

# FