



**CONSELL JURÍDIC CONSULTIU  
DE LA  
COMUNITAT VALENCIANA**

**Dictamen**            **289/2022**  
**Expediente**        **147/2022**

**Presidenta**

**Hble. Sra.**

D.<sup>a</sup> Margarita Soler Sánchez

**Conselleres y Consellers**

**Ilmas. Sras. e Ilmos. Sres.**

D. Enrique Fliquete Lliso

D. Faustino de Urquía Gómez

D.<sup>a</sup> Asunción Ventura Franch

D.<sup>a</sup>M.<sup>a</sup> del Carmen Pérez Cascales

D. Joan Carles Carbonell Mateu

**Secretari General**

**Ilmo. Sr.**

D. Joan Tamarit i Palacios

**Hble. Sra.:**

El Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en sesión celebrada el día 11 de mayo de 2022, bajo la Presidencia de la Hble. Sra. D.<sup>a</sup> Margarita Soler Sánchez, y con la asistencia de los señores y las señoras que al margen se expresan emitió, por unanimidad, el siguiente dictamen:

De conformidad con la comunicación de 28 de febrero de 2022 (Registro de entrada de 2 de marzo), el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana ha examinado el procedimiento instruido por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, sobre el proyecto de Decreto por el que se aprueba el estatuto del personal investigador laboral y del personal de apoyo a la investigación, al servicio de las fundaciones biomédicas e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana.

## **I ANTECEDENTES**

Del examen del expediente administrativo se desprende que:

### **Primero.- Solicitud del dictamen.**

El 28 de febrero de 2022 la Consellera de Sanidad Universal y Salud Pública remitió el proyecto de Decreto por el que se aprueba el estatuto del personal investigador laboral y del personal de apoyo a la investigación, al servicio de las fundaciones biomédicas e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.4 de la Ley 10/1994, de 19 de diciembre, de creación del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

### **Segundo.- Documentación remitida.**

El expediente que conforma el procedimiento instruido para la elaboración del Proyecto de Decreto está integrado por la siguiente documentación:

1.- Resolución de inicio del procedimiento de la Consellera de Sanidad Universal y Salud Pública de 20 de octubre de 2020.

2.- Consulta pública previa prevista en el artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

3.- Informe sobre la consulta pública previa emitido por el Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria el 16 de marzo de 2021.

4.- Memoria económica realizada por el Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria el 13 de marzo de 2021 en la que concluye que la aprobación de la norma estudiada *“no supone compromiso económico alguno para la Generalitat Valenciana en el presente ejercicio ni posteriores”*.

5.- Informe justificativo de la necesidad y oportunidad de aprobar el Proyecto de Decreto emitido por el Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria el día 16 de marzo de 2021.

6.- Informe sobre el impacto de la norma en aplicaciones o sistemas de información realizado por el Director General de Sistemas de Información para la Salud el día 4 de febrero de 2021.

7.- Informe de impacto de género realizado por la Jefa de la Unidad de Igualdad Subdirección General del Gabinete Técnico y por el Director General de Investigación e Innovación Sanitaria el día 25 de enero de 2021 e Informe sobre el impacto en la familia, y en la infancia y adolescencia emitidos por el Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria el día 16 de marzo de 2021.

8.- Trámite de audiencia a Consellerias y alegaciones formuladas.

9.- Informe sobre las alegaciones realizadas tras el trámite de audiencia de la norma realizado por el Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria el día 28 de julio de 2021.

10.- Trámite de información pública de la norma mediante su publicación en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana número 9164 del día 1 de septiembre de 2021 e informe de 23 de noviembre de 2021 sobre las alegaciones efectuadas realizado por el Director General de Sistemas de Información para la Salud.

11.- Borrador del proyecto de Decreto.

12.- Informe de la Abogacía de la Generalitat realizando observaciones a la norma estudiada, de fecha 13 de enero de 2022.

13.- Informe del Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria de 22 de febrero de 2022 de adaptación de la norma a las alegaciones realizadas por la Abogacía de la Generalitat.

14.- Borrador del proyecto de Decreto.

15.- Informe de la Subsecretaria de 25 de febrero de 2022.

## **II CONSIDERACIONES**

### **Primera.- Naturaleza del dictamen.**

La autoridad consultante ha instado el dictamen con carácter preceptivo, al amparo de lo dispuesto en los artículos 10.4 de la Ley de la Generalitat 10/1994, de 19 de diciembre, de Creación del Consell Jurídic

Consultiu de la Comunitat Valenciana, en relación con el Proyecto de Decreto por el que se aprueba el estatuto del personal investigador laboral y del personal de apoyo a la investigación, al servicio de las fundaciones biomédicas e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana.

### **Segunda.- Procedimiento de elaboración del Proyecto.**

El artículo 43 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, regula el procedimiento para la elaboración de los Reglamentos, habiéndose cumplido los trámites esenciales exigidos en él.

De conformidad con lo que establece el artículo 39.1 del Decreto 24/2009, de 13 de febrero, sobre la forma, la estructura y el procedimiento de elaboración de los proyectos normativos de la Generalitat, por Resolución de la Consellera Sanidad Universal y Saludo Pública de 20 de octubre de 2020, se inició del procedimiento de tramitación de la norma estudiada.

A la vista de la fecha de alguno de los informes emitidos durante la instrucción del procedimiento, debe advertirse la excesiva demora en la tramitación del procedimiento.

De acuerdo con el artículo 133 de la Ley 39/2015, que establece con carácter previo a la elaboración de un proyecto, o anteproyecto de ley, o de reglamento, la necesidad de sustanciar una consulta pública, la Conselleria consultante dio cumplimiento a la citada consulta previa. A tal efecto figura en el expediente Informe sobre el cumplimiento de la consulta pública previa realizada emitido por el Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria el 16 de marzo de 2021.

El Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria ha emitido informe sobre la necesidad y oportunidad de aprobar el proyecto de Decreto.

Consta Memoria económica negativa realizada por el Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria el 13 de marzo de 2021.

Figura asimismo informe de fecha 25 de enero de 2021, suscrito por el Director General de Investigación e innovación sanitaria y la Jefa de la Unidad de Igualdad, de la Subdirección General del Gabinete Técnico, relativo al impacto de género del proyecto de Decreto, cumpliendo así lo que dispone el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, y el artículo 4.bis de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres.

Así mismo, consta informe de fecha 16 de marzo de 2021, suscrito por el Director General de Investigación y Alta Inspección, sobre el impacto de la citada norma en la infancia y en la adolescencia (artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, introducida por medio de la Ley 26/2015, de 28 de julio).

Consta informe de fecha 16 de marzo de 2021, del Director General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria, sobre la familia (disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias numerosas).

Consta el informe de la Abogacía General de la Generalitat de 13 de enero de 2022.

La Subsecretaría emitió Informe el 25 de febrero de 2022.

