar la eficiencia del sistema de investigación, garantizar la igualdad de oportunidades y potenciar la cooperación y la difusión del conocimiento. Además, se tiene que asegurar de que los criterios utilizados para evaluar la tarea investigadora se basan en el impacto real de los resultados obtenidos, teniendo en cuenta la naturaleza diversa más allá de las publicaciones científicas, como recomienda la Declaración de San Francisco sobre la Evaluación de la investigación.

La definición de una carrera investigadora coherente y atractiva, articulada en etapas sucesivas con incremento de responsabilidad y remuneración entre estas etapas, que conduzca a la estabilidad laboral, evite la precariedad de las condiciones laborales del personal investigador y la inseguridad jurídica y que promueva la igualdad de oportunidades tiene que impulsar el establecimiento de un sistema investigador en salud competitivo y de excelencia en las Illes Balears,

que contribuya a la mejora de la atención sanitaria de la población y su estado de salud, y a la creación de riqueza.

II

El artículo 44.2 de la Constitución española determina que los poderes públicos tienen que promover la ciencia y la investigación científica y técnica en beneficio del interés general.

En esta línea, el artículo 12.3 del Estatuto de autonomía de las Illes Balears, aprobado por la Ley orgánica 1/2007, de 28 de febrero, al tratar de los principios rectores de la actividad pública dispone, entre otros extremos, que las instituciones propias de la comunidad autónoma de las Illes Balears, para cumplir las finalidades que les son propias y en el marco de las competencias que les atribuye este Estatuto, tienen que promover, como principios rectores de la política económica y social [...] el progreso científico y técnico, de manera que se asegure a toda la ciudadanía[...] y el derecho a la salud [...].

Por otra parte, el artículo 30.44 del Estatuto dispone que la Comunidad Autónoma de las Illes Balears tiene competencia exclusiva en materia de investigación, innovación y desarrollo científico y técnico; establecimiento de líneas propias de investigación y seguimiento, control y evolución de los proyectos.

El artículo 30.48 del Estatuto de autonomía de las Illes Balears atribuye a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de promoción de la salud en todos los ámbitos, en el marco de las bases y la coordinación general de la sanidad, y el artículo 31.4 le atribuye el despliegue legislativo y la ejecución en materia de salud y sanidad, en el marco de la legislación básica del Estado.

El artículo 27 de la Ley 5/2003, de 4 de abril, de salud de las Illes Balears, determina que el sistema sanitario público de las Illes Balears desarrolla actuaciones de investigación, y el artículo 33 establece que la administración sanitaria tiene que promover la investigación científica con el fin de aportar conocimientos que permitan la mejora de la salud de la población, y que por el ejercicio de estas actuaciones de investigación, la administración sanitaria tiene que colaborar con otras instituciones a efectos de crear centros, servicios u organismos dedicados a dar apoyo científico y técnico al sistema sanitario, los cuales pueden estar dotados de personalidad jurídica.

Finalmente, se tiene que mencionar el Decreto 24/2015, de 7 de agosto, de la presidenta de las Illes Balears, por el cual se establecen las competencias y la estructura orgánica básica de las consejerías de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, que dispone que la Consejería de Salud



ejerce, entre otros, la competencia en materia de promoción de políticas en investigación sanitaria.

El artículo 2.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el texto refundido del Estatuto básico del empleado público, dispone que para la aplicación del Estatuto al personal investigador se pueden dictar normas singulares para adecuarlo a sus peculiaridades.

El artículo 88 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica, establece que el Sistema Nacional de Salud tiene que colaborar con otras instituciones y organizaciones implicadas en la investigación para la utilización conjunta de infraestructuras científicas y el desarrollo de proyectos de investigación.

A este efecto, se tiene que promover la configuración de institutos de investigación biomédica en el seno de los centros del Sistema Nacional de Salud mediante la asociación de grupos de investigación.

III

Este proyecto normativo tiene, sin ningún tipo de duda, una serie de puntos nuevos dentro del sistema normativo español de la ciencia y de la regulación de las relaciones de trabajo de empleados públicos.

En primer lugar, se ha optado, siguiendo la habilitación del artículo 13 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, por utilizar la relación jurídica laboral como medio de articulación de la relación jurídica entre los institutos de investigación y su personal investigador, dejando de lado la estatutaria o funcionarial tanto por cuestiones de utilidad, vista la estructura y la forma organizativa del único Instituto de Investigación existente, como también porque el régimen laboral resulta ser mucho más flexible y adaptable a las particularidades de la actividad investigadora sin pérdida de derechos o garantías para los investigadores.

Otra novedad es la creación de una serie de categorías que configuran la posible evolución de una carrera completa como profesional de la investigación. En ningún caso estas categorías suponen la creación de contratos laborales nuevos, ya que la relación jurídica entre los investigadores y su instituto de investigación se articula justamente por medio de los tipos contractuales laborales creados por la normativa del Estado. Únicamente se crea una gradación por etapas o categorías que conforman una posible evolución en la carrera de profesional de la investigación sanitaria o biomédica.

Otro aspecto destacable es la creación de la oferta de empleo pública investigadora, que prevé establecer en la ley de presupuestos anuales el número de plazas de las distintas categorías de personal investigador que se pueden



ofrecer, y que contendrá la posibilidad de incluir dentro de esta oferta el compromiso de futuro y condicionado de la Administración autonómica de convertir en personal investigador estable de los institutos al personal que haya superado, en los institutos de las Islas, los programas de incorporación de investigadores principales.

Al mismo tiempo este compromiso implica la asunción de la existencia de un nuevo procedimiento de acceso al empleo público, de aplicación limitada, pero basado en los principios constitucionales.

Así pues, cuando el artículo 31 trata el sistema de acceso a la categoría profesional de investigador asociado, prevé que la forma ordinaria de acceso se produzca por la vía de la selección del investigador por el desarrollo de uno de los programas oficiales de incorporación de investigadores principales, de los cuales hay estatales y de la Unión Europea. Por otra parte, la superación completa de estos programas supondría para el personal investigador que lo haya desarrollado la contratación dentro de la categoría de personal investigador titular, por tiempo indefinido y por medio de un contrato laboral de investigador distinguido de los que se prevén en los artículos 20.1 c y 23 de la Ley 14/2011 de 1 de junio.

Estos programas de incorporación de investigadores principales son programas de formación adelantada que, hoy para hoy, convocan los institutos públicos de investigación en el ámbito estatal. Estas convocatorias, publicadas en los diarios oficiales, abiertas a todos los investigadores que cumplan los requisitos y sometidas a unas bases igualitarias para todos los que se presentan, suponen un proceso selectivo inicial. A continuación, se lleva a cabo un programa formativo y de desarrollo de la investigación a lo largo de un proceso de 5 años, en que el personal investigador principal seleccionado es sometido a un control de su evolución continúa y a sendas evaluaciones, una intermedia y una final, de carácter eliminatorio. Finalmente, si se supera la evaluación final, se obtiene el certificado correspondiente (I3 o equivalente, según el programa) y se tiene que estabilizar laboralmente al investigador principal.

La solución que este proyecto normativo da supone admitir que los programas de incorporación de investigadores principales descritos son un auténtico proceso selectivo/formativo que responden plenamente y dan satisfacción plena como procesos selectivos de personal al servicio de las administraciones a los principios constitucionales de procedimientos basados en la igualdad, el mérito, la capacidad y la publicidad que preconiza el artículo 103 de la Constitución, llevado a término por instituciones públicas con todas las garantías legales de imparcialidad e investigación de la excelencia, y perfectamente asumibles normativamente como procesos propios de selección de personal.



Son, por otra parte, unos procesos selectivos que, sin ningún tipo de duda, atienden una de las particularidades características del personal investigador actual susceptibles de regulación de acuerdo con el artículo 2.2 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Por último, este sistema, combinado con los términos en los cuales se prevé configurar la futura oferta de empleo pública investigadora (con la inclusión de la previsión condicional de incorporación futura de personal a 4 o 5 años vista explicada antes), permite construir este sistema de acceso con seguridad jurídica respecto de la legalidad y sujeción a las disponibilidades presupuestarias.

IV

Mediante esta iniciativa legislativa se pretenden sintetizar en una norma con rango de decreto los aspectos esenciales relativos al régimen del personal investigador del IdISBa y otros institutos de investigación sanitaria que se puedan crear en el ámbito de la comunidad autónoma de las Illes Balears, para incrementar así la seguridad jurídica y para dotar a la investigación sanitaria de un marco normativo que favorezca la captación y retención de talento investigador.

El objeto de la norma es establecer el régimen jurídico y de contratación del personal investigador de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears y la estructura de su carrera investigadora, así como el proceso de selección y evaluación, los derechos y obligaciones y el régimen de extinción de su contrato.

V

Con respecto al ajuste a los principios de buena regulación, cabe decir que en virtud de los principios de necesidad y eficacia (artículo 129.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas), se han identificado de forma clara las finalidades que se pretenden conseguir, las cuales son establecer el régimen jurídico y de contratación del personal investigador de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears integrados en el sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y la estructura de su carrera investigadora, así como el proceso de selección y evaluación, los derechos y las obligaciones y el régimen de extinción de su contrato, tal como expresa la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación. Eso responde al interés general de promover el sistema de ciencia y tecnología en el ámbito de la salud en las Illes



Balears como herramienta por diversificar al modelo económico y mejorar la calidad de la asistencia sanitaria.

El instrumento normativo por el cual se ha optado para definir estos aspectos relacionados con el ejercicio profesional del personal investigador en los institutos de investigación sanitaria es el decreto, dado que es la solución más indicada para dar respuesta a esta necesidad de desarrollo.

En virtud del principio de proporcionalidad (artículo 129.3), la norma es proporcional a la complejidad de la materia que se tiene que regular. La creación de unas categorías profesionales, el establecimiento de relaciones jurídicas con órganos de titularidad pública o la regulación de procedimientos de acceso al empleo público, en desarrollo de normas de rango legal requiere una norma de rango reglamentario.

Con el fin de garantizar el principio de seguridad jurídica (artículo 129.4), este proyecto de decreto sigue las recomendaciones de la Comisión Europea con respecto a la definición de una estructura comparable de la carrera investigadora en el Espacio Europeo de Investigación, así como las recomendaciones relacionadas con el establecimiento de un sistema de contratación de personal investigador abierto, transparente y basado en el mérito.

En aplicación del principio de transparencia (artículo 129.5), en primer lugar, se ha incluido esta iniciativa normativa en el Plan Anual Normativo para el año 2018 de la Consejería de Salud, el cual se comunicó a la Dirección General de Relaciones con el Parlamento de la Consejería de Presidencia y está publicado en el Portal de Transparencia del Gobierno de las Illes Balears.

En segundo lugar, se ha publicado la consulta pública previa en el Portal de Transparencia de la Consejería de Presidencia que permite a la ciudadanía de las Illes Balears y a las entidades que puedan resultar afectadas por la futura norma aportar las consideraciones que estimen pertinentes a la propuesta de elaboración normativa.

En tercer lugar, en virtud de este principio se tiene que someter el proyecto a los trámites de audiencia y de información pública que prevén los artículos 43 a 45 de la Ley 4/2001, de 14 de marzo, del Gobierno de las Illes Balears, y se ha justificado en el preámbulo la adecuación de la norma a los principios del artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas.

En aplicación del principio de eficiencia (artículo 129.6), el estudio de las posibles cargas administrativas que supone la aprobación de este Proyecto de decreto se hace en el apartado J de la Memoria de análisis de impacto normativo.



La aprobación de este proyecto cumple las exigencias de evitar que los procedimientos administrativos puedan ser una rémora a la hora de conseguir las finalidades y el objeto que se pretenden.

Además, la aprobación de este proyecto no compromete en ningún caso la estabilidad presupuestaria ni la sostenibilidad financiera de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, ya que la aprobación de la oferta de empleo pública en los institutos de investigación sanitaria estará sometida a las dotaciones definidas en las leyes de presupuestos anuales.

Por todo eso, a propuesta de la consejera de Salud, visto el dictamen previo del Consejo Económico y Social, con el Consejo Consultivo, y habiéndolo considerado el Consejo de Gobierno en la sesión de X de X de 2019,

DECRETO

Título I

Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 1

Objeto

Este Estatuto tiene por objeto establecer el régimen jurídico del personal investigador de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears integrados en el sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y concretamente la estructura de categorías de personal investigador y de su carrera investigadora, el proceso de selección y de contratación, el régimen de evaluación, así como sus derechos y obligaciones y el régimen de extinción del contrato.

Artículo 2

Ámbito de aplicación

1. Este Estatuto es aplicable al personal investigador laboral de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears que formen parte del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.
2. El personal investigador contratado por los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears se rige por lo que disponen el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, aprobado por el Real decreto legislativo 2/2015, de 23 de octubre; las normas de desarrollo y los convenios colectivos que les sean aplicables; la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación; el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el cual se



aprueba el texto refundido del Estatuto básico del empleado público; la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de función pública de la CAIB, y por lo que dispone este Decreto.

Artículo 3

Concepto de personal investigador

Se considera personal investigador, tal como lo define la Ley 14/2011, de 1 de junio, el que, provisto de la titulación correspondiente, lleva a cabo una actividad investigadora, entendida como el trabajo creativo realizado de forma sistemática para incrementar el volumen de conocimientos, incluyendo los relativos al ser humano, la cultura y la sociedad, el uso de estos conocimientos para crear nuevas aplicaciones, su transferencia y divulgación.

Artículo 4

Acceso y promoción interna del personal investigador

1. El sistema selectivo de ingreso del personal investigador en los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears, sea personal de carrera o temporal, se tiene que hacer mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los que prevé el artículo 55.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
2. Se garantiza la carrera profesional y el ingreso en categorías investigadoras superiores por el turno de promoción interna por los procedimientos que establece este Decreto.
3. Anualmente se tiene que definir la oferta de empleo pública de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears, con el informe previo favorable de la Dirección General de Presupuestos y Financiación.

Artículo 5

Régimen de incompatibilidad

El personal investigador contratado bajo alguna de las modalidades indicadas se tiene que ajustar al régimen general de incompatibilidades del personal al servicio de las administraciones públicas, con las particularidades que establece el artículo 18 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación.

Título II

De las categorías del personal que conforma la carrera investigadora

Capítulo I

De las categorías de personal investigador en formación

Artículo 6

Concepto de personal investigador en formación

A los efectos de este Decreto, se considera personal investigador en formación (en adelante PIF) el siguiente:

- a) Las personas con titulación universitaria beneficiarias de programas de formación de personal investigador de acuerdo con la Ley 14/2011 de la ciencia, la tecnología y la innovación que ejercen su actividad bajo supervisión en una estructura de investigación de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears con el objetivo de hacer una tesis doctoral.
- b) Las personas con titulación universitaria contratadas por los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears bajo la modalidad de contrato de investigador predoctoral que establece el artículo 21 de la Ley 14/2011 de la ciencia, la tecnología y la innovación.
- c) Las personas con titulación universitaria contratadas por los institutos de investigación sanitaria mediante otras modalidades contractuales pero que cumplen los requisitos de matriculación en un programa de doctorado y supervisión del programa formativo conducente a la realización de una tesis doctoral por parte de un investigador contratado o adscrito a un instituto de investigación sanitaria de las Illes Balears.

