

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES - PRECARIOS

INFORME DE LA COMISIÓN DE DOCUMENTACIÓN

Precarios  org



# A IGUAL TRABAJO, IGUAL SALARIO: GUÍA RÁPIDA PARA LUCHAR POR UN SALARIO JUSTO EN LOS CONTRATOS POSTDOCTORALES ESPAÑOLES

Esta obra está bajo una [licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



## Introducción

Esta guía surge como respuesta a las llamadas de auxilio que recibimos en la Federación de Jóvenes Investigadores–Precarios (FJI–Precarios) por parte de investigadores postdoctorales que han conseguido contratos financiados por ayudas estatales y que son contratados por sus centros con un salario que es el mínimo estipulado en su convocatoria pese a que otros trabajadores con las mismas funciones perciben un salario mayor.

Todos los investigadores que escriben o llaman piden ayuda porque su salario es muy bajo para el nivel de competitividad que exige el conseguir uno de estos contratos del programa estatal (Juan de la Cierva o Ramón y Cajal). Lamentamos constatar que no andan desencaminados en su apreciación personal: como nosotros mismos desde la FJI demostramos hace un año gracias a nuestro informe<sup>1</sup>, la pérdida de poder adquisitivo de estos investigadores es palpable, llegando a ser en la actualidad de un 17% para los Juan de la Cierva Formación, de un 17'5% para los Juan de la Cierva Incorporación y de un 21'5% para los Ramón y Cajal. Es simplemente vergonzoso que unos programas de ayudas estatales tan competitivos tengan una retribución tan baja, pues esto no solo repercute en el poder adquisitivo de los beneficiados (afectando con ello a su vida personal), sino que dificulta la atracción de talento internacional, ya que muchos investigadores en el extranjero deciden no solicitar estos contratos (o renunciar a estas ayudas una vez concedidas) debido al bajo salario mínimo.

Este bajo salario mínimo, recordemos, lleva congelado desde 2011. A esto se le suma que los investigadores postdoctorales en muchos casos no entran dentro de los convenios colectivos y, por lo tanto, no aparecen en las tablas salariales de sus centros. Este hecho conduce a que muchos de los centros receptores de estos investigadores no lleven a cabo una subida salarial para equiparlos con otros investigadores que realizan un trabajo similar. También se da el caso de que, cuando están dentro del convenio, algunos centros no quieren aplicar la subida y estos investigadores cobran según convocatoria. La falta de supervisión del estado en estos aspectos lleva a que en muchos casos se cometan abusos por parte de los centros, como que dos investigadores de categoría análoga realicen el mismo trabajo pero perciban un salario distinto al ser financiados por programas distintos (por ejemplo, en muchas universidades un investigador Juan de la Cierva suele cobrar menos que otro investigador contratado por los programas propios, pese a que la competitividad en el programa Juan de la Cierva es mayor que en el programa propio de la universidad). La Ley de Ciencia, que regula los contratos postdoctorales, está de nuestra parte en este punto y en su artículo 22.1.d<sup>2</sup> afirma que “La retribución de este contrato [el de los postdoctorales, o sea, el de acceso al Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación] no podrá ser inferior a la que corresponda al personal investigador que realice actividades análogas”.

---

<sup>1</sup> Informe: [Aumenta la exigencia y descende el salario: La pérdida de poder adquisitivo en España entre 2008 y 2018](#).

<sup>2</sup> BOE: [Ley de Ciencia](#).

En definitiva, como hemos señalado muchas veces desde FJI<sup>3</sup>, este es uno de los aspectos que hace que los investigadores postdoctorales sean tratados de facto como trabajadores de segunda clase (sin estatuto propio, muchas veces sin convenio y sin derechos más que los estipulados en el texto de su convocatoria y en la Ley de Ciencia). Al no existir un estatuto propio de los investigadores postdoctorales (que vendría a ser el Estatuto del Personal de Investigación o EPI), estos no tienen una carrera laboral decente con categorías, salarios acordes, mecanismos de promoción, acceso a complementos salariales y demás aspectos que garantizan que la investigación científica es una carrera laboral con todas las de la ley<sup>4</sup> y que, por lo tanto, se eviten abusos como los que se están dando actualmente en todo el estado. Actualmente los investigadores postdoctorales entran dentro de algunos convenios, pero no todos los convenios definen igual la carrera laboral de los investigadores. Por ello es necesario un estatuto que ofrezca un marco general de una carrera laboral<sup>5</sup> para los investigadores postdoctorales (sean financiados por el estado o no), y que ese marco sirva de base para los convenios.