En definitiva, en el procedimiento de elaboración del proyecto de Decreto objeto del presente Dictamen se han verificado las reglas que resultan de aplicación en la elaboración de las disposiciones administrativas generales contenidas en el artículo 43 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, y en el título III del Decreto 24/2009, de 13 de febrero, sobre la forma, la estructura y el procedimiento de elaboración de los proyectos normativos de la Generalitat.

### **Tercera.- Marco normativo.**

El artículo 44.2 de la Constitución Española obliga a los poderes públicos a promover la ciencia y la investigación científica y técnica en beneficio del interés general.

En esta materia el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en el artículo 52.2 dispone que la Generalitat, en el ejercicio de sus competencias, y sin perjuicio de la coordinación general que corresponde al Estado, fomentará el sistema valenciano de ciencia, tecnología y empresa promoviendo la articulación y cooperación entre las universidades, organismos públicos de investigación, red de institutos tecnológicos de la Comunitat Valenciana y otros agentes públicos y privados, con la finalidad estatutaria de I+D+I y con el fin de fomentar el desarrollo tecnológico y la innovación, con apoyo del progreso y la competitividad empresarial de la Comunitat Valenciana.

Además el artículo 54.1, expresa que es competencia exclusiva de la Generalitat la organización, administración y gestión de todas las instituciones sanitarias públicas dentro del territorio de la Comunitat Valenciana.

Y el artículo 49.1.7ª del Estatuto atribuye competencia exclusiva a la Generalitat en *“Investigación, Academias cuyo ámbito principal de actuación sea la Comunitat Valenciana. Fomento y desarrollo, en el marco de su política científico-tecnológica, de la I+D+I, todo ello sin perjuicio de lo que dispone el número 15 del apartado 1 del artículo 149 de la Constitución Española”*.

En ejercicio de estas competencias autonómicas se dictó la Ley 2/2009, de 14 de abril, de la Generalitat, de Coordinación del Sistema Valenciano de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico.

En cuanto a la competencia estatal, el artículo 44.2 de la Constitución Española establece que los poderes públicos promoverán la ciencia y la investigación científica y técnica en beneficio del interés general, el artículo 149.1.15ª de la Constitución atribuye al estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, el artículo 140.1.15ª le atribuya competencia exclusiva en materia de fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, el artículo 149.1.9ª le atribuye competencia exclusiva en materia de legislación sobre propiedad intelectual e industrial y el artículo 149.1.17ª le atribuye competencia exclusiva en materia de legislación básica y régimen económico de la Seguridad Social.

En ejercicio de estas competencias se dictó la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la innovación, que constituye legislación básica de acuerdo con su Disposición Final novena, el Real Decreto-Ley 3/2019, de 8 de febrero, de medidas urgentes en el ámbito de la Ciencia, la Tecnología, la Innovación y la Universidad, Ley 14/2007, de 3 de julio, de Investigación Biomédica y el Real Decreto 103/2019, de 1 de marzo, por el que se aprueba el Estatuto del Personal Investigador pre doctoral en formación.

Por último resulta aplicable el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre y el Real Decreto Legislativo 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

#### **Cuarta.- Estructura y contenido del Proyecto.**

El texto del Proyecto consta de un Preámbulo, 36 artículos, 5 Disposiciones Adicionales, 2 Disposiciones Derogatorias, 2 Disposiciones Finales y dos Anexos.

INDICE

PREÁMBULO

DECRETO

TÍTULO PRELIMINAR

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

Artículo 2. Definiciones 9

TÍTULO 1 RÉGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL INVESTIGADOR  
LABORAL Y DEL PERSONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN

Artículo 3. Régimen jurídico

Artículo 4. Acceso y promoción interna del personal investigador laboral

Artículo 5. Acceso de personal de apoyo a la investigación

Artículo 6. Régimen de incompatibilidad

TÍTULO II DE LOS GRUPOS Y FIGURAS DE PERSONAL  
INVESTIGADOR LABORAL

Artículo 7. Perfil investigador y clasificación

Artículo 8. Definición

Artículo 9. Derechos y obligaciones de los centros de investigación  
sanitaria del sector público de la Generalitat Valenciana respecto del personal  
investigador predoctoral R1.

Artículo 10. Personal Investigador Reconocido R2

Artículo 11. Etapas para el Personal Investigador Reconocido o R2

Artículo 12. Evaluación

Artículo 13. Definición general

Artículo 14. Derechos y obligaciones de los centros de investigación  
sanitaria del sector público de la Generalitat Valenciana respecto del Personal  
Investigador Novel R2A

Artículo 15. Definición

Artículo 16. Derechos y obligaciones de los centros de investigación  
sanitaria del sector público de la Generalitat Valenciana respecto del Personal  
Investigador Emergente R2B

Artículo 17. Definición

Artículo 18. Derechos y obligaciones de los centros de investigación  
sanitaria del sector público de la Generalitat Valenciana respecto del Personal  
Investigador consolidado, R3

Artículo 19. Definición

Artículo 20. Derechos y obligaciones de los centros de investigación  
sanitaria del sector público de la Generalitat Valenciana respecto del Personal  
Investigador Líder o Sénior o R4

TÍTULO III SOBRE EL PERSONAL TÉCNICO DE APOYO A LA  
INVESTIGACIÓN

Artículo 21. Definición

Artículo 22. Derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria del sector público de la Generalitat Valenciana respecto del Auxiliar de investigación T1

Artículo 23. Definición

Artículo 24. Derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria del sector público de la Generalitat Valenciana respecto del ayudante de investigación, T2

Artículo 25. Definición

Artículo 26. Derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria del sector público de la Generalitat Valenciana respecto del técnico/a de investigación, T3.

Artículo 27. Definición

Artículo 28. Derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria del sector público adscritos a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de la Generalitat Valenciana respecto del responsable de unidad, supervisión científica y responsable científico T4.

#### TÍTULO IV DEL PERSONAL GESTOR DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN

Artículo 29. Definición

Artículo 30. Derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria del sector público adscritos a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de la Generalitat Valenciana respecto a los auxiliares de gestión de la investigación M1.

Artículo 31. Definición

Artículo 32. Derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria del sector público adscritos a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de la Generalitat Valenciana respecto al personal ayudante de gestión de la investigación M2.

Artículo 33. Definición

Artículo 34. Derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria del sector público adscritos a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de la Generalitat Valenciana respecto al personal Técnico/a de gestión de la investigación M3.

Artículo 35. Definición

Artículo 36. Derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria del sector público adscritos a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública de la Generalitat Valenciana respecto al personal Técnico/a de gestión M4.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera. Adaptación de los grupos del personal investigador laboral

Disposición Adicional Segunda. Sistema de selección de los grupos de personal técnico y del personal gestor de apoyo a la investigación

Disposición Adicional Tercera. Grupo M4 en determinados puestos de gestión



Disposición Adicional Cuarta. Incidencia presupuestaria  
Disposición Adicional Quinta. Negociación colectiva

#### DISPOSICIONES DEROGATORIAS

Disposición Derogatoria Primera. Derogación normativa  
Disposición Derogatoria Segunda. Derogación de la Orden 2/2019, de 2 de abril, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

#### DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera. Habilitación normativa  
Disposición Final Segunda. Entrada en vigor

#### ANEXO 1

Subvenciones para contratación

#### ANEXO II

Tabla de puntuación de las publicaciones

### **Quinta.- Observaciones de carácter general.**

A) Se encuentra en tramitación urgente el proyecto de Ley de modificación de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que regula un nuevo modelo de carrera investigadora, que se inició el 31 de marzo de 2021 por el Consejo de Ministros, habiéndose publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de 25 de febrero del 2022 el texto del Proyecto de Ley y en el Boletín Oficial de la Cortes Generales del 29 de abril del 2022 se han publicado las 383 enmiendas presentadas.