Artículo 7

Requisitos de acceso

1. Haber sido admitido en un programa de doctorado.
2. Cumplir los requisitos específicos que requiere la plaza objeto de la convocatoria, así como los que exige la resolución de la ayuda concedida para la financiación del proyecto de investigación o para la contratación del PIF.

Artículo 8

Sistema de seguimiento y evaluación



1. El sistema de seguimiento y evaluación es el que determina la normativa de la universidad en que cursa el doctorado el personal investigador en formación correspondiente.
2. Los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears pueden establecer normativas propias relativas al programa de formación y seguimiento de su personal investigador en formación.

Artículo 9

Duración de la etapa

1. La etapa de PIF es necesariamente una etapa transitoria, con una duración máxima recomendada de 6 años. En ninguno caso estos contratos, si se articula esta etapa por medio de contratos de trabajo de investigador predoctoral, pueden exceder los límites sustantivos y temporales de duración que establece la Ley 14/2011, de 8 de noviembre.
2. La concesión del título de doctor o doctora comporta la finalización automática de la consideración de PIF.

Artículo 10

Derechos y deberes del personal investigador en formación

Los institutos de investigación sanitaria tienen que impulsar la definición de un reglamento propio que establezca los derechos y deberes específicos para el personal investigador en formación.

Capítulo II

De las categorías del personal investigador profesional

Sección 1ª

Del personal investigador posdoctoral

Artículo 11

Definición de personal investigador posdoctoral

Se considera personal investigador posdoctoral:

- a) Las personas beneficiarias de programas de incorporación de doctores o doctoras contratadas para el desarrollo de actividades de investigación, de innovación y de especialización científica en una línea de investigación que está bajo el liderazgo de otro investigador.



- b) Las personas beneficiarias de convocatorias para el desarrollo de actividades de investigación y especialización científica en una línea de investigación que está bajo el liderazgo de otro investigador, a cargo de proyectos, convenios y contratos de investigación de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears destinadas a personas con titulación universitaria que estén en posesión de la titulación de doctor o doctora.

Artículo 12

Requisitos de acceso

Para acceder a la condición de personal investigador posdoctoral se requiere disponer del título de doctor o doctora en el momento de la formalización del contrato.

También es necesario cumplir los requisitos adicionales específicos que requiere la plaza objeto de la convocatoria, de acuerdo con el derecho; así como los que, si procede, se exigen para la obtención de la ayuda concedida para la financiación del proyecto de investigación o, si procede, el programa de incorporación de doctores.

Artículo 13

Sistema de seguimiento y evaluación

Para el personal investigador que prevé el artículo 11 *a*, hay que ajustarse a lo que indique la convocatoria.

Para el personal al que se refiere el artículo 11 *b*, el investigador o investigadora responsable tiene que llevar a cabo la evaluación.

Artículo 14

Duración de la etapa

La condición de personal investigador posdoctoral es de naturaleza transitoria. Ordinariamente tiene una duración máxima de 5 años por cada estudio de doctorado llevado a efecto.

En casos excepcionales, este tramo profesional se puede extender de forma indefinida.

Sección 2ª

Del personal investigador asociado

Artículo 15

Concepto de personal investigador asociado

Se considera personal investigador asociado a las personas beneficiarias de programas de incorporación de doctores o doctoras, de agencias financiadoras de investigación externas en los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears o a las personas beneficiarias de planes de dinamización de la investigación propios, contratadas por los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears para el desarrollo de actividades de investigación y especialización científica en una línea de investigación que se encuentra bajo su liderazgo.

Artículo 16

Requisitos de la condición de personal investigador asociado

1. Estar en posesión de la titulación de doctor o doctora, o equivalente.
2. Haber accedido a programas oficiales de incorporación de investigadores principales de ámbito nacional o internacional externos a las instituciones de investigación sanitaria de las Illes Balears que se relacionan en el anexo 3 de este Decreto o haber accedido a programas de investigación científica de incorporación de investigadores principales de planes de dinamización de la investigación de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears por medio de los procesos selectivos y de evaluación continuada establecidos en estas convocatorias.

Artículo 17

Sistema de seguimiento y evaluación

La evaluación del personal investigador asociado se tiene que ajustar a los requisitos de las convocatorias públicas externas o, si procede, a los requisitos establecidos en el plan de dinamización de la investigación propio de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears y se tiene que hacer a través de las instituciones gestoras del programa en cuestión.

Artículo 18

Plazo máximo de duración de la etapa

1. La duración de la clasificación en la categoría de personal investigador asociado se supedita a las condiciones de la convocatoria —europea, estatal o autonómica— que financie la contratación del personal investigador asociado, bajo las modalidades y con los límites temporales y modalidades que se prevén a la Ley 14/2011, de 1 de junio.



2. Las convocatorias de programas de dinamización de la investigación de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears tienen que prever necesariamente la posibilidad de suspensión o prolongación de la duración por motivos de conciliación de la vida familiar y laboral, por un periodo equivalente al permiso de maternidad o paternidad por cada hijo.

Sección 3ª

Del personal investigador titular

Artículo 19

Concepto de personal investigador titular

Se considera personal investigador titular:

- a) El personal investigador contratado por los institutos de investigación de las Illes Balears con título de doctor o doctora y con certificado I3, programa Miguel Servet tipo II o evaluación científica externa e independiente que el órgano de gobierno del instituto de investigación sanitaria considere equivalente.
- b) El personal investigador con título de doctor o doctora y con más de cinco años de independencia científica y que haya accedido a plazas de la relación de puestos de trabajo calificadas de plazas de investigador titular con la superación previa de los procedimientos selectivos que prevé este Decreto.

Artículo 20

Requisitos de acceso

1. En el caso de investigadores que acceden a esta etapa a través del programa de estabilización, los candidatos dispondrán del certificado I3, haber conseguido la concesión de un contrato Miguel Servet tipo II o disponer de una evaluación externa e independiente con resultado satisfactorio de la actividad científica desarrollada por parte de una entidad evaluadora de la investigación, de acuerdo con lo que establezcan los órganos de gobierno del instituto de investigación sanitaria.
2. En el caso del apartado b del artículo anterior, hace falta que se trate de doctores con una experiencia posdoctoral de investigación mínima de 5 años, además de cumplir los requisitos que se establecen en el mismo.

Artículo 21

Permanencia en la categoría y sistemas de seguimiento y de evaluación



1. La permanencia en la categoría de investigador titular no se encuentra sujeta a límites máximos temporales, y la participación en procedimientos de acceso a categorías investigadoras superiores es potestativa para la persona investigadora
2. Sin perjuicio de lo que expone el apartado precedente, el personal investigador titular se tienen que someter a una evaluación científicotécnica de carácter quinquenal, de acuerdo y con los efectos que establece el título VI de este Decreto.

Sección 4ª

De los profesores o profesoras de investigación

Artículo 22

Concepto de profesor o profesora de investigación

Son profesores o profesoras de investigación el personal investigador con contribuciones acreditadas a su línea de investigación en el ámbito internacional, con un mínimo de 5 años de independencia científica y una antigüedad mínima de 2 años en la categoría de investigador titular (o equivalente) de un centro de investigación o universidad, y que presente méritos muy relevantes en su área de investigación, de conformidad con lo que establezca cada convocatoria.

