

ADVOCACIA GENERAL DE LA GENERALITAT EN LA CONSELLERIA
D'EDUCACIÓ, CULTURA I UNIVERSITATS

Av. Campanar 32
46015- VALÈNCIA
Tel. 961970154

CECE/48/2026
C//1438/2026

INFORME JURÍDIC SOBRE ELS REQUISITS D'ELEGIBILITAT DE LA CONVOCATORIA VALER DE PLACES PERMANENTS D'INVESTIGADOR DISTINGUIT EN LA COMUNITAT VALENCIANA. 12/26

Per la Sotssecretaria de la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats, se sol·licita amb escrit de data 03/02/2026, l'emissió d'informe jurídic en relació amb l'assumpte referenciat.

Juntament amb la sol·licitud es remet la següent documentació:

- Sol·licitud d'informe motivada.
- Convocatòria de places d'investigador distingit.

En atenció a esta petició s'emet l'informe sol·licitat, sobre la base de les següents

CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

PRIMERA.- CARÀCTER DE L'INFORME

El present informe s'emet amb caràcter facultatiu, de conformitat amb l'article 5.3 de la Llei 10/2005, d'Assistència Jurídica a la Generalitat Valenciana i no té caràcter vinculant; no obstant això, els actes i resolucions que s'aparten d'este hauran de ser motivats d'acord amb l'article 6.1 de la citada Llei 10/2005.

SEGONA.- CONTINGUT DE LA SOL·LICITUD

És objecte d'informe la consulta formulada per la Sotssecretaria de la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats que trasllada la petició feta per la gerent de la Fundació ValER sobre els extrems següents:



1.- *“Evidenciar jurídicament si, con la aplicació del requisit 4.3 que se estableix en la convocatòria, es diu, “no tenir en el moment de la sol·licitud vinculació contractual permanent (contrat fixo o indefinido) con alguna universitat pública o privada sin ánimo de lucro, fundació de investigació o centro de investigació de la Comunitat Valenciana”, se están vulnerando alguno de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, o alguno otro de los principios que deben respetar los procesos de selección a los que se hace referencia en el artículo 16.2 de la LCTI.”*

2.- *“Dilucidat si estar en posesió de un contracto fixo o indefinido, independientemente de la fuente de financiación que sustente dicho contrato y la duración de la misma (caso de los proyectos de investigación), supone directamente tener vinculació contractual permanente o no con una entidad y, por lo tanto, determinar si se cumple con el requisito exigido.*

La consulta té el seu fonament en l'article 5.3 de la Llei 10/2005, d'Assistència Jurídica a la Generalitat Valenciana, que legitima la petició d'informe jurídic no preceptiu a l'Advocacia de la Generalitat en determinats supòsits:

“En tots els altres supòsits, els òrgans competents podran sol·licitar informe de l'Advocacia de la Generalitat quan ho consideren necessari en atenció a la importància econòmica, transcendència social o dificultat tècnic-jurídica de l'assumpte de què es tracte”.

Els òrgans i autoritats legitimats per a sol·licitar de l'Advocacia de la Generalitat informe jurídic facultatiu, figuren en l'article 17 del Reglament de l'Advocacia General de la Generalitat aprovat per Decret 84/2006, del Consell. En particular, l'article 17.1.d) concedeix legitimació *“a les persones titulars dels òrgans superiors i directius de la Presidència de la Generalitat i de les Conselleries.”*

En estos termes, la petició d'informe jurídic ha sigut formulada per la Sotssecretaria de la Conselleria d'Educació, Cultura i Universitats, en atenció a l'especial rellevància, transcendència o dificultat tècnic-jurídica de la qüestió sotmesa a consulta, subscriuint la petició d'informe jurídic en els termes exigits pe l'article.17.1.d) del Reglament de l'Advocacia General de la Generalitat. Així mateix, la sol·licitud ha d'ajustar-se als requisits materials previstos en l'article 5.3 de la Llei 10/2005, de la Generalitat, en relació amb l'article 18.1 de l'esmentat reglament, exigint *“...la sol·licitud es formularà de manera concisa, amb expressa indicació dels diferents extrems objecte de consulta, i serà subscripta per l'autoritat que la formule. A més, haurà de citar-se el precepte que exigisca l'informe o*



fonamentar-se la conveniència de sol·licitar-lo en atenció a la importància econòmica, transcendència social o dificultat tècnica jurídica de l'assumpte de què es tracte”.