Tal como se ha descrito al analizar el marco normativo aplicable, de acuerdo con la Disposición Final Novena de la Ley 14/2011 ya citada, esta Ley se dicta con base en la competencia exclusiva del Estado sobre algunas de las materias que regula y constituye normativa básica estatal.

En la exposición de motivos del anteproyecto de ley, se orienta la misma en *“resolver las carencias detectadas en el Sistema Español de Ciencia Tecnología e Innovación: a) En primer lugar, poniendo el acento en las carencias relativas a la carrera y desarrollo profesional del personal investigador. b) En segundo lugar, abordando la necesidad de actualizar la normativa reguladora de la transferencia de conocimiento y de resultados de la actividad investigadora, con énfasis tanto en el régimen jurídico aplicable a la misma como en el personal investigador que, con el ejercicio propio de su actividad laboral, da lugar a la obtención de dichos resultados. c) Y en tercer lugar, mejorando los mecanismos de gobernanza del Sistema y la coordinación y colaboración entre agentes tanto públicos como privados.”*

Para ello se modifican los artículos relativos a la carrera y desarrollo profesional del personal investigador, con el diseño de un itinerario postdoctoral que conduzca a la incorporación estable de investigadores e investigadoras al sistema y su desarrollo profesional posterior, y la introducción de una nueva modalidad contractual laboral indefinida vinculada al desarrollo de actividades científico-técnicas para todo tipo de personal de investigación, haciendo también hincapié en la transversalidad de género con un abordaje dual, tal y como marcan las estrategias de igualdad de género de ámbito internacional, introduciéndose importantes modificaciones para erradicar las desigualdades en la I+D+I y asegurar la integración de principios y medidas de forma trasversal en la Ley.

Así, entre otros, se modifican los artículos 14 y 15 sobre los derechos y deberes del personal de investigación, las modalidades del contrato de los artículos 20, 21, 22, y 23, se añade un nuevo contrato para actividades científico técnicas como artículo 23 bis, se añade un nuevo artículo 22 bis sobre el reconocimiento del certificado R3· en los procesos selectivos, se suprime el artículo 30 que regula la contratación de personal técnico laboral para la realización de proyectos específicos de investigación científica y técnica, y se suprime la disposición adicional decimotercera, de la que ya se ha suprimido el apartado segundo mediante el Real Decreto Ley 8/2022 de 5 de abril, normas que son citadas en el anteproyecto de Ley objeto de estudio.

En el preámbulo I del proyecto de Decreto estudiado, se expone:

*“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 al personal investigador: el contrato predoctoral, el contrato de acceso al sistema de ciencia y tecnología, y el contrato de investigador/a distinguido/a. 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 las fundaciones e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana pueda recorrer un itinerario profesional adecuado.”*

Y uno de los aspectos que se pretenden modificar de la Ley 14/2011 son precisamente estas tres definiciones de figuras de personal laboral y sus contratos.

Por ello, al incidir la modificación de la Ley 14/2011 en muchos de los aspectos regulados por la norma estudiada y al constituir normativa exclusiva y en algunos aspectos básica la Ley estatal, que se va a modificar, este Consell entiende que sería razonable esperar a la aprobación de la nueva Ley, para proceder a formular y aprobar en su caso, la norma autonómica estudiada., ya adaptada a la nueva legislación.

B) Se han formulado alegaciones que ponen en duda la legalidad del proyecto y, en concreto, sobre si respeta la legislación laboral.

Así, en el escrito de alegaciones de la Secretaría Autonómica de Hacienda, suscrito por la Directora General de Presupuestos, se expresa:

*“El borrador de Proyecto de decreto de referencia regula, tal y como se indica en su preámbulo, las siguientes cuestiones:*

*1. Opta por la relación jurídica laboral como medio de articulación entre los institutos de investigación y su personal investigador, dejando de lado la estatutaria o funcionarial.*

*2. Crea una serie de tipologías contractuales que configuran la posible evolución de la carrera de los profesionales investigadores.*

*3. Crea la oferta pública de empleo investigadora y de apoyo a la investigación y de un nuevo procedimiento de acceso al empleo público.*

*Acerca de estas cuestiones, esta Dirección General formula las siguientes alegaciones, para su valoración:*

*Primera. El contenido general del proyecto debería valorarse desde la perspectiva de que afecta a materias sobre las que el Estado ostenta competencias de alcance relevante, ya sean de carácter exclusivo o básico, en concreto nos referimos al fomento y coordinación general de la investigación científica y técnica, la legislación laboral, y el régimen jurídico básico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*

*Segunda. En el contexto expresado en el apartado anterior, y visto el contenido del proyecto, igualmente debería valorarse la suficiencia del rango normativo que instrumenta el borrador que nos ocupa.*

*Tercera. En último lugar, e igualmente en relación con la cuestión de las competencias atribuidas al Estado en la materia, consideramos de interés apuntar que, el Consejo de Ministros inició la tramitación, el pasado 31 de marzo de 2021, de un anteproyecto de ley que modifica la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, entre cuyos objetivos se encuentran el de regulación de un nuevo modelo de carrera investigadora.”*

Por parte de la Dirección General del Sector Público y Patrimonio, en su escrito de alegaciones se concluye:

*“Tanto el establecimiento de categorías profesionales como la configuración de la promoción profesional del personal laboral son materias sujetas a la legislación laboral, respecto de la cual, la Generalitat carece de competencia legislativa. Por lo tanto de conformidad con el TRET, al cual remite la Ley 14/2011, en relación con el personal investigador laboral, la creación de categorías profesionales y su carrera profesional, entendida como el ascenso de categoría, debe ser objeto de negociación colectiva, sin perjuicio de que lo que se pretenda con este decreto sea establecer las distintas etapas que conforman la carrera investigadora del personal laboral investigador contratado por Fundaciones biomédicas e Instituciones de Investigación Sanitaria de la Comunitat Valenciana”*

En el Informe de la Abogacía se hace constar una doble advertencia:

*“1. La regulación del régimen jurídico del personal laboral es una materia que excede de las competencias autonómicas, por lo que la norma en este aspecto no puede ser más que un mero recordatorio de la legislación aplicable*

*2. La clasificación del personal laboral es una materia que el legislador estatal, con competencia exclusiva para su regulación, ha decidido que sea resultado de la negociación del empresario con los representantes de los trabajadores*