Artículo 23

Requisitos de acceso

1. Ser personal investigador de prestigio reconocido en el ámbito científico y técnico.
2. Estar en posesión de la titulación de doctor o doctora, o equivalente.
3. Tener una antigüedad mínima de 2 años en la categoría de investigador titular (o equivalente) de un centro de investigación o universidad.

Artículo 24

Permanencia en la categoría y sistemas de seguimiento y de evaluación

1. La permanencia en la categoría de profesor o profesora de investigación no está sujeta a límites máximos temporales.
2. Sin perjuicio de lo que expone el apartado precedente, los profesores o profesoras de investigación se tienen que someter a una evaluación

cientificotècnica de carácter quinquenal, de acuerdo y con los efectos que establece el título VI de este Decreto.

Título III

Del acceso y la promoción dentro de la carrera investigadora

Capítulo 1

Principios generales

Artículo 25

Principios y sistemas de selección

1. Mediante los procesos de selección se puede llevar a cabo el acceso directo a las distintas categorías de personal investigador, como también la promoción interna del personal investigador entre estas categorías.
2. Para la selección del personal investigador, en todas las categorías se tienen que aplicar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
3. 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. En concreto, los criterios de evaluación tienen que respetar los principios siguientes:
 - a) En la medida en que sea posible, se tienen que buscar alternativas al uso de métricas basadas en revistas científicas, tales como los índices de factor de impacto, como medidas subrogadas de la calidad de artículos de investigación individuales con la finalidad de evaluar las contribuciones de un investigador, o a los procesos de selección, promoción o financiación competitiva.
 - b) En los procesos de evaluación de la investigación se tienen que considerar el valor y el impacto del máximo posible —vistas las circunstancias del proceso— de productos de investigación (incluyendo, entre otros, bases de datos y software) además de las publicaciones científicas, y también se tiene que buscar tener en cuenta indicadores de impacto de amplio espectro, incluyendo indicadores cualitativos, tales como la influencia en políticas y en la práctica clínica.
 - c) Los criterios utilizados para la evaluación de la investigación en procesos de selección, estabilización y promoción tienen que ser explícitos.
 - d) La evaluación de la calidad de las publicaciones científicas tiene que buscar basarse en el contenido científico.



4. La selección se tiene que llevar a cabo de acuerdo con los sistemas de oposición, concurso- oposición o concurso de méritos. Su configuración es la que resulta del artículo 61 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.
5. El acceso a las categorías de investigador asociado y de investigador titular también puede tener lugar por medio de los procesos selectivos y de evaluación continuada establecidos para acceder y desarrollar programas de investigación científica de ámbito nacional o internacional, externos a las instituciones de investigación sanitaria de las Illes Balears; como también por medio de los procesos selectivos y de evaluación continuada establecidos para acceder y desarrollar programas de investigación científica establecidos por los órganos competentes de las instituciones de investigación sanitaria de las Illes Balears
6. Además, los órganos de selección tienen que velar por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidad entre sexos.

Artículo 26

Oferta de empleo pública investigadora

1. Anualmente se tiene que definir en las leyes de presupuestos generales de la comunidad autónoma de las Illes Balears la oferta de empleo pública de las instituciones de investigación sanitaria de las Illes Balears con el informe previo favorable de la Dirección General de Presupuestos y Financiación. Esta determinación vincula a los órganos de las instituciones mencionadas que sean competentes para aprobarlas.
2. Esta oferta tiene que definir el número de plazas reservadas a cada categoría que son susceptibles de ser convocadas en el proceso selectivo como también el número que se reserva en el acceso mediante los procedimientos a los cuales hace referencia el apartado 5 del artículo anterior.
3. En este último supuesto la oferta pública supone el compromiso de la Administración de contratar como personal fijo, sin solución de continuidad y otro tipo de evaluaciones, al personal investigador que, seleccionado por los programas de incorporación de investigadores principales, los concluyan satisfactoriamente.
4. La oferta de empleo pública de las instituciones de investigación sanitaria de las Illes Balears tiene que incorporar adjunto el informe correspondiente de

impacto de género, de acuerdo con lo que dispone el artículo 43.3 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de hombres y mujeres.

Artículo 27

Convocatorias de selección

1. Para la selección del personal investigador, tanto para el acceso a cualquiera de las categorías de personal investigador como para la promoción del personal investigador a categorías superiores de las que ejerce, los institutos de Investigación sanitaria de las Illes Balears tienen que efectuar las convocatorias correspondientes, establecer las bases y el contenido, y publicarlas.

En las convocatorias, como mínimo, se tiene que hacer constar:

- a) El objeto de la convocatoria y el número de plazas.
 - b) Las condiciones y los requisitos que tienen que cumplir las personas aspirantes.
 - c) El tipo y la descripción del sistema de selección, con la indicación, si procede, de la estructura, la orden y el contenido de las pruebas que se tienen que hacer; el temario al cual se tiene que responder; los criterios básicos de evaluación; el baremo de méritos para el concurso de méritos o, si ocurre, la fase de concurso del procedimiento; el órgano de selección y la composición, el régimen de formulación y resolución de alegaciones a los resultados provisionales y definitivos, y el régimen de impugnación de la convocatoria o de sus resultados.
 - d) El plazo máximo para resolver la convocatoria.
 - e) El modelo de solicitud y la documentación que se tiene que aportar.
 - f) El plazo de presentación de las solicitudes.
 - g) El órgano al cual se tienen que dirigir las solicitudes.
 - h) Los lugares de publicación de las diferentes resoluciones que se generen a lo largo del proceso.
2. El sistema de selección mediante concurso de valoración de méritos puede constar de dos fases:
 - a) Una primera fase, de carácter eliminatorio, que tiene por objeto la comprobación y calificación de los méritos de los aspirantes, y que se tiene que realizar en los términos que indique la convocatoria.
 - b) Una segunda fase, en la cual participarán todos los candidatos que hayan superado la fase anterior, que consistirá en una exposición oral y pública de las líneas de investigación y del proyecto que el aspirante tenga que



desarrollar en el instituto de investigación sanitaria. La prueba se tiene que desarrollar en los términos que indique la convocatoria.

3. Las convocatorias para personal investigador de carrera se tienen que publicar, como mínimo, en el BOIB y a la página web de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears.
4. Los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears tienen que procurar la máxima difusión nacional e internacional de las convocatorias de trabajo dirigidas a personal investigador.
5. Lo que dispone el punto 1 c de este artículo no es aplicable a los procesos selectivos y de evaluación continuada establecidos para acceder a programas de investigación científica en los cuales hace referencia el artículo 16 de este Decreto, los cuales se rigen por las normas propias del programa.
6. Las ofertas de empleo, las convocatorias de selección y, en su caso, los temarios de las pruebas de acceso a la condición de personal laboral investigador de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears tienen que cumplir lo que dispone el artículo 43 de la Ley 11/2016, de 28 de julio, de igualdad de hombres y mujeres.

Artículo 28

Órgano de selección

1. Cada convocatoria tiene que disponer de un comité de selección. El órgano competente del instituto de investigación sanitaria tiene que llevar a cabo su designación. El proceso para nombrar y designar al comité de selección tiene que ser transparente y público.
2. Los comités tienen que estar integrados por un mínimo de tres personas y tienen que ser paritarios, y no pueden presentar menos de una tercera parte de **un género** en su composición.
3. Para las plazas con carácter indefinido, los comités de selección tienen que incluir personal investigador de trayectoria internacional reconocida, externo a los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears. Los miembros del comité no pueden tener conflicto de interés respecto de la convocatoria en cuestión.
4. Los comités de selección de personal temporal pueden incluir también personal investigador externo en los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears.