TERCERA.- QÜESTIONS SOTMESES A CONSULTA

1.- La possible vulneració de principis constitucionals i legals d'accés.

La modalitat contractual “Contracte d'investigador/a distingit/da” que estava prevista en la redacció original de l'article 20 de la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació (LCTI), ha sigut corroborada per la reforma introduïda en esta llei per la Llei 17/2022, de 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació.

Esta reforma es produïx amb posterioritat a la reforma laboral de desembre de 2021 en matèria de contractació operada mitjançant el Reial decret llei 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball, per la qual cosa cal reconèixer la seua aplicabilitat tenint en compte les seues especificitats.

El referit article 20 de la LCTI al mateix temps que descriu la diferents modalitats contractuals regula el règim jurídic aplicable.

En concret, disposa l'article 20 el següent:

“Article 20. Modalitats contractuals.

1. Les modalitats de contracte de treball específiques del personal investigador són les següents:

- a) Contracte predoctoral.*
- b) Contracte d'accés de personal investigador doctor.*
- c) Contracte d'investigador/a distingit/a.*
- d) Contracte d'activitats científicotècniques.*

El règim jurídic aplicable a estes modalitats de contracte de treball serà el que s'establix en esta llei i en les seues normes de desenvolupament, en el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors i en les seues normes de desenvolupament, així com en els convenis col·lectius aplicables, i si és el cas en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic.



2. Podran contractar personal investigador a través de les modalitats de contracte de treball específiques que s'establixen en esta secció les següents entitats:

a) ... les fundacions del sector públic...

(...)

A més, les entitats citades podran contractar personal investigador a través de les modalitats de contracte de treball establides pel text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors.

El que es disposa en este apartat s'entendrà sense perjudi que correspon a les Comunitats Autònomes que hagen assumit estatutàriament la competència exclusiva per a la regulació dels seus propis centres i estructures d'investigació la gestió i organització del personal investigador dels seus propis centres i estructures d'investigació, en el marc de la legislació laboral vigent.

(...)"

Per tant, hem d'acudir, en primer lloc, al règim jurídic previst en la pròpia LCTI, en concret, el contingut en els articles 16 i 23.

L'article 16 assenyala que:

"1. Els procediments de selecció de personal investigador garantiran els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, i es realitzaran d'acord amb el que es preveu en la Llei 7/2007, de 12 d'abril (EBEP), i en la resta de l'ordenament jurídic, de manera que permeten un desenrotllament professional transparent, obert, igualitari i reconegut internacionalment.

(...)

2. Els processos de selecció del personal investigador respectaran els principis de:

a) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.

b) Transparència.

c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.

d) Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.



e) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.

f) Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.

g) No seran objecte de consideració les eventuais interrupcions que s'hagen produït en la carrera investigadora i els seus efectes en els currículums dels candidats.

(...)"

L'article es remet a l'EBEP (ara, TREBEP) que és aplicable a les fundacions públiques, com és ValER, però només quants als principis, d'acord amb la disposició addicional primera. Cal acudir a l'article 55, que pel que fa a l'accés a l'ocupació pública, estableix que cal aplicar els mateixos principis que acabem de citar.

D'altra banda, de l'article 23 de la LCTI, citat en l'informe de ValER, volem destacar que el personal investigador distingit serà contractat conformement al següent requisit, entre d'altres:

"d) El personal investigador contractat no podrà celebrar contractes de treball amb altres entitats, excepte autorització expressa de l'ocupador o pacte escrit en contra, respectant en tot cas la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servici de les Administracions Públiques

L'article estableix dos límits:

1.- Que no podrà "celebrar" contractes amb altres entitats, excepte autorització de l'ocupador.

2.- Que ha de respectar la normativa d'incompatibilitats.

Per a qui informa la clau per a respondre a la pregunta formulada està en esta limitació.

En efecte, la pròpia norma que estableix l'aplicació dels principis constitucionals i legals en la contractació estableix uns límits legals que han de ser interpretats per l'aplicador o aplicadora del dret, en este cas per la fundació ValER.

Podem interpretar que la limitació establida en la convocatòria de ValER es fonamenta en esta previsió. D'una banda, la persona contractada no pot celebrar contractes amb altres entitats. Esta limitació depèn de la voluntat de la



fundació que contracta, és a dir, que es la fundació la que valora si es poden celebrar estos altres contractes.