*Así, por exigencia del derecho reconocido en el art. 37.1 de la Constitución Española, el texto habrá de ser sometido a negociación con los representantes de los trabajadores. Siendo las categorías de personal laboral una materia que debe ser establecida mediante negociación colectiva ex artículos 22 y 24 TRLET, solo el resultado de dicha negociación, podrá ser recogido en la norma “Estatuto”, si se quiere, y solo a modo de recopilatorio.*

*Con respecto a esta segunda observación, debe señalarse que la norma propuesta en modo alguno podría anclarse en la habilitación que contiene el art 20.2 L 14/2011, a saber:*

*“Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de que corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan asumido estatutariamente la competencia exclusiva para la regulación de sus propios centros y estructuras de investigación la definición y regulación del régimen de contratación de personal investigador de sus propios centros y estructuras de investigación, en el marco de la legislación laboral vigente.”*

*Y ello, precisamente, por quedar condicionada esa habilitación al respeto a la legislación laboral vigente y, en segundo lugar, por estar limitada a la definición del régimen de contratación de personal de sus propios centros y estructuras de investigación. En el caso de la Generalitat, la huida del derecho administrativo que ha supuesto la creación de un entramado de organismos con personificación jurídica privada para el ejercicio de la actividad de investigación sanitaria implica, a su vez, la pérdida del poder de dirección empresarial por parte de la administración del Consell, quedando las relaciones laborales regidas por la normativa laboral y, en su caso, por las leyes sectoriales -estatales o autonómicas- de aplicación.”*

A continuación pasamos a estudiar ambas cuestiones controvertidas.

1º.- Sobre la legalidad del proyecto.

Al respecto de esta cuestión, en su informe sobre las alegaciones de la Dirección General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria, se indica que la Generalitat tiene competencia para establecer una carrera investigadora en el seno de la comunidad autónoma con base en los artículos 49.1 y 52.2 del Estatuto de Autonomía, en el seno de su territorio, aplicando la Carta Europea del Investigador.

También se cita el artículo 12 de la Ley 14/2011, de 1 de junio:

*“Artículo 12. Ámbito de aplicación.*

*Las disposiciones de esta sección serán de aplicación al personal investigador que preste sus servicios en las Universidades públicas, en los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y en los Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas, salvadas las competencias que en dichos ámbitos tengan las Comunidades Autónomas y lo establecido por el resto de la legislación aplicable”.*

Y, el artículo 20.2 de la citada ley, que establece:

*“2. Podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo específicas que se establecen en esta sección las siguientes entidades:*

*a) Los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado y los Organismos de investigación de otras Administraciones Públicas.*

*(...)*

*Además, las entidades citadas podrán contratar personal investigador a través de las modalidades de contrato de trabajo establecidas por el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.*

*Lo dispuesto en este apartado se entenderá sin perjuicio de que corresponde a las Comunidades Autónomas que hayan asumido estatutariamente la competencia exclusiva para la regulación de sus propios centros y estructuras de investigación la definición y regulación del régimen de contratación de personal investigador de sus propios centros y estructuras de investigación, en el marco de la legislación laboral vigente”.*

Este Consell considera que el decreto sería conforme a la ley, con base en la normativa autonómica citada, en ejercicio de la competencia exclusiva de la Generalitat en la organización administrativa y de gestión, así como de Investigación Fomento y desarrollo en el marco de su política científico-tecnológica, siempre que estos estatutos no pretendan regular el régimen jurídico del personal laboral y el personal de apoyo a la investigación, más allá de la legislación estatal aplicable, ni crear nuevas carreras, entendiéndose por tanto que tiene competencia para desarrollar las distintas etapas que conforman la carrera investigadora del personal laboral investigador contratado.

2.- Sobre si el proyecto de decreto respeta la legislación laboral.

En el informe sobre las alegaciones de la Dirección General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria se incide en lo manifestado en el apartado anterior en cuanto a la competencia de la comunidad autónoma para dictar una disposición reglamentaria que despliegue las particularidades de la regulación del régimen jurídico al que se somete el personal investigador laboral al servicio de los Institutos de Investigación Sanitaria y Fundaciones Públicas de Investigación Biomédica, argumentando que:

El artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores establece como regla general del ordenamiento laboral español a los interlocutores sociales, en los distintos sectores y empresas, la competencia de regulación sobre composición, definición y determinación de cometidos o funciones laborales de los grupos y categorías profesionales; pero es necesario realizar una matización por la aplicación de otros preceptos legales como son los artículos 3.1, 3.3 y 85.1 del Estatuto que destacan la primacía de las disposiciones legales de derecho necesario sobre las disposiciones de los convenios colectivos, exigencia lógica de la posición de la Ley en el sistema de fuentes como norma "reconocida" que ha de atenerse a las condiciones de la norma legal que la reconoce, extendiéndose en principio no sólo a las leyes de contenido laboral, sino también a todas las disposiciones legales, ya que lo dice así, literalmente, el artículo 85.1 ET: "*Dentro del respeto a las leyes, los convenios colectivos podrán regular materias de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales*". Concluye la Dirección General citada que la materia de clasificación profesional, a la que se refiere

el proyecto de Decreto, podría quedar incluida dentro de la órbita del principio de primacía de la ley sobre el convenio colectivo ya que mediante el artículo 22.1 ET el legislador atribuye competencia a los interlocutores sociales, pero no excluye la propia competencia del legislador para intervenir en casos especiales o excepcionales, como es el caso.

El artículo 149.1.7 de la Constitución atribuye al Estado la competencia con carácter exclusiva para establecer la legislación en materia laboral. El concepto "legislación" no incluye, sin embargo, los reglamentos organizativos, que no afecten a "la situación o derechos de los administrados" y queden referidos "a la mera estructuración interna de la organización administrativa" (SSTC 18/1982, 57/1982 y 7/1985). Las Comunidades Autónomas gozan de potestad para promulgar disposiciones administrativas "*ad intra*", que afecten a la "organización de los servicios correspondientes en materia de su competencia", en este caso la investigación sanitaria, lo que incluye actuaciones administrativas, inspectoras, sancionadoras (STC 195/1996), así como la aprobación de normas para la organización de los servicios correspondientes ("reglamentos organizativos") (STC 194/1994), en este caso los Institutos de Investigación Sanitaria y las fundaciones de Investigación.

El proyecto no propone la creación de modalidades contractuales nuevas, ya que la capacidad de crear alguna modalidad contractual nueva es competencia exclusiva del Estado. Únicamente se crea una graduación por etapas o categorías que conforman una posible evolución en el itinerario profesional de la investigación sanitaria o biomédica.

Al respecto de esta cuestión este Consell Jurídic Consultiu considera que el objeto del proyectado Decreto, al establecer categorías profesionales que afectan tanto al personal laboral investigador como al técnico de apoyo a la investigación, al establecer requisitos de acceso a las categorías, objetivos y funciones, es materia de convenio colectivo.