5. A los efectos de abstención y recusación de los miembros de la comisión, hay que atenerse a lo que disponen los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.
6. El comité en conjunto tiene que tener un nivel de experiencia profesional, calificaciones y competencias adecuados para evaluar al candidato.

Capítulo 2

De la selección del personal investigador en formación

Artículo. 29.

Sistema selectivo

1. El sistema selectivo del personal investigador en formación que sea beneficiario de programas de formación de personal investigador de acuerdo con la Ley 14/2011 es el que establezca en cada caso la convocatoria de referencia, ordinariamente por concurso de méritos, sin perjuicio que vistas las circunstancias se pueda considerar oportuna una fase de acreditación de conocimientos.
2. Para la selección del resto de personal investigador en formación, se tiene que hacer por convocatoria pública por concurso de méritos.
3. Aparte de los requisitos generales de cualquier convocatoria, tiene que definir el objeto de la plaza, identificar la dirección a que se encuentra sujeto, las funciones que tiene que ejercer el investigador o investigadora y el régimen de dedicación, que puede ser a tiempo completo o parcial, y en su caso el régimen retributivo.
4. Es aplicable a este proceso selectivo lo que dispone el capítulo 1 de este título y el baremo del concurso se rige por los términos del anexo 1 de este Decreto.

Capítulo 3.

Del acceso a la carrera investigadora profesional

Sección 1ª

Sistema de selección del personal investigador posdoctoral y del personal investigador asociado

Artículo 30

Selección del personal investigador posdoctoral



1. Para el personal investigador que prevé el artículo 11 *a*, hay que atenerse a lo que establezca la convocatoria.
2. La selección del personal investigador a que se refiere el artículo 11 *b* se tiene que hacer por convocatoria pública. La convocatoria tiene que definir el objeto de la plaza, identificar su responsable, los requisitos y méritos que se valorarán, las funciones que tiene que ejercer el personal investigador y el régimen de dedicación, que puede ser a tiempo completo o parcial. La selección de personas candidatas se tiene que hacer mediante una comisión evaluadora formada por un mínimo de tres investigadores con título de doctor o doctora, pertenecientes a los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears. La composición del tribunal se tiene que ajustar al principio de imparcialidad y profesionalidad de sus miembros y la composición tiene que ser paritaria entre hombres y mujeres.
3. Es aplicable a este proceso selectivo lo que dispone el capítulo 1 de este título y el baremo del concurso se tiene que regir por los términos del anexo 2 de este Decreto.

Artículo 31

Selección del personal investigador asociado

1. La selección del personal investigador de carrera de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears se rige por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Estos principios se tienen que acreditar por uno de los procedimientos siguientes:
 - a) Personal previamente seleccionado dentro del marco de programas de incorporación de personal investigador principal de ámbito nacional o internacional, como ahora —con carácter enunciativo y no exhaustivo— los programas Miguel Servet, Ramón y Cajal, que se haya acogido a desarrollar sus procesos iniciales de formación dentro del marco de las ofertas de empleo pública para personal investigador aprobadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para sus institutos de investigación sanitaria, y que estén abiertas a personal admitido dentro de estos programas formativos.

Si el número de personal seleccionado para estos programas que se haya acogido a llevar a cabo su formación en los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears supera el número de plazas de la oferta de empleo pública para personal investigador, este personal se selecciona de acuerdo con los criterios siguientes:

- Mejor calificación obtenida.
 - Posibilidad de integración de los proyectos de investigación presentados dentro de las líneas estratégicas de investigación de la institución.
- b) Personal seleccionado dentro del marco de programas de incorporación de personal investigador principal autonómico, para plazas financiadas con recursos propios de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears incluidas en las ofertas de empleo pública para personal investigador aprobadas por la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears para sus institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears. Estas convocatorias también se pueden financiar con fondos propios de los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears derivados de sus beneficios.
2. La selección del personal al cual hacen referencia los subapartados *a* y *b* del apartado 1 de este artículo implica que, en el supuesto de que una vez concluido el programa de incorporación de doctorados superen la evaluación final o, en caso de que no haya esta evaluación final, una evaluación externa e independiente por parte de una entidad evaluadora de la investigación de acuerdo con lo que establezca el órgano de gobierno del instituto de investigación sanitaria, pasarán a ser contratados con carácter fijo, por tiempo indefinido como personal investigador titular, bajo la modalidad de contrato de investigador distinguido y con categoría de investigador titular.

Sección 2ª

Sistema de selección del personal investigador titular y de los profesores o profesoras de investigación

Artículo 32

Modalidades de acceso del personal investigador titular

1. Las plazas de personal investigador titular creadas en las relaciones de puestos de trabajo de los institutos de investigación sanitaria de las Islas y dotadas previamente pueden ser cubiertas por personal que acceda desde la categoría de investigador asociado, de acuerdo con lo que prevé el artículo 31.2 de este Decreto.
2. Asimismo, estos institutos, en función de las necesidades constatadas para el desarrollo de actividades investigadoras estratégicas, pueden convocar procedimientos de selección para la provisión de plazas de la categoría de personal investigador titular.



Artículo 33

Sistema de selección directa del personal investigador titular

1. El procedimiento de selección de personal investigador titular se hace por concurso de méritos o concurso-oposición, con la convocatoria pública previa, en la cual se tiene que indicar el objeto de la plaza y definir los requisitos específicos, los méritos, y, si procede, el programa científico que se tiene que desarrollar, las pruebas teóricas y prácticas en que consistirá, los criterios y el baremo que se valorarán y las funciones que tiene que ejercer el doctor o doctora contratado. En todo caso, son aplicables los principios generales que contiene el capítulo 1 de este título.
2. En todo caso, los candidatos a una plaza de personal investigador titular tienen que hacer una defensa pública de los méritos alegados en su currículum científico e investigador, así como de su proyecto de investigación, en relación con la actividad que podrían desarrollar en caso de obtener la plaza.
3. El órgano de selección tiene que estar constituido por cinco miembros designados por el órgano competente del Instituto de Investigación Sanitaria Illes Balears y tendrá la composición siguiente:
 - a) Presidente/a, que tiene que estar en posesión del título de doctor o doctora y tener la categoría de profesor/a de investigación o equivalente, o catedrático/a de universidad de la rama de conocimiento propia de las características de la plaza.
 - b) Cuatro vocales, dos de los cuales, al menos, tienen que ser externos a la institución convocante y que tienen que ser expertos del ámbito de la investigación altamente calificados en el campo científico y con conocimientos avanzados en el ámbito temático que se tiene que tratar, los cuales tienen que estar en posesión de la titulación de doctor o doctora y tener la categoría de profesor titular universitario o investigador titular (o análoga) de un centro público de investigación nacional o internacional.
4. Actúa como secretario o secretaria del órgano de selección, con voz pero sin voto, un miembro del instituto de investigación sanitaria designado por la persona titular de la dirección.
5. La composición del órgano de selección tiene que asegurar una presencia equilibrada de hombres y mujeres.



6. El órgano de selección puede declarar la no idoneidad de alguno o de todos los candidatos admitidos al concurso. Esta declaración tiene que contener los motivos y fundamentos por los cuales se declara la falta de idoneidad.
7. El órgano de selección puede declarar desierta la plaza objeto del concurso cuando todos los candidatos hayan sido considerados no idóneos.