Por todo ello, ante tal situación de indefensión, ofrecemos en esta guía rápida unas directrices que orienten a los investigadores postdoctorales en su lucha para conseguir un aumento salarial usando los recursos que tienen a su disposición, además de la ayuda que pueda brindar la FJI–Precarios y sus asociaciones locales en el caso de que las hubiere.

## **1. ¿Cuál es el problema con los salarios de los investigadores postdoctorales?**

La inexistencia de un EPI que garantice los derechos laborales de los investigadores postdoctorales hace que existan muchos desajustes e irregularidades en distintos aspectos laborales de los investigadores, incluido el aspecto salarial. Aquí nos vamos a centrar en investigadores Juan de la Cierva-Formación, Juan de la Cierva-Incorporación y Ramón y Cajal, pero es extensible a todos los que tienen un contrato de acceso al sistema español de ciencia. El problema de los salarios debido a la falta de un estatuto propio es doble: primero, la pérdida de poder adquisitivo antes señalada, porque el salario mínimo estipulado por las convocatorias lleva congelado desde 2011; segundo, que muchos centros directamente se limitan a pagar el mínimo estipulado en la convocatoria, haya figura propia en las tablas salariales o no. Se produce entonces una situación estrambótica: por una parte, el gobierno acusa a los centros de no llevar a cabo esa subida; por otra parte, los centros que no incluyen a los postdoctorales en sus tablas dicen que no les compete a ellos esa subida (esto último es legal, pero no es justo). En los centros que sí incluyen a los postdoctorales dentro del convenio se debería automáticamente llevar a cabo esa subida, pero algunos centros no quieren subir el salario e instan a los postdoctorales a denunciar para verse obligados a subirlo, con lo

---

<sup>3</sup> Comunicado: [De la protesta al Pacto de Estado. Un punto de no retorno en la profesionalización de la investigación en España.](#)

<sup>4</sup> En este proyecto de EPI incluimos también las figuras de gestor y de técnico de laboratorio, figuras que tampoco tienen una carrera laboral plena en el conjunto del estado.

<sup>5</sup> Informe: [Hacia una carrera investigadora en España. Medidas urgentes a corto y medio plazo.](#)

cual se dilata en el tiempo la oportunidad de una mejora salarial. Creemos que es simplemente bochornoso que, por un lado, el gobierno sepa de esta pérdida de poder adquisitivo y no haga nada por remediarlo (por ejemplo, subiendo el mínimo congelado desde 2011 y supervisando a los centros) y que, por otro lado, algunos centros no quieran subir el salario y prefieran verse obligados a ello a través de una sentencia judicial.

## **2. ¿Cuáles son los argumentos usados por los distintos centros para decir que los investigadores postdoctorales no pueden cobrar más del mínimo estipulado en la convocatoria? ¿Quién tiene que hacerse cargo de la subida?**

Existen varias excusas usadas por los centros para negarse a subir el salario de los postdoctorales. La excusa más común es decir que el mínimo señalado en el BOE es lo que corresponde al máximo de lo que debe ganar ese/a investigador/a. Esto es completamente falso, pues en las convocatorias de los contratos Juan de la Cierva y Ramón y Cajal siempre se establece el mínimo, no el máximo. Además de la información que se puede encontrar en las convocatorias, existen varias preguntas parlamentarias que tratan sobre este tema y que os recopilamos aquí:

-Respuesta del gobierno al grupo parlamentario Unidas Podemos con fecha 11 de julio de 2018:

“El Gobierno no ofrece un salario, ya que no es el empleador en programas como el Juan de la Cierva Formación. Como queda dicho, estas ayudas no limitan las retribuciones máximas que pueden firmar en sus contratos los investigadores. Al revés, la convocatoria tan sólo exige una retribución mínima (21.500 euros) que puede ser mejorada por los Centros de I+D empleadores, pero no pone límites a las retribuciones máximas que pueda recibir el investigador.”