Así, la Conselleria de Sanitat manifiesta que las fundaciones de investigación sanitaria son entidades que pertenecen al sector público instrumental de la Generalitat Valenciana, pero en ningún caso son administración pública, ni organismo público, ni entidad de derecho público, tal y como señala la propia Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público y la Ley 1/2015, de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones, en sus artículos 2 y 157.

El personal de los Institutos de Investigación Sanitaria y las fundaciones públicas no se considera empleado público tal y como aparece definido en la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en sus artículos 3 y 16.

Y como también se reconoce, el ámbito de las competencias autonómicas referido a la "ejecución" de la legislación laboral se limita a la aplicación de ésta y no puede comprender el desarrollo reglamentario de las leyes laborales estatales salvo "el desarrollo del conjunto de actuaciones preciso para la puesta en práctica de la normativa reguladora del conjunto del sistema de relaciones laborales" (STC 194/1994 citada en el informe de la Dirección General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria ).

El artículo 37.1 de la Constitución dispone que *“La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios”*.

El artículo 22 del Texto Refundido de la Ley Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 27/2015, de 23 de octubre, establece el Sistema de clasificación profesional:

*“1. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se establecerá el sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de grupos profesionales.*

*2. Se entenderá por grupo profesional el que agrupe unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la prestación, y podrá incluir distintas tareas, funciones, especialidades profesionales o responsabilidades asignadas al trabajador.*

*3. La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacionar entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres. Estos criterios y sistemas, en todo caso, cumplirán con lo previsto en el artículo 28.1.”*

En el artículo 23.2. Promoción y formación profesional en el trabajo se establece: *“2. En la negociación colectiva se pactarán los términos del ejercicio de estos derechos, que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre trabajadores de uno y otro sexo.”*

Y en el artículo 24: *“1. Los ascensos dentro del sistema de clasificación profesional se producirán conforme a lo que se establezca en convenio o, en su defecto, en acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.*

*En todo caso los ascensos se producirán teniendo en cuenta la formación, méritos, antigüedad del trabajador, así como las facultades organizativas del empresario.*

*2. Los ascensos y la promoción profesional en la empresa se ajustarán a criterios y sistemas que tengan como objetivo garantizar la ausencia de*



*discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres, pudiendo establecerse medidas de acción positiva dirigidas a eliminar o compensar situaciones de discriminación.”*

Tal y como reconoce la Conselleria de Sanitat, las fundaciones de investigación sanitaria son entidades que pertenecen al sector público instrumental de la Generalitat Valenciana, pero en ningún caso son administración pública, ni organismo público, ni entidad de derecho público.

El personal de los Institutos de Investigación Sanitaria y las fundaciones públicas no se considera empleado público, tal y como aparece definido en la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, en sus artículos 3 y 16.

Y como también se reconoce, el ámbito de las competencias autonómicas referido a la "ejecución" de la legislación laboral se limita a la aplicación de ésta y no puede comprender el desarrollo reglamentario de las leyes laborales estatales salvo *"el desarrollo del conjunto de actuaciones preciso para la puesta en práctica de la normativa reguladora del conjunto del sistema de relaciones laborales"* (STC 194/1994, citada en el informe de la Dirección General de Investigación y Alta Inspección Sanitaria).

No consideramos, tal y como expone en su informe la Directora general, que no quepa considerar las figuras establecidas en el proyecto de Decreto como grupos profesionales, pues basta una simple lectura para llegar a la conclusión contraria (así, por ejemplo el artículo 4.2), regulando nuevas clasificaciones distintas a las tres establecidas en la Ley 14/2011, que van más allá de desarrollar las distintas etapas que conforman la carrera investigadora del personal laboral investigador contratado establecida en la normativa básica.

Y al respecto, el preámbulo del decreto en su apartado IV expone: *“El objeto de la norma es establecer un marco jurídico básico para articular las bases de las relaciones y de la contratación del personal investigador y de apoyo a la investigación de los centros de investigación biomédica, las fundaciones e institutos de investigación sanitaria adscritos a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública y pertenecientes al sector público instrumental de la Generalitat Valenciana, la estructura de su carrera investigadora, así como el proceso de selección y evaluación, en ausencia de una regulación establecida mediante negociación colectiva de las partes hasta la fecha”*.

Tampoco compartimos el criterio de que sea de aplicación la excepción del artículo 20.2 de la Ley 14/2011, pues, como ya se ha expuesto, las fundaciones de investigación sanitaria son entidades que pertenecen al sector público instrumental de la Generalitat Valenciana, no siendo administración

pública, organismo público, ni entidad de derecho público y, por tanto, reiteramos al respecto lo alegado por la Abogacía General.

Así, en el proyectado artículo 3 se recogen, dentro del régimen jurídico, *“los convenios colectivos que les sean de aplicación”*.

Por cuanto queda expuesto, consideramos que la regulación del régimen jurídico del personal laboral, en lo que concierne tanto al personal investigador como al personal técnico de apoyo a la investigación y personal gestor de apoyo a la investigación, es una materia que excede las competencias autonómicas y en el decreto se establecen categorías o grupos profesionales que requieren de negociación por las entidades con los representantes de sus trabajadores, estableciéndose condiciones de ascenso y promoción que deben ser el resultado de la negociación del empresario con los representantes de los trabajadores, pues aunque se trate de empresas pertenecientes al sector público instrumental, no por ello dejan de ser entidades privadas, con el único condicionante de estar sujetas al régimen económico financiero de los presupuestos de la Generalitat.

En el Dictamen de este Consell 148/2019, sobre el proyecto de Decreto por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal de la Función Pública Valenciana (en la actualidad Decreto 42/2019, de 22 de marzo) y con relación al personal laboral expusimos lo siguiente:

*“La legislación sustantiva aplicable al personal laboral es necesariamente la prevista en el Texto Refundido del Estatuto Básico (artículo 149.1.7ª CE), sin perjuicio de las normas convencionales que se adopten mediante convenios colectivos entre los representantes de los trabajadores y las Administraciones Públicas, así como aquellas normas que se dicten referidas al personal laboral pero al margen de la relación laboral propiamente dicha, como son las normas de procedimiento, organización y competencia (procedimiento de selección, planes de empleo público, registro de personal, etc.). En esta línea, el Tribunal Constitucional, en la Sentencia 158/2016, de 22 de septiembre, señala, en su FJ 3º, que “(...) Por su parte, en cuanto al personal laboral del sector público, ha de tenerse en cuenta que el art. 149.1.7 CE atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación laboral. El Tribunal tiene establecido que el título competencial ‘legislación laboral’ tiene ‘un sentido concreto y restringido, coincidente por lo demás con... la relación que media entre los trabajadores que presten servicios retribuidos por cuenta ajena y los empresarios’ (SSTC 35/1982, de 14 de junio, FJ 2, y 95/2002, de 25 de abril, FJ 8, entre otras muchas, y, en el mismo sentido, ATC 228/2015, de 15 de diciembre, FJ 4). En esta materia se incluye la regulación de un elemento esencial del contrato de trabajo como es el tiempo de prestación de servicios (STC 228/2012, de 29 de noviembre, FJ 3, con cita de la STC 7/1985, de 25 de enero, FJ 2) -FJ 4º-”.*

*La doctrina del Tribunal Constitucional, así como la recogida en los precitados Dictámenes es trasladable al presente proyecto de decreto; por ello, si bien el Consell tiene competencia para dictar la norma proyectada respecto a su personal funcionario, sin embargo no la tiene respecto a su personal laboral, en atención a la competencia exclusiva del Estado en esta materia, por lo que, si pretende aplicar al personal laboral las mismas condiciones de trabajo proyectadas en relación con el funcionario público, deberá trasladarlas al Convenio Colectivo o a los distintos contratos de trabajo que afecten a su personal laboral.”*

En el informe de adaptación al informe de la Abogacía, se indica que, como medida preventiva, se ha incluido una Disposición Adicional Quinta según la cual lo dispuesto “*en el presente decreto se entenderá sin perjuicio de las competencias de cada entidad en materia de negociación colectiva o de acuerdo con los representantes de los trabajadores*”.