Artículo 34

Sistema de selección de los profesores o profesoras de investigación

1. Las plazas de profesor o profesora de investigación creadas en las relaciones de lugares de trabajo de los institutos de investigación sanitaria de las Islas y dotadas previamente pueden ser cubiertas por personal de la misma institución que acceda por promoción interna, entre el personal con categoría de profesor titular, o por turno libre.
2. El procedimiento de selección de profesores o profesoras de investigación se tiene que hacer por concurso de méritos, con la convocatoria pública previa, en la cual se tiene que indicar el objeto de la plaza y definir los requisitos específicos, los méritos, los criterios de valoración y las funciones que tiene que ejercer el doctor o doctora contratado. En todo caso, son aplicables los principios generales que contiene el capítulo 1 de este título y, en general, se observarán todas las cautelas oportunas para garantizar que el uso de este procedimiento de selección no limite la concurrencia competitiva, de acuerdo con lo que dispone el artículo 45 de la Ley 3/2007, de 27 de marzo.
3. Los candidatos a una plaza de profesor o profesora de investigación harán una defensa pública de los méritos alegados en su currículum científico, así como de su proyecto de investigación, en relación con la actividad que podrían desarrollar en caso de obtener la plaza.
4. El órgano de selección tiene que estar constituido por cinco miembros designados por el instituto de investigación sanitaria y tendrá la composición siguiente:
 - a) Presidente/a, que tiene que estar en posesión del título de doctor o doctora y tener la categoría de profesor o profesora de investigación o equivalente o catedrático de universidad de la rama de conocimiento propia de las características de la plaza.
 - b) Cuatro vocales, dos de los cuales al menos tienen que ser externos a la institución convocante y que tienen que ser expertos del ámbito de la investigación altamente calificados en el campo científico y con conocimientos avanzados en el ámbito temático que se tiene que tratar,



los cuales tienen que estar en posesión de la titulación de doctor o doctora y tener la categoría de catedrático universitario o profesor de investigación (o análoga) de un centro de investigación nacional o internacional.

5. Actúa como secretario o secretaria del órgano de selección, con voz pero sin voto, un miembro del instituto de investigación sanitaria designado por la persona titular de su dirección.
6. La composición del órgano de selección tiene que conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres.
7. El órgano de selección puede declarar la no idoneidad de alguno o de todos los candidatos admitidos al concurso. Esta declaración tiene que contener los motivos y fundamentos por los cuales se declare la falta de idoneidad.
8. El órgano de selección puede declarar desierta la plaza objeto del concurso cuando todos los candidatos hayan sido considerados no idóneos.

Artículo 35

Requisitos para la selección de los profesores o profesoras de investigación

1. Pueden llevarse a cabo convocatorias para la provisión de plazas de profesor o profesora de investigación por promoción interna entre el personal investigador titular de los institutos de investigación sanitaria de las Islas, con una antigüedad previa mínima en la plantilla de la institución convocante de 2 años en la categoría de investigador titular.
2. El régimen de convocatoria y de selección es el que establece el artículo precedente.

Capítulo IV

De la contratación del personal investigador

Artículo 36

Modalidades de contratación

1. Los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears pueden contratar personal investigador, una vez llevados a efecto los procedimientos selectivos que establece este Decreto, sea por tiempo indefinido o temporal, a través de las modalidades de contrato de trabajo especificadas en la Ley 14/2011 de la ciencia, la tecnología y la innovación.



2. Los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears también pueden contratar, vistas las circunstancias de cada caso, por medio de cualquiera de las modalidades del contrato de trabajo que recoge el ordenamiento jurídico español.
3. El personal investigador que curse los estudios de doctorado y se encuentre en alguna de las situaciones que prevén el artículo 6 *a* o *b* de este Decreto tiene que ser contratado por los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears mediante un contrato de trabajo predoctoral que prevé el artículo 21 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la ciencia, la tecnología y la innovación.

El resto de personal investigador que curse estudios de doctorado y no se encuentre en ninguna de las situaciones que prevén el artículo 6 *a* o *b* del Decreto se tiene que relacionar con los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears mediante cualquiera de las formas de contrato de trabajo por tiempo determinado que prevé el Estatuto de los trabajadores.

4. El personal investigador que haya concluido los estudios de doctorado y que se encuentre en las situaciones que prevé el artículo 12 de este Decreto se tiene que relacionar, en su caso, con los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears mediante cualquiera de las formas de contrato de trabajo por tiempo determinado que prevé el Estatuto de los trabajadores. De manera excepcional, también se pueden relacionar bajo las modalidades de contrato fijo por tiempo indefinido que regula el Estatuto de los trabajadores.
5. El personal investigador asociado regulado en el artículo 15 de este Decreto se relacionará con los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears mediante un contrato de trabajo de acceso al sistema español de la ciencia, tecnología e innovación que prevé el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio.
6. El personal investigador titular y los profesores o profesoras de investigación que regulan los artículos 19 y 22, respectivamente, de este Decreto se tienen que relacionar con los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears de acuerdo con el artículo 23 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, por medio de un contrato de trabajo de investigador distinguido.
7. Excepcionalmente, el personal investigador de las categorías de personal investigador predoctoral, personal investigador posdoctoral y personal investigador asociado pueden ser contratados también a través de las modalidades de contrato de trabajo temporal que establece el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, para el desarrollo de proyectos concretos de naturaleza temporal.

Título IV Derechos y deberes

Artículo 37 Derechos del personal investigador contratado

Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 14 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, el personal investigador contratado tiene los derechos siguientes:

- a) Percibir la retribución correspondiente y beneficiarse de los derechos de carácter laboral y los relativos a la Seguridad Social que deriven del contrato que formalicen con los institutos de investigación sanitaria.
- b) Formular iniciativas de investigación ante las entidades que correspondan, a través del instituto de investigación sanitaria contratante, y supervisar la ejecución científica y tecnológica de los proyectos en que figure como investigador principal.
- c) Determinar libremente los métodos de resolución de problemas, dentro del marco de las prácticas y principios éticos reconocidos y de la normativa aplicable sobre propiedad intelectual, y a mantener su autonomía científica.
- d) Ser reconocido y amparado en la autoría o coautoría de los trabajos de carácter científico en los cuales participe.
- e) Desarrollar su carrera profesional tal como establece este Decreto, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como la formación continuada y la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades que le permitan ejercer de forma efectiva las tareas y funciones de su actividad profesional.
- f) Disponer, en la medida en que lo permitan las disponibilidades presupuestarias y las condiciones generales de los institutos de investigación sanitaria, de las instalaciones y de los medios adecuados para el desarrollo de sus funciones investigadoras, sin perjuicio del respeto a los principios de eficacia y eficiencia.
- g) A la consideración y respeto a su actividad investigadora y a su evaluación de conformidad con criterios públicos objetivos, transparentes y preestablecidos.
- h) A la información y a la participación en las cuestiones que afectan al funcionamiento, la organización y la gestión de los institutos de investigación



sanitaria, a través de las vías reglamentarias y de acuerdo con lo que prevén sus estatutos.

- i)* A la participación, de acuerdo con lo que establezca la normativa, en los beneficios que obtenga el instituto de investigación sanitaria contratante, como consecuencia de la explotación eventual de los resultados de la actividad de investigación, desarrollo o innovación en que haya participado.
- j)* A la igualdad de género en el desarrollo de sus funciones investigadoras, en la contratación de personal y en el desarrollo de su carrera profesional.

Esta participación no tiene en ningún caso la consideración de retribución o salario para el investigador.