D'altra banda, tenim la normativa d'incompatibilitats com indica la LCTI, que ve determinada per la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques i normativa de desenvolupament.

La llei d'incompatibilitats estableix una sèrie de supòsits en els quals és admissible la compatibilitat de dos llocs de treball en l'àmbit públic o privat però sota la premissa que:

“En qualsevol cas, l'acompliment d'un lloc de treball pel personal inclòs en l'àmbit d'aplicació d'esta llei serà incompatible amb l'exercici de qualsevol càrrec, professió o activitat, públic o privat, que pugui impedir o menyscabar l'estricta compliment dels seus deures o comprometre la seua imparcialitat o independència.” (art. 1.3 Llei 53/1984).

No obstant això, la aplicació dels supòsits d'incompatibilitat requeriria una valoració administrativa que no podria aplicar-se *ex ante* de forma automàtica com una condició que limitara la contractació.

Per això, cal determinar si la primera previsió, referida a la prohibició de celebrar contractes, podria emparar la prohibició continguda en la convocatòria.

La previsió legal podria plantejar dubtes interpretatius com, per exemple, el referit al moment del contracte: si el contracte és anterior al moment de ser contractada la persona com a investigadora distingida no estaria afectada per la prohibició?

La aplicació del precepte per part de ValER requerix que aclarisca estos dubtes. ValER, en aplicar esta prohibició, condicionada a la voluntat de l'ens ocupador ha considerat que la prohibició ha d'operar com a condició de la contractació ja que s'exigix a la persona que aspire al contracte: *“No tener en el momento de la solicitud vinculación contractual permanente (contrato fijo o indefinido) con alguna universidad pública o privada sin ánimo de lucro, fundación de investigación o centro de investigación de la Comunitat Valenciana.”*

A juí de qui informa la decisió d'incloure esta limitació en la convocatòria, en principi, podria estar fonamentada en la normativa citada, no obstant caldria fer alguna matisació, que farem al final d'este punt de l'informe.



Tornant a la pregunta plantejada cal assenyalar que l'únic principi que pot estar compromés per la convocatòria, no és de mèrit o capacitat o qualsevol dels altres principis legalment previstos, sinó el principi d'igualtat, previst en l'article 14 de la Constitució i que se concreta en l'article 23.2 de la Norma Fonamental que disposa que *“Així mateix, tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalen les lleis.”*

Com estableix este article el dret a la igualtat en l'accés a les funcions públiques no és absolut sinó que té una configuració legal.

Ara es tracta de valorar si la configuració legal (art. 23 LCTI) en relació a la convocatòria d'Investigador Distingit, s'ajusta o no al principi d'igualtat.

Òbviament, es tracta de fer una valoració que ha de ser raonable però que no podrà ser absoluta o indiscutible i que sempre podrà ser fiscalitzada pels Tribunals de Justícia.

En este sentit cal apuntar que per al Tribunal Constitucional (TC), la desigualtat de tracte només és admissible si compta amb una justificació objectiva i raonable. Cal vore si la norma o, en este cas, la convocatòria, supera el denominat “Test de Raonabilitat”, que es concreta en:

- Existència d'una justificació objectiva.
- Proporcionalitat de la mesura.
- Idoneïtat en el sentit que la mesura realment servisca per a aconseguir l'objectiu buscat

Així ho estableix la Sentència 200/2001, de 4 de octubre de 2001, del Tribunal Constitucional (FD 4):

“Como tiene declarado este Tribunal desde la STC 22/1981, de 2 de julio, recogiendo al respecto la doctrina del Tribunal Europeo de Derecho Humanos en relación con el art. 14 CEDH, el principio de igualdad no implica en todos los casos un tratamiento legal igual con abstracción de cualquier elemento diferenciador de relevancia jurídica, de manera que no toda desigualdad de trato normativo respecto a la regulación de una determinada materia supone una infracción del mandato contenido en el art. 14 CE, sino tan sólo las que introduzcan una diferencia entre situaciones que puedan considerarse iguales, sin que se ofrezca y posea una justificación objetiva y razonable para ello, pues, como regla general, el principio de igualdad exige que a iguales



supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas y, en consecuencia, veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación razonable. Lo que prohíbe el principio de igualdad son, en suma, las desigualdades que resulten artificiosas o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y razonables, según criterios o juicios de valor generalmente aceptados. También es necesario, para que sea constitucionalmente lícita la diferencia de trato, que las consecuencias jurídicas que se deriven de tal distinción sean proporcionadas a la finalidad perseguida, de suerte que se eviten resultados excesivamente gravosos o desmedidos. En resumen, el principio de igualdad, no sólo exige que la diferencia de trato resulte objetivamente justificada, sino también que supere un juicio de proporcionalidad en sede constitucional sobre la relación existente entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida (SSTC 22/1981, de 2 de julio, FJ 3 ; 49/1982, de 14 de julio, FJ 2 ; 2/1983, de 24 de enero, FJ 4; 23/1984, de 20 de febrero, FJ 6 ; 209/1987, de 22 de diciembre, FJ 3 ; 209/1988, de 10 de noviembre, FJ 6 ; 20/1991, de 31 de enero, FJ 2 ; 110/1993, de 25 de marzo, FJ 6 ; 176/1993, de 27 de mayo, FJ 2; 340/1993, de 16 de noviembre, FJ 4 ; 117/1998, de 2 de junio, FJ 8, por todas).”

Sobre la raonabilitat de la diferència de tracte podem citar la recent Sentència 140/2024, de 6 de novembre de 2024, del Tribunal Constitucional:

“La resolución de esta primera duda de constitucionalidad exige que dilucidemos, como cuestión inicial, si nos encontramos ante una diferencia de trato que tiene su origen en una de las categorías prohibidas de discriminación previstas en el art. 14 CE, o si, por el contrario, nos hallamos en el ámbito de aplicación de la cláusula general de igualdad que ese mismo precepto reconoce. En este sentido, debemos recordar que, según nuestra jurisprudencia, «el derecho a la igualdad reconocido en el primer inciso del art. 14 CE exige que, a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas, lo que veda la utilización de elementos de diferenciación que quepa calificar de arbitrarios o carentes de una justificación objetiva y razonable» [SSTC 79/2020, de 2 de julio, FJ 4; 253/2004, de 22 de diciembre, FJ 5; 117/2011, de 4 de julio, FJ 4; 149/2017, de 18 de diciembre, FJ 4, y 91/2019, de 3 de julio, FJ 4 a), entre otras]. Tal y como hemos subrayado en numerosas ocasiones, el derecho a la igualdad de todos los españoles ante la ley tiene un carácter relacional, de modo que «su infracción requiere inexcusablemente como presupuesto la existencia de una diferencia



de trato entre situaciones sustancialmente iguales, cuya razonabilidad o no deberá valorarse con posterioridad» [por todas, SSTC 103/2018, de 4 de octubre, FJ 5, y 92/2024, de 18 de junio, FJ 9 C)].” (FD 5)

La fonamentació de la mesura de la diferència de tracte entre els que tenen vinculació permanent o no es troba en l'apartat 4 de la convocatòria de ValER a continuació de la prohibició:

“Dado que el objetivo de esta convocatoria es fortalecer el SVCI mediante la atracción, recuperación y consolidación de investigadores de todo el mundo, el personal investigador que cuente ya con un contrato permanente en alguna de dichas instituciones valencianas no se considera dentro del ámbito de actuación de esta convocatoria al tratarse de personal ya consolidado.”

Esta mesura està en concordança amb el que preveu l'article 2 de la LCTI:

“Els objectius generals d'esta llei són els següents:

(...)

q) Promoure la retenció, atracció i retorn del talent científic i investigador

(...)

A juí de qui informa, a modo de conclusió, cal afirmar que la mesura és idònia, proporcional i està justificada en allò que es persegueix que és l’atracción, recuperación y consolidación de investigadores”, que és un dels objectius perseguits per la LCTI. En conseqüència, la mesura respectaria el principi d'igualtat en el sentit que interpreta el Tribunal Constitucional.

Ara bé, contestada la pregunta formulada cal plantejar dos qüestions que estan relacionades amb la redacció de la convocatòria:

1.- Per una part, es fa referència a no tindre “*vinculación contractual permanente (contrato fijo o indefinido)*”, la qual cosa no inclou una possible relació funcional. Desconeguem si existix possibilitat de que un funcionari o funcionària accedisca a este tipus de contracte, per això ValER ha de valorar si cal afegir en futures convocatòries esta previsió.