-Respuesta del gobierno al grupo parlamentario Ciudadanos con fecha 30 de julio de 2018:

“Las ayudas para contratos “Juan de la Cierva” y “Ramón y Cajal” a los que se refiere la pregunta, son subvenciones para incentivar que los centros de I+D y universidades celebren contratos laborales con investigadores. El empleador no es el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades ni la Agencia Estatal de Investigación en ninguno de los casos. Estas ayudas, así como el resto de ayudas de la Agencia Estatal de Investigación, no limitan las retribuciones máximas que pueden firmar en sus contratos los investigadores. Al revés, tan sólo se exige una retribución mínima que, si bien es cierto que se ha mantenido invariable durante los últimos años, puede ser mejorada por los centros de I+D empleadores y universidades.”

Una vez respondida esta duda, muchos centros evitan pagar lo correspondiente alegando que no son ellos los que deben pagar esa diferencia entre el mínimo estipulado por el estado y lo que convenga la tabla salarial correspondiente o lo que se acuerde entre los investigadores y sus centros. Esto no es más que otra excusa, ya que como podemos ver en los textos de las convocatorias y en esas respuestas del gobierno a las

preguntas parlamentarias, es el centro el que contrata y por lo tanto es el responsable de hacer ese aumento salarial.

### **3. ¿Qué pueden hacer los investigadores postdoctorales para que sus centros les paguen un salario justo?**

Existen distintas acciones que pueden llevar a cabo los investigadores postdoctorales para presionar a sus centros a la hora de buscar una solución. Lo primero y necesario es organizarse: en el caso de que en el centro no haya una plataforma o una asociación de investigadores, sugerimos que se organice una plataforma de afectados que incluya a todos los investigadores postdoctorales que sufren esta injusticia en el centro. Es importante organizarse porque si se actúa individualmente no se ejerce tanta presión. Una vez organizados hay que recopilar información: hay que saber si tales investigadores entran dentro del convenio. Esto es clave, porque delimita el rango de acciones futuras. Existen dos opciones: (1) que sí entren dentro del convenio, con lo cual habría que comprobar las tablas salariales y hacer uso de ellas como argumento para subir el salario; (2) que no entren, con lo cual habría que buscar la figura análoga y usarla como referencia para subir el salario a la vez que se pide entrar dentro del convenio. Tras esto, cada uno de los afectados (de manera coordinada con los demás) ha de presentar una petición formal en el registro del centro dirigida a quien corresponda (dependiendo del centro puede ser un vicerrectorado, la unidad de nóminas, la de personal, etc.). Los dos tipos de peticiones más habituales son las de aquellos que están dentro del convenio (pero como máximo cobran ese mínimo estipulado en la convocatoria -ver **anexo 1**) y aquellos que están fuera del convenio (y buscan entrar en convenio para percibir el salario que les corresponde por sus funciones -ver **anexo 2**). La solicitud ha de incluir la información reunida previamente para sea más contundente. Mientras el centro se decide a contestar a vuestra solicitud (es probable que deje agotar el tiempo hasta que se considere silencio administrativo), con esa misma información (y con la que os podamos proveer desde FJI) se debe buscar una reunión para convencer a las personas responsable de establecer esos salarios en vuestros centros (vicerrectores en el caso de universidades) de que vuestra reclamación es justa y de que debe atender a vuestras demandas. La idea con esto es agotar todas las vías institucionales para alertar de vuestra situación (es importante ser insistentes y que la información sea contundente para que acepten cuanto antes). Probablemente en la reunión la persona al cargo no acepte subir el salario por las buenas y os diga que sin denuncia no van a hacer la subida. Es en ese momento cuando es conveniente contactar con los sindicatos de vuestro centro para pedir ayuda, ya tienen poder negociador vinculante y pueden ayudaros en vuestra reclamación usando su propio canal exclusivo de comunicación. Probablemente os digan también que hay que denunciar, aunque la vía de la denuncia no es absolutamente necesaria para conseguir una subida salarial. Desde la FJI os recomendamos que primero agotéis la vía administrativa; esto es, que pongáis primero todos los recursos a las resoluciones expresas o silencios administrativos que vuestro centro haga a vuestra petición.