Artículo 38

Deberes del personal investigador contratado

Sin perjuicio de lo que dispone el artículo 15 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, el personal investigador contratado tiene los deberes siguientes:

- a)* Cumplir las condiciones y obligaciones que establece el contrato.
- b)* Cumplir en todo momento las normas de orden general, las de buena práctica científica, así como las normas éticas recogidas en los diversos códigos deontológicos aplicables, y los reglamentos de régimen interno que estén establecidos en la institución.
- c)* Hacer mención pública de su condición de personal investigador de los institutos de investigación sanitaria en todas las publicaciones y actos en los cuales participe por su condición profesional.
- d)* Participar en las reuniones y actividades de los órganos de gobierno y gestión de los cuales forme parte.
- e)* Participar de forma activa en la prevención de riesgos laborales y en el mantenimiento de las instalaciones y equipos.
- f)* Difundir los resultados de sus investigaciones, de acuerdo con lo que prevé la Ley 14/2011, de 1 de junio, y promover la difusión del conocimiento y la promoción y el fomento de la cultura científica en la sociedad.
- g)* No incurrir en plagio o falsedad intencionada en su trabajo, y adoptar las medidas necesarias para evitar que otros lo hagan.



- h) Informar al instituto de investigación sanitaria contratante de posibles retrasos y redefiniciones en cuyos proyectos de investigación sea responsable, así como de la finalización de los proyectos, o de la necesidad de abandonar o suspender los proyectos antes de lo que se prevé.
- i) Rendir cuentas sobre su trabajo al instituto de investigación sanitaria que lo contrata y, a través del instituto, a las entidades que financian o supervisan su actividad, y responsabilizarse del uso eficaz de la financiación de los proyectos de investigación que desarrolle.

Por eso, tiene que observar los principios de gestión financiera correcta, transparente y eficaz, y cooperar en las auditorías sobre sus investigaciones que correspondan de acuerdo con la normativa aplicable.
- j) Adoptar las medidas necesarias para el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de protección de datos y de confidencialidad.
- k) Poner en conocimiento del instituto de investigación sanitaria contratante todos los descubrimientos y resultados susceptibles de protección jurídica, y colaborar en los procesos de protección y de transferencia de los resultados de sus investigaciones.

Título V Condiciones de trabajo

Artículo 39 Objeto

Los institutos de investigación sanitaria tienen que velar para que las condiciones laborales del personal investigador, incluyendo al personal con discapacidad, proporcionen la flexibilidad necesaria para garantizar el rendimiento de la investigación y la conciliación de la vida familiar y laboral.

Artículo 40 Jornada, horario de trabajo, festivos, permisos y vacaciones

1. De acuerdo con lo que regula la Ley 14/2011, de 1 de junio, la duración de la jornada laboral, los horarios, festivos, permisos y vacaciones son los que fijen las cláusulas de los contratos y/o convenios colectivos y en los términos establecidos por la normativa laboral vigente.
2. Los institutos de investigación sanitaria, dentro del marco de la normativa laboral existente, tienen que procurar al personal que trabaja medidas que



faciliten la conciliación de la vida laboral y familiar, incluyendo la posibilidad de reducción de jornada, el trabajo a distancia y flexibilidad horaria.

Artículo 41 **Estancias formativas**

1. Los institutos de investigación sanitaria tienen que promover y valorar la movilidad de su personal de investigación, tanto en el territorio nacional como en el extranjero. Así, y de acuerdo con lo que establece el artículo 17.5 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, el personal investigador contratado puede hacer estancias formativas en centros de prestigio reconocido siempre que el instituto de investigación sanitaria las autorice.
2. La concesión de la autorización se subordina a las necesidades del servicio y al interés estratégico que el instituto de investigación sanitaria tenga en la realización de los estudios.
3. La autorización se tiene que conceder para la ampliación de la formación en materias directamente relacionadas con la actividad de investigación científica y técnica, el desarrollo tecnológico, la transferencia o difusión del conocimiento que el personal investigador haya realizado a la institución de investigación de origen, o a las consideradas de interés estratégico.
4. El personal al cual se concedan las autorizaciones a que se refiere este artículo queda obligado a comunicar cualquier variación que se produzca en las condiciones que motivaron la concesión, y a cumplir lo que prevén la normativa vigente y la normativa interna que regule este tipo de autorizaciones.
5. La duración acumulada de las autorizaciones concedidas a cada investigador cada cinco años no puede ser superior a dos años.

Artículo 42 **Retribuciones**

1. El régimen retributivo del personal investigador es el que establecen las normas estatales y autonómicas aplicables al empleado público de la comunidad autónoma de las Illes Balears, la Ley 14/2011, el convenio colectivo que le sea aplicable y el contrato de trabajo.
2. El personal investigador de los institutos de investigación sanitaria puede percibir incentivos al rendimiento, generados en los estados de gasto del presupuesto a partir de la financiación obtenida mediante ingresos derivados de contratos, cesión de derechos de la propiedad industrial o



intelectual, cursos de especialización o mediante los recursos recibidos para el desarrollo de proyectos científicos o tecnológicos como consecuencia de convocatorias competitivas públicas o privadas.

3. La cuantía y forma de percepción queda sometida a lo que dispongan la normativa básica del Estado, las leyes anuales de presupuestos y la negociación colectiva.

Artículo 43

Complemento de rendimiento investigador

1. Cumplimentados los requisitos y con los informes previos que puedan ser oportunos, se ha de crear el complemento de rendimiento investigador, el cual estará vinculado a los resultados de la evaluación de la actividad investigadora y se concederá por la obtención de la valoración bonus o eminens en los procedimientos de evaluación y seguimiento que se establecen en el título VI.
2. La cuantía y forma de percepción queda sometida a lo que dispongan la normativa básica del Estado, las leyes anuales de presupuestos y la negociación colectiva.

Artículo 44

Ampliación del cómputo de la duración del contrato

La situación de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, adopción o acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, pueden ampliar el cómputo de la duración del contrato, en los términos que establecen la normativa básica estatal y la negociación colectiva.

Artículo 45

Incorporación a empresas de base tecnológica

1. Siempre que una empresa de base tecnológica sea creada o desarrollada a partir de patentes o de resultados generados por proyectos de investigación financiados total o parcialmente con fondos públicos y realizados en los institutos de investigación sanitaria, el personal investigador con una vinculación permanente a la institución que fundamenten haber participado en estos proyectos pueden solicitar la autorización para incorporarse a esta empresa, mediante una excedencia temporal.



2. Estas excedencias sólo se pueden conceder por un periodo máximo de cinco años. Durante este periodo, los excedentes tienen derecho a la reserva del puesto de trabajo y al cómputo a efectos de antigüedad.
3. Si con un mes de anterioridad a la finalización del periodo por el cual se ha concedido la excedencia el profesor no solicita el reingreso al servicio activo, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular.
4. Entre la finalización del disfrute de una excedencia de este tipo y el inicio de la siguiente por parte de un mismo investigador tiene que transcurrir un periodo mínimo de dos años.
5. El personal investigador con dedicación a tiempo completo que fundamente su participación en proyectos de investigación los resultados de la cual hayan dado lugar a la creación de una empresa de base tecnológica pueden solicitar el régimen de dedicación a tiempo parcial para compatibilizar su actividad en los institutos de investigación sanitaria con la actividad laboral en esta empresa. Este personal investigador puede devolver al régimen de dedicación a tiempo completo siempre que lo solicite en un plazo mínimo de dos meses a la finalización del periodo por la cual se ha concedido el régimen de dedicación a tiempo parcial.

Artículo 46 **Igualdad de género**

1. Los institutos de investigación sanitaria tienen que disponer de un plan de igualdad y de un comité de igualdad que monitorice la presencia de desigualdades en relación con el género en el instituto.
2. Se tiene que procurar la paridad en los órganos de gobierno y representación y en los comités de selección, evaluación y asesores.