Esto pudiera dar lugar a que la eficacia y puesta en marcha de lo contenido en el proyectado Decreto quede pendiente de lo que se lleve a efecto y se acuerde en esas negociaciones, pues supedita el Decreto a los convenios o acuerdos que se alcancen.

Esta observación tiene carácter de **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento del Consell Jurídic Consultiu.

## **Sexta.- Observaciones al texto del proyecto.**

### **Observaciones al preámbulo**

En el párrafo primero del Preámbulo línea tercera “Generalitat Valenciana” debe escribirse en su denominación oficial “Generalitat”, de acuerdo con el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana.

Esta observación de hace extensiva a la parte II del Preámbulo párrafo sexto, parte tercera del Preámbulo párrafo octavo, al artículo 1, 3 y a la Disposición Adicional Primera.

En el Apartado I, cuando se cita la normativa que constituye el conjunto de obligaciones legales, deberá hacerse mención al Real Decreto Ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia Tecnología e Innovación y que introduce modificaciones en la Ley 14/2011 y en la Ley 14/2007 de 3 de Julio.

### **Observaciones a la parte dispositiva.**

### **Al Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

Tal y como consta en los informes emitidos y en el Preámbulo, se ha modificado el ámbito de aplicación del Decreto para limitarlo únicamente al personal investigador y al personal de apoyo a la investigación, al servicio de los centros de investigación sanitaria competencia de la Generalitat Valenciana, esto es, las fundaciones biomédicas e institutos de investigación sanitaria adscritas a la Conselleria de Sanitat Universal y Salud Pública y pertenecientes a su sector público instrumental.

En el apartado 1 se indica:

*“El presente decreto tiene por objeto ... y de la regulación de las relaciones en este entorno, en particular en las fundaciones de investigación biomédicas del sector público instrumental adscritas a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Publica.”.*

Consideramos que debe suprimirse o sustituir la expresión *“en particular”*, que puede dar lugar a entender que puede haber otros supuestos.

En el número 2 del precepto letra a) se hace referencia a la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. Por motivos organizativos, que podrían motivar el cambio de las diferentes Consellerias existentes, sería recomendable que se haga referencia a la Conselleria competente en materia de salud pública.

Esta observación se hace extensiva a lo dispuesto en el Artículo 3 y Disposición Adicional Segunda

### **Al Artículo 2. Definiciones.**

Este precepto, tal y como indica su título, se dedica a establecer las definiciones necesarias.

En el número 1 se define al Personal investigador, remitiéndose a la definición del artículo 13 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Resulta innecesario que se repita su definición en la norma estudiada, en virtud del artículo 3 del Decreto 24/2009 ya citado.

### **Al Artículo 3. Régimen jurídico.**

Este precepto señala que *“el personal vinculado mediante un contrato laboral (...) se rige por lo dispuesto en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; las normas de desarrollo y los convenios colectivos que les sean de aplicación; la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación y por aquellos preceptos que así lo disponga la presente norma”*.

Consideramos que debe modificarse la frase *“y por aquellos preceptos que así lo disponga la presente norma”*, en cuanto a la posibilidad de que la norma proyectada pueda, de forma genérica, indicar qué otros preceptos puedan ser de aplicación. El decreto no puede modificar el ámbito de aplicación de una Ley, máxime cuando se trata del régimen jurídico del personal laboral, materia de competencia Estatal.

Sugerimos redactarla exclusivamente con referencia a los preceptos del decreto proyectado, como podría ser *“y por los preceptos de la presente norma”*.

Esta observación tiene el carácter de **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

**Al Título II. De los grupos y figuras de Personal Investigador Laboral, Al Título III Sobre el Personal de Apoyo a la investigación, y Al Título IV Sobre el Personal Gestor de apoyo a la investigación.**

#### **Observación General.**

En estos Títulos se regulan los grupos y las figuras de Personal Investigador Laboral, el Personal de Apoyo a la investigación y el Personal Gestor de apoyo a la investigación.

Se limita la definición de las figuras de personal investigador *“a los únicos efectos de la presente norma”*, en los artículos 8, 10, 13, 15, 17, 19, 21, 25, 27, 29, 31, 33 y 35, estableciendo en cada figura un artículo con derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria adscritos a la Conselleria pertenecientes al sector público instrumental.

El incluir *“a los únicos efectos de la presente norma”* no obvia esta necesidad y, por otro lado, el crear estos grupos o clasificaciones circunscritos al ámbito autonómico contradice los principios que persigue la normativa estatal, de internacionalización definitiva de la ciencia, avanzar hacia un sistema de cooperación, creciente dimensión europea, incorporación de los criterios de máxima movilidad y apertura que rigen en el ámbito científico internacional, entre otros.

Por los motivos expuestos en la Consideración Quinta B), reiteramos la observación esencial en cuanto a la necesidad de que esta materia sea sometida a convenio colectivo o acuerdos negociados con los representantes de los trabajadores y, en su caso, si se considera necesario, reflejar lo pactado en la norma.

### **Al artículo 7. Perfil investigador y clasificación**

Sin perjuicio de la observación general, al respecto del artículo 7 efectuamos las siguientes consideraciones:

El artículo 20 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, regula tres modalidades contractuales de trabajo específicas del personal investigador (contrato predoctoral, contrato de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación y contrato de investigador distinguido). Esas categorías de contrato se desarrollan en sus artículos 21 a 23.

En el proyecto de decreto se establecen categorías profesionales, no recogidas en la Ley, que pone en relación con los contratos regulados en esta.