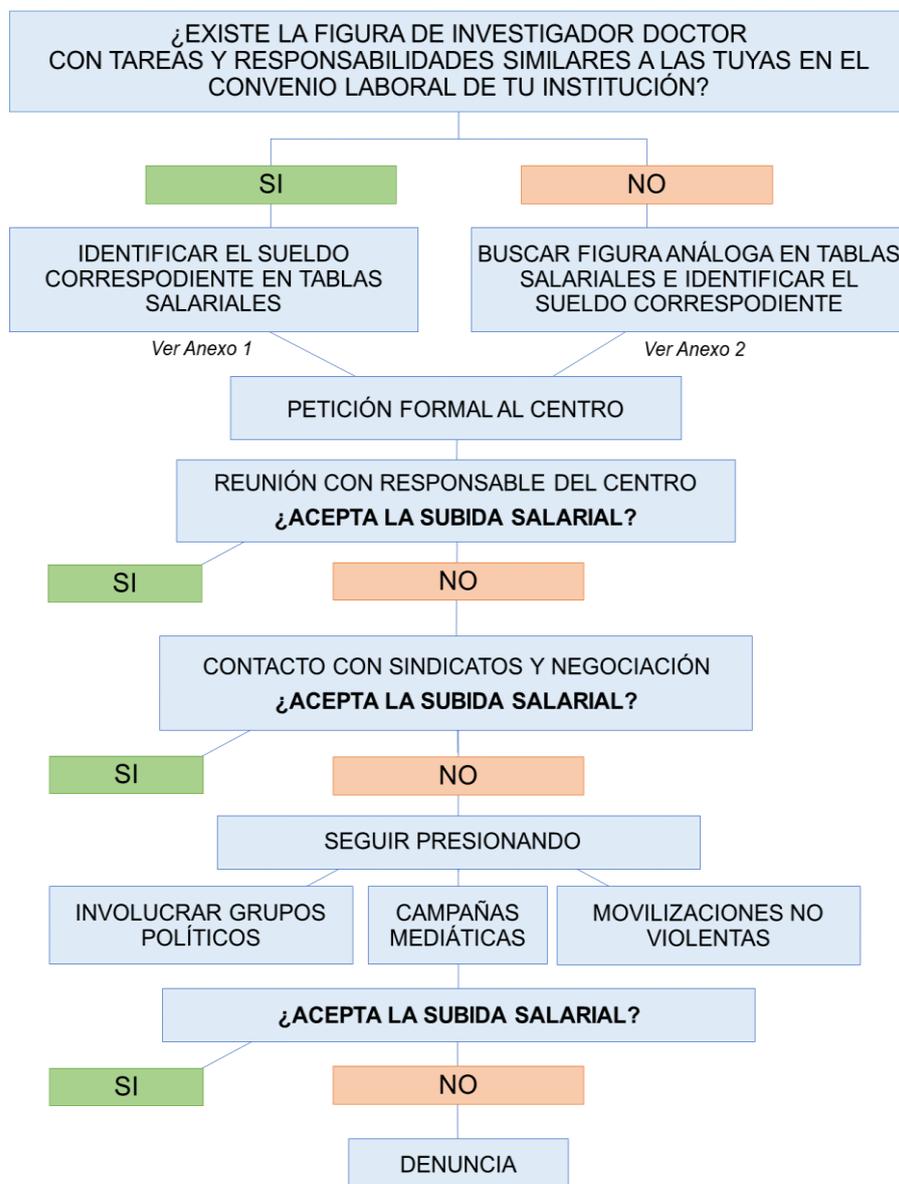
¿Es la denuncia una opción? A nuestro juicio sí, pero como último recurso. En nuestra experiencia, tanto los centros como los sindicatos suelen afirmar que la única opción es la denuncia, pero creemos que es más razonable agotar antes otras vías. Lo bueno de la denuncia es que sienta precedente y no permite que esa situación vuelva a ocurrir en el futuro, pero hay maneras de conseguir ese mismo resultado en menos tiempo y sin tener que pasar por la denuncia y los tribunales. El problema principal de la denuncia es que es un proceso largo, es costoso (a no ser que se haga a través del sindicato, para lo cual hay que afiliarse pagando la cuota) y desactiva la protesta, porque una vez que se denuncia solo queda esperar los meses o años que hagan falta hasta que llegue la solución (con lo cual se silencia la situación de injusticia hasta que se resuelva). Al ser el proceso de denuncia largo, se corre el riesgo de que quizás se solucione el asunto una vez ha finalizado vuestro contrato y estéis trabajando en otro centro (incluso del extranjero en algunos casos), con el riesgo añadido de que no se resuelva a vuestro favor. Por ello creemos que la denuncia es una acción necesaria y contundente, pero creemos que es un último recurso porque es posible conseguir los mismos resultados a través de otros medios, como la experiencia nos ha demostrado otras veces.