Título VI **Del seguimiento y la evaluación de la actividad investigadora**

Artículo 47 **Objeto**

1. Con la finalidad de garantizar el mantenimiento de la excelencia de la actividad investigadora, los investigadores de las categorías contratados bajo la modalidad de personal investigador distinguido dentro de las categorías de personal investigador titular y profesor o profesora de investigación están sometidos a un proceso de evaluación.



2. El procedimiento de evaluación tiene que tener debidamente en cuenta el conjunto de la actividad investigadora, innovadora y de transferencia de conocimiento, el cumplimiento de plazos y objetivos, el liderazgo y la capacidad formativa, y la actividad de divulgación científica, así como también la participación en actividades institucionales y se tiene que adaptar a los principios numerados en el artículo 25.3 de este Decreto.

Artículo 48

Procedimiento de evaluación

1. En el marco del contrato laboral en los institutos de investigación sanitaria, los investigadores contratados bajo la modalidad de personal investigador distinguido, dentro de las categorías de personal investigador titular y profesor o profesora de investigación tienen que ser evaluados con una periodicidad de 5 años y a partir de los criterios siguientes:
 - a) Producción científica y su impacto: publicaciones y otros resultados de la investigación, como bases de datos, software, reactivos, etc.
 - b) Captación de fondos: capacidad de incorporación de fondos públicos y/o privados para investigación.
 - c) Formación de personal investigador: tutorización de personal investigador en etapas iniciales, tesis doctorales dirigidas, etc.
 - d) Transferencia del conocimiento generado: licencias y patentes, contratos de investigación colaborativa, formación continuada de los y de las profesionales, guías de práctica clínica, libros blancos, informes de evidencia, actividades de divulgación científica, etc.
 - e) Participación en actividades institucionales y/o de gestión de los institutos de investigación sanitaria.
2. La evaluación tiene que ser externa y se tiene que basar en un sistema público, objetivo y autoevaluable, y se puede atribuir por medio de convenio a cualquier agencia de evaluación de calidad universitaria o a órganos superiores de investigación estatales o de la Unión Europea.
3. La evaluación se tiene que programar con una antelación mínima de 6 meses al vencimiento de cada periodo quinquenal.
4. La periodicidad de evaluación se tiene que alargar en los supuestos siguientes:
 - a) 6 meses por el nacimiento de cada hijo en el periodo para evaluar.
 - b) Por reducción de jornada por cuidado de los hijos o de un familiar, de manera proporcional a esta reducción.



Las situaciones de excedencia laboral por cuidado de hijos o familiar, o por enfermedad superior a tres meses consecutivos también suponen que se detenga el cómputo del periodo por evaluar.

5. En función del nivel de excelencia y calidad demostradas, el resultado de la evaluación se califica de *pauper* (muy malo), *malus* (malo), *bonus* (bono) o *eminens* (muy bueno).
6. Los requisitos mínimos con el fin de alcanzar una evaluación *bonus* o *eminens* los tiene que aprobar el Patronato y tienen que estar a disposición del personal investigador contratado para los institutos de investigación sanitaria con una antelación mínima de 12 meses de forma previa al procedimiento de evaluación. En caso de que se modifiquen los requisitos en el plazo previo a una evaluación determinada menor de 12 meses, esta evaluación se tiene que llevar a cabo de acuerdo a los requisitos previos a la modificación.

Artículo 49 **Efectos de la evaluación**

Las evaluaciones que hagan los institutos de investigación sanitaria de conformidad con lo que establece el artículo anterior tienen los efectos siguientes:

- a) Una evaluación *pauper* es causa de rescisión del contrato.
- b) Una primera evaluación *malus* impide al personal investigador optar en el complemento de rendimiento investigador, y establece la obligatoriedad de una evaluación intermedia a los dos años. Una segunda evaluación *malus* supone la rescisión del contrato del personal investigador en las mismas condiciones que una evaluación *pauper*.
- c) La evaluación *bonus* y *eminens* da derecho al personal investigador a percibir el complemento de rendimiento investigador de conformidad con lo que establece el artículo 43 de este Decreto.

Disposición adicional única **Encadre del personal**

El personal investigador que al aprobarse este Decreto se encuentre contratado como personal laboral por tiempo indefinido para los institutos de investigación sanitaria de las Illes Balears y cumpla los requisitos para estar cualificado dentro de la categoría profesional de personal investigador titular, sin alteración de su régimen contractual en aquel momento, pasa automáticamente a ser clasificado como tal.



Disposición transitoria única **Personal en proceso de estabilización**

El personal de la Fundación IdISBa que en la entrada en vigor de este Decreto se encuentre en la situación que prevé el artículo 31.1 *a*, si una vez concluida su primera fase formativa supera la evaluación final y obtiene el certificado I3 o accede al nivel superior del programa formativo correspondiente, pasará a ser contratado por la Fundación IdISBa con carácter fijo, por tiempo indefinido como personal investigador titular, bajo la modalidad de contrato de investigador distinguido.

Disposición derogatoria única **Derogación de normas**

Quedan derogadas todas las normas de rango igual o inferior a este Decreto en todo aquello que se opongan o lo contradigan.

Disposición final primera **Modificación de los anexos**

Los programas de incorporación de investigadores principales nacionales o internacionales relacionados en el anexo 3 pueden ser modificados por resolución de la consejera de Salud, en atención a los cambios de denominación o la creación o supresión de estos programas por los órganos competentes.

Disposición final segunda **Entrada en vigor**

Este Decreto entra en vigor al día siguiente de haberse publicado en el *Boletín Oficial de las Illes Balears*.



ANEXO 1

Criterios que se tienen que valorar para la contratación de investigadores predoctorales

Son méritos de consideración necesaria en toda convocatoria, sin perjuicio de la concreción del valor en esta, como también sin perjuicio de los méritos específicos que en cada caso se puedan establecer, los siguientes:

- a) Nota media del expediente académico de los estudios de licenciatura, arquitectura, ingeniería, grado, diplomatura, arquitectura técnica o ingeniería técnica, en base 10, calculada de acuerdo con el Real decreto 1125/2003, de 5 de septiembre, por el cual se establece el sistema europeo de créditos y el sistema de calificaciones en las titulaciones con carácter oficial, sobre la totalidad de los créditos evaluados del primero y del segundo ciclo.
- b) Premio extraordinario de diplomatura, licenciatura, grado o master.
- c) Publicaciones científicas relacionadas con el objeto del contrato.
- d) Otros resultados de la actividad científica (patentes, aplicaciones informáticas, bases de datos, etc.).
- e) Méritos preferentes relacionados con el objeto del contrato: el tribunal puede acordar la realización de una entrevista con el objeto de concretar mejor la valoración de los méritos preferentes.

ANEXO 2

Criterios que se tienen que valorar para la contratación de investigadores posdoctorales

Son méritos de consideración necesaria en toda convocatoria, sin perjuicio de la concreción del valor en esta, como también sin perjuicio de los méritos específicos que en cada caso se puedan establecer, los siguientes:

- a) Producción científica: la publicación de artículos científicos, libros, capítulos de libro y monografías, presentación de trabajos en reuniones científicas y otros resultados de la investigación.
- b) Méritos preferentes relacionados con el objeto del contrato: el tribunal puede acordar la realización de una entrevista con el objeto de concretar mejor la valoración de los méritos preferentes.
- c) Participación en proyectos de investigación competitivos.
- d) Participación en actividades de transferencia del conocimiento.
- e) Estancias posdoctorales en otras universidades y centros de investigación diferentes del centro de obtención de la tesis doctoral.



GOIB

ANEXO 3

Programas de formación comprendidos dentro de los términos del artículo 32.1 *a* y *b* del Decreto

Programa Miguel Servet
Programa Ramón y Cajal