Al respecto, en el Preámbulo del proyectado Decreto se indica que: *“En ningún caso estas figuras suponen la creación de grupos o contratos laborales nuevos, ya que la relación jurídica entre el personal investigador y su fundación o instituto de investigación sanitaria se articula justamente por medio de los tipos contractuales laborales creados por la normativa del Estado y a través de la negociación colectiva. Únicamente se crea una gradación en etapas dentro de los grupos profesionales nacionales y europeos ya existentes que conforman una posible evolución en la carrera profesional de la investigación sanitaria o biomédica”.*

El artículo 7.2 hace referencia a la clasificación Europea del perfil Investigador, EURAXESS, que es *una iniciativa de la Comisión Europea que apoya a los investigadores y los asesora en temas administrativos y de financiación de proyectos de I+D+I.*

El portal Euraxess de la Comisión Europea divide la carrera investigadora en cuatro etapas:

- R1: Investigador/a en formación
- R2: Investigador/a reconocido/a
- R3: Investigador/a establecido/a
- R4: Investigador/a líder

En el artículo 7.2 se adopta esta clasificación y se encuadra cada una de estas cuatro categorías dentro de los tres tipos de contratos establecidos en los artículos 21 y 22 de la Ley 14/2011.

No obstante lo expuesto, en el artículo 7.2 en realidad se crean 5 nuevas clasificaciones, más allá de las cuatro del portal Euraxess, ya que en el proyectado artículo 11 se desdobra el Personal investigador reconocido R2 en personal Investigador Novel o R2A, que se desarrolla en los artículos 13 y 14, y en Personal Investigador emergente R2B, que se desarrolla en los artículos 15 y 16.

Con independencia de lo anteriormente expuesto, la referencia que se hace en el artículo 7.2 c) al artículo 22 de la Ley 14/2011, debe ser al actual 20.1 c) de la citada Ley, donde se establece el contrato de investigador distinguido, que se regula en el artículo 23.

Al Artículo 14 Derechos y Obligaciones de los Centros de Investigación Sanitaria del Sector Público de la Generalitat Valenciana respecto del personal Investigador Novel y al Artículo 16 Derechos y Obligaciones de los Centros de Investigación Sanitaria del Sector Público de la Generalitat Valenciana respecto del personal Investigador Emergente R2B

La Ley 14/2011, de 1 de junio, en su Disposición adicional decimotercera, establece la “Implantación de la perspectiva de género”. En aplicación de la misma se debería incorporar, en los méritos a los que se refieren los proyectados artículos 14 y 16, la perspectiva de género como categoría transversal en todos los aspectos del desarrollo de la investigación, ya que en la referida Disposición se establece:

*“...2. La Estrategia Española de Ciencia y Tecnología y el Plan Estatal de Investigación Científica y Técnica promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en la investigación y la tecnología, de manera que su relevancia sea considerada en todos los aspectos del proceso, incluidos la definición de las prioridades de la investigación científico-técnica, los problemas de investigación, los marcos teóricos y explicativos, los métodos, la recogida e interpretación de datos, las conclusiones, las aplicaciones y los desarrollos tecnológicos, y las propuestas para estudios futuros. Promoverán igualmente los estudios de género y de las mujeres, así como medidas concretas para estimular y dar reconocimiento a la presencia de mujeres en los equipos de investigación.*

*3. El Sistema de Información sobre Ciencia, Tecnología e Innovación recogerá, tratará y difundirá los datos desagregados por sexo e incluirá indicadores de presencia y productividad.*

4. Los procedimientos de selección y evaluación del personal investigador al servicio de las Universidades públicas y de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, y los procedimientos de concesión de ayudas y subvenciones por parte de los agentes de financiación de la investigación, establecerán mecanismos para eliminar los sesgos de género que incluirán, siempre que ello sea posible, la introducción de procesos de evaluación confidencial.

Dichos procesos habrán de suponer que la persona evaluadora desconozca características personales de la persona evaluada, para eliminar cualquier discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Además, los procedimientos de selección y evaluación del personal docente e investigador al servicio de las Universidades públicas, y del personal investigador y de investigación al servicio de los Organismos Públicos de Investigación de la Administración General del Estado, tendrán en cuenta las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, maternidad, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante la lactancia y paternidad, de forma que las personas que se encuentren o se hayan encontrado en dichas situaciones tengan garantizadas las mismas oportunidades que el resto del personal que participa en los procesos de selección y evaluación, y su expediente, méritos y currículum vitae no resulten penalizados por el tiempo transcurrido en dichas situaciones. El Gobierno regulará la forma en que estas circunstancias serán tenidas en cuenta.

5. La Estrategia Española de Innovación y el Plan Estatal de Innovación promoverán la incorporación de la perspectiva de género como una categoría transversal en todos los aspectos de su desarrollo.

6. Los Organismos Públicos de Investigación adoptarán Planes de Igualdad en un plazo máximo de dos años tras la publicación de esta ley, que serán objeto de seguimiento anual. Dichos planes deberán incluir medidas incentivadoras para aquellos centros que mejoren los indicadores de género en el correspondiente seguimiento anual”.

**Al artículo 20 Derechos y obligaciones de los centros de investigación sanitaria del sector público de la Generalitat Valenciana, respecto del personal investigador líder o senior R4.**

En el proyectado artículo 20, apartados 1 y 2 se indica:

“1. La contratación del personal investigador Líder o Senior R4 se realizará en la modalidad prevista en el artículo 23 y la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o a la norma vigente que la



*modifique o desarrolle y pudiendo ser indefinida al amparo de la de la Disposición adicional vigesimotercera, apartado segundo de la misma.*

*2. Las entidades sujetas a la presente norma únicamente podrán realizar contratos indefinidos en la modalidad prevista en el apartado anterior como investigador Líder o Senior R4 a aquellas personas que cumplan todos los criterios siguientes...”*

La Ley 14/2011 se ha visto modificada por el Real Decreto Ley 8/2022, de 5 de abril, por el que se adoptan medidas urgentes en el ámbito de la contratación laboral del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, que en su Preámbulo indica que uno de los objetivos de esta norma es la creación del nuevo contrato indefinido de actividades científico-técnicas, cuyo objeto será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas, expresando:

*“El contrato se podrá celebrar con personal con título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora, y la totalidad de los procedimientos de selección del personal laboral se registrarán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.*

*Estos contratos, de duración indefinida, no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral, lo que los dota de la necesaria agilidad y rapidez de respuesta a las necesidades del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación; además, en los supuestos en que los contratos estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, los mismos no requerirán del trámite de autorización previa.*

*Se establece así una modalidad general de contratación laboral indefinida en el ámbito del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación que entronca de manera clara con el reciente Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo”.*

También se indica que, aunque estas circunstancias se han incluido “a través del Proyecto de Ley por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, de este nuevo contrato de actividades científico-técnicas, mediante la incorporación de un nuevo artículo 23 bis en la referida norma legal”, se ha considerado urgente disponer su

aplicación inmediata para permitir que dichos contratos laborales indefinidos puedan suscribirse por los agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación a los que resulta de aplicación a partir del 31 de marzo de 2022.