Un ejemplo cercano en el tiempo es el acontecido en 2018 en la Universidad del País Vasco. El centro afirmaba que el salario máximo de los Juan de la Cierva debía ser el que figurase como el mínimo en la convocatoria. El colectivo de investigadores Juan de la Cierva se organizó, recopiló información y se reunió con el vicerrector de investigación. Tras dos reuniones en la primavera y el otoño de 2018, el vicerrector aceptó aumentar el salario de los investigadores Juan de la Cierva, que pasaría de 21500 para los Formación y 25000 para los Incorporación a 28280 euros brutos anuales para ambos desde el 1 de enero de 2019, equiparando el salario de los investigadores Juan de la Cierva al de los postdocs financiados por el gobierno vasco. No hizo falta llegar a la denuncia, sino hablar con la institución y, para presionar, también con grupos políticos y con sindicatos. En pocos meses y sin necesidad de llegar a los tribunales se efectuó la subida. Además, esa subida tuvo la misma contundencia de facto que una sentencia, porque el centro la aprobó con la firma de los sindicatos, lo cual la hace vinculante, y por razones obvias no se espera que en los años siguientes esos mismos sindicatos acepten aprobar una bajada de sueldo a los investigadores. Debido a este éxito, los investigadores Juan de la Cierva de la Universidad del País Vasco van a tener a partir de este año un salario mayor que el mínimo estipulado en su convocatoria.

¿Qué hacer cuando no se aceptan los argumentos y se presenta la denuncia como única opción? Antes de llegar a la denuncia proponemos implementar otras soluciones más efectivas en el tiempo. Os ofrecemos las siguientes: (1) hablar con sindicatos y grupos políticos de la comunidad autónoma correspondiente para que presionen junto a vosotros y consigan que el centro aumente vuestro salario (la experiencia en la Universidad del País Vasco muestra que es posible esta vía y que es un mecanismo de presión eficiente). Si no es posible o eficiente el uso de esa vía, sería necesario desarrollar (2) una campaña en los medios de comunicación (prensa escrita, televisión y radio) denunciando la situación a través de comunicados, entrevistas y artículos de opinión. Muchas veces una campaña en medios es más eficiente en términos

temporales que una denuncia, porque pone de manifiesto a la opinión pública la situación injusta y expone las vergüenzas de la institución que las comete. Si la campaña en medios no funciona, es posible explorar (3) otros medios de protesta no violenta (movilizaciones, sentadas, manifestaciones, paros, boicots, interrupción de actos oficiales, huelgas y demás acciones) combinados con la campaña en medios para conseguir la subida salarial. Dado que nuestra experiencia reciente nos ha llevado a no tener que optar por la denuncia o por las movilizaciones en un primer término, aconsejamos seguir este orden e ir aumentando la intensidad conforme la negativa a la subida salarial se haga más palpable por parte de la institución. En cada paso podéis contar con la ayuda de la FJI.

#### 4. En resumen, ¿cuáles son los pasos a seguir?



## ANEXOS

### Anexo 1. Modelo para contratados dentro de convenio a los que pagan el mínimo de la convocatoria.

A quien corresponda,

Don/Doña \_\_\_\_\_, con NIF \_\_\_\_\_, que actualmente trabaja en el puesto de \_\_\_\_\_ con un contrato laboral con financiado por las ayudas para contratos \_\_\_\_\_ convocadas por \_\_\_\_\_ por el Ministerio/Consejería \_\_\_\_\_ en el departamento de \_\_\_\_\_ de la Universidad/Centro de investigación \_\_\_\_\_, DECLARA:

- 1 - Que actualmente desempeña el trabajo de \_\_\_\_\_, cuyas funciones incluyen \_\_\_\_\_ (poner exactamente lo que ponga el contrato y/o la convocatoria).
- 2 - Que ha sido contratado dentro del convenio colectivo \_\_\_\_\_ y encuadrado en el grupo \_\_\_\_\_ de dicho convenio.
- 3 - Que a los trabajadores del grupo \_\_\_\_\_, según las tablas salariales vigentes, le corresponde un salario anual bruto de \_\_\_\_\_ €.
- 4 - Que su contrato ha sido financiado por una de las ayudas \_\_\_\_\_ convocadas por \_\_\_\_\_ correspondiente a la convocatoria del año \_\_\_\_\_.
- 5 - Que en la convocatoria mencionada en el punto 4 se establece que el salario MÍNIMO a percibir por el investigador será de \_\_\_\_\_ € brutos anuales.
- 6 - Que el solicitante está cobrando actualmente el mínimo establecido por la convocatoria (\_\_\_\_\_ € anuales) en lugar de lo que le corresponde por convenio según las tablas salariales vigentes (\_\_\_\_\_ €).

Teniendo esto en cuenta SOLICITA:

- 1 - Que se corrijan sus nóminas para percibir el salario estipulado por convenio en las tablas salariales correspondientes (\_\_\_\_\_ € brutos anuales).
- 2 - Que los salarios que perciba en adelante se actualicen en función de las tablas salariales correspondientes.
- 3 - Que se le abonen los atrasos correspondientes a la diferencia entre la cuantía reflejada en la tabla salarial de cada año y la cantidad percibida por el investigador las nóminas anteriores.

A \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Atentamente,

## Anexo 2. Modelo para contratados fuera de convenio

A quien corresponda,

Don/Doña \_\_\_\_\_, con NIF \_\_\_\_\_, que actualmente trabaja en el puesto de \_\_\_\_\_ con un contrato laboral con financiado por las ayudas para contratos \_\_\_\_\_ convocadas por \_\_\_\_\_ por el Ministerio/Consejería \_\_\_\_\_ en el departamento de \_\_\_\_\_ de la Universidad/Centro de investigación \_\_\_\_\_, DECLARA:

1 - Que actualmente desempeña el trabajo de \_\_\_\_\_, cuyas funciones incluyen \_\_\_\_\_ (poner exactamente lo que ponga el contrato y/o la convocatoria).

2 - Que esas funciones son asimilables a las realizadas por el personal laboral del grupo \_\_\_\_ incluido en el convenio colectivo del centro

3 - Que no puede acceder al mismo salario ni derechos (antigüedad, promoción, acción social) que el personal laboral mencionado en el punto anterior aunque estén desempeñando un trabajo análogo, produciéndose una situación injusta de desigualdad basada solamente en la fuente de la que el centro obtiene el dinero para pagar sus salarios.

Teniendo esto en cuenta SOLICITA:

1 - Ser incluido en el convenio colectivo que se aplica para el personal laboral del centro (especificar el número del real decreto que aprueba el convenio).

2 - Percibir las mismas retribuciones que el personal laboral del grupo \_\_\_\_\_ de dicho centro.

3 - Tener los mismos derechos (antigüedad, promoción, acción social, etc) que el personal laboral incluido en el convenio.

A \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 20\_\_

Atentamente,