2.- Per altra part, cal assenyalar que tant la LCTI com la pròpia convocatòria també fan referència, respectivament a “*promoure la retenció... de talent científic i investigador*” o “consolidación de investigadores”



A juí de qui informa, esta finalitat també s'aconsegueix en els casos d'investigadors que prèviament tenen una vinculació amb una universitat, fundació o centre d'investigació i que a través del nou contracte d'investigador distingit "milloren" la seua situació i decidixen romandre en la Comunitat Valenciana. Millorar la situació no ha d'estar necessàriament relacionat amb les retribucions sinó a un canvi de situació que determina que l'investigador prenga una determinada decisió.

Si així fora caldria, també en futures convocatòries, valorar la possibilitat de contractar persones amb vinculació prèvia permanent amb una universitat, fundació o centre d'investigació si renunciem al contracte previ o si es condiona la contractació a esta renúncia o si passen a una situació d'excedència voluntària en que es produïx la suspensió del contracte sense reserva de lloc.

2.- El dubte interpretatiu sobre què és "vinculació contractual permanente" en el requisit 4.3 de la convocatòria ValER.

Abans de res cal assenyalar que la convocatòria no sols indica "vinculació contractual permanente" sinó que afig "(contrato fijo o indefinido)". A juí de qui informa estem davant d'una previsió que es referix a la durada de la relació contractual ("permanente") i un aclariment, o intent d'aclariment, de la permanència que queda reflectida ens els contractes indefinits o fixes. Cal assenyalar que el terme "fixe" no es utilitzada en la legislació com una modalitat contractual (excepte la modalitat de fixe-discontinuu) però sí que s'usa la paraula per a descriure determinades situacions. Per exemple, l'article 43.4 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (TRET) assenyala que "Els treballadors sotmesos al trànsit prohibit tindran dret a adquirir la condició de fixos, a la seua elecció, en l'empresa cedent o cessionària...". Per tant, cal assenyalar que la situació de fixe es una condició que pot tindre un treballador en una empresa.

Pel que fa al terme "indefinit" sí que fa referència a una modalitat contractual usada en el TRET, on es distingix el contracte indefinit d'altres modalitats contractuales. En concret, el TRET prevé junt al contracte indefinit, on s'inclou el fixe-discontinuu, el contracte temporal (per circumstàncies de la producció), el contracte de formació en alternança i el contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.



Per tant, si el contracte no es qualifica com a contracte específicament amb una de les modalitats indicades (temporal, formació en alternança o formatiu) cal qualificar-lo com a indefinit en el temps.

A estes figures caldria afegir la de treballador indefinit no fix que és una figura de creació jurisprudencial, principalment del sector públic, que reconeix una relació laboral indefinida a empleats contractats temporalment de manera abusiva, però sense atorgar-los la fixesa pròpia d'un funcionari o empleat fix de plantilla. El seu contracte s'extingix quan la plaça es cobreix per un procés selectiu reglamentari.

Per tant, com a resposta a la pregunta formulada cal respondre que un treballador o treballadora tindria una vinculació contractual permanent en els casos següents:

- 1. Si ha sigut contractat laboralment però no en alguna de les modalitats descrites: contracte temporal (per circumstàncies de la producció), contracte de formació en alternança i contracte formatiu per a l'obtenció de la pràctica professional.**
- 2. El treballador que haja adquirit la condició de fix per alguna de les circumstàncies previstes legalment. Normalment, la declaració de fixesa derivarà d'una sentència judicial.**
- 3. El treballador indefinit no fix declarat així per sentència judicial o per declaració legal.**

QUARTA.- PUBLICITAT ACTIVA

La Llei 1/2022, de 13 d'abril, de Transparència i Bon Govern de la Comunitat Valenciana, regula la "Publicitat activa" en el Capítol II del Títol I. L'article 16.2 disposa:

"A més, l'administració de la Generalitat i el seu sector públic instrumental han de publicar la informació següent, adaptada a les seues particularitats organitzatives: a) Els informes jurídics facultatius de l'Advocacia General de la Generalitat que donen resposta a consultes plantejades, en la mesura que suposen una interpretació del dret, és a dir, que tinguen incidència sobre la interpretació i l'aplicació de les normes. Cada informe jurídic formulat per l'Advocacia haurà d'indicar si té o no incidència sobre la interpretació i l'aplicació de les normes i, per tant, si ha de ser o no objecte de publicitat activa."



Atés que estem davant d'un informe facultatiu que té incidència sobre la interpretació i aplicació de les normes, considerem que és preceptiva la publicació.

És quant ha d'informar esta Advocacia.

València, a la data de la firma digital

L'ADVOCAT DE LA GENERALITAT