El nuevo artículo 23 bis de la ley 14/2011, titulado contrato de actividades científico-técnicas, añadido por el artículo 1.1 del Real Decreto Ley 8/2022, establece:

*“Artículo 23 bis. Contrato de actividades científico-técnicas.*

*1. El objeto de los contratos de actividades científico-técnicas será la realización de actividades vinculadas a líneas de investigación o de servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión científico-técnica de estas líneas que se definen como un conjunto de conocimientos, inquietudes, productos y proyectos, construidos de manera sistemática alrededor de un eje temático en el que confluyan actividades realizadas por uno o más grupos de investigación y requerirá su desarrollo siguiendo las pautas metodológicas adecuadas en forma de proyectos de I+D+I.*

*2. Los contratos de actividades científico-técnicas, de duración indefinida, no formarán parte de la Oferta de Empleo Público ni de los instrumentos similares de gestión de las necesidades de personal a que se refiere el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ni su convocatoria estará limitada por la masa salarial del personal laboral.*

*Para su celebración se exigirán los siguientes requisitos:*

*a) El contrato se podrá celebrar con personal con título de Licenciado, Ingeniero, Arquitecto, Diplomado, Arquitecto Técnico, Ingeniero Técnico, Grado, Máster Universitario, Técnico/a Superior o Técnico/a, o con personal investigador con título de Doctor o Doctora.*

*b) Los procedimientos de selección del personal laboral previsto en este artículo se regirán en todo caso a través de convocatorias públicas en las que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y concurrencia.*

*3. En todo caso, cuando los contratos estén vinculados a financiación externa o financiación procedente de convocatorias de ayudas públicas en concurrencia competitiva en su totalidad, no requerirán del trámite de autorización previa.*

*4. En lo no previsto en este artículo, con especial referencia a sus derechos y obligaciones, serán de aplicación el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y el Texto Refundido de la Ley del*

*Estatuto de los Trabajadores, correspondiendo al personal contratado la indemnización que resulte procedente tras la finalización de la relación laboral”.*

También la Disposición Derogatoria única del Real Decreto Ley 8/2022 indica:

*“Disposición derogatoria única. Derogación normativa.*

*Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente real decreto-ley y, en particular, el apartado 2 de la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación”.*

Téngase en cuenta que a los contratos indefinidos celebrados al amparo del apartado 2 de la Ley 14/2011 les resultará de aplicación, tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 8/2022, el régimen previsto en el nuevo artículo 23 bis de la citada Ley, según establece la Disposición Transitoria Única del Real Decreto Ley 8/2022, en el que se indica:

*“Disposición transitoria única. Régimen aplicable a determinadas modalidades de contratación para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación.*

*1. A los contratos indefinidos para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación celebrados al amparo de lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición adicional vigesimotercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, les resultará de aplicación, tras la entrada en vigor de este real decreto-ley, el régimen previsto en el artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio.*

*2. A los contratos indefinidos o de duración determinada para la realización de una obra o servicio determinados para la ejecución de planes y programas públicos de investigación científica y técnica o de innovación, no incluidos en el ámbito de aplicación de la disposición adicional quinta del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, que celebren los agentes públicos de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, conforme a lo establecido en el artículo 3 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, derivados de procesos selectivos iniciados con anterioridad y suscritos con posterioridad a la entrada en vigor de este real decreto-ley, les resultará de aplicación el régimen previsto en el artículo 23 bis de la Ley 14/2011, de 1 de junio”.*

Por tanto, la redacción del artículo 20 deberá coherenciarse con la nueva normativa expuesta.

Esta observación tiene carácter **esencial**, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 77 de nuestro Reglamento.

### **Observación a la Disposición adicional segunda. Estatuto del personal investigador en formación.**

Deberá garantizarse que la composición del órgano de selección a que se refiere esta disposición debe responder al principio de composición y presencia equilibrada entre hombres y mujeres, tal y como resulta del apartado primero de la Disposición adicional decimotercera de la Ley 14/2001, en el que se establece:

*“1. La composición de los órganos, consejos y comités regulados en esta ley, así como de los órganos de evaluación y selección del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación, se ajustará a los principios de composición y presencia equilibrada entre mujeres y hombres establecidos por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”.*

Esta observación tiene carácter **esencial**, a los efectos de lo dispuesto en el artículo 77 de nuestro Reglamento.

### **A la Disposición Adicional Quinta. Negociación colectiva.**

La Disposición Adicional Quinta de la norma estudiada expresa lo siguiente:

*“Lo dispuesto en el presente Decreto se entenderá sin perjuicio de las competencias de cada entidad en materia de negociación colectiva o de acuerdo con los representantes de los trabajadores”*

Reiteramos la observación **esencial** expuesta en la Consideración Quinta B).

La secuencia lógica es la inversa, es decir, primero se debería llevar a efecto la negociación y posteriormente, en su caso, si se considera necesario, se podría plasmar lo acordado en la correspondiente norma, ya que su efectivo establecimiento dependerá de las disponibilidades presupuestarias y de la negociación colectiva.

### **Observaciones de carácter gramatical y de redacción.**

En el índice, a continuación del artículo 34, aparece el siguiente texto, que se corresponde con el contenido del artículo 22, que deberá ser eliminado:

*“Las entidades sujetas a la presente norma únicamente podrán realizar contratos bajo la figura de Técnico/a de gestión de la investigación M3 conforme*

*a la disposición adicional segunda, a las personas que dispongan de una diplomatura, licenciatura o grado que le habilite para el desarrollo de las tareas de este grupo. La contratación se realizará conforme a la disposición adicional segunda”.*

En el Título II, a partir del artículo 8, se introduce la subdivisión en Capítulos.

Sería aconsejable que la división del Título en Capítulos se hiciera desde el inicio del Título, de manera que el Capítulo I estaría integrado por el artículo 7 y el Capítulo II por los artículos 8 y 9 y así sucesivamente.

En el artículo 7, deberá suprimirse la “o” de la titulación del artículo, tanto en el índice, como en el texto de la norma, haciéndose constar sénior R4.

En el artículo 11, deberá suprimirse la “o” de la titulación del artículo, tanto en el índice, como en el texto de la norma, haciéndose constar Reconocido R2.

También en este mismo artículo se debe unificar la nomenclatura empleada en los apartados 1(Novel o R2A), y 2 (Emergente-R2B)

### **Observación al lenguaje**

Se recomienda, conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad efectiva de mujeres y hombres, y en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres, la utilización de fórmulas neutras, evitando el uso del signo “/”, como se hace, por ejemplo, en los artículos 9, 7.2 a) o 15; asimismo, por ejemplo, en los artículos 2, 6, 7.2.a) y b), donde se usan términos como: “*investigador*”, “*técnico*” o “*gestor*”.

## **III CONCLUSIÓN**

Por cuanto queda expuesto, el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana es del parecer:

Que el Proyecto de Decreto por el que se aprueba el estatuto del personal investigador laboral y del personal de apoyo a la investigación, al servicio de las fundaciones biomédicas e institutos de investigación sanitaria de la Comunitat Valenciana, es conforme con el ordenamiento jurídico, siempre que se atiendan las observaciones **esenciales** formuladas.

V.H., no obstante, resolverá lo procedente.

Valencia, 11 de mayo de 2022

EL SECRETARIO GENERAL

LA PRESIDENTA

**HBLE. SRA. CONSELLERA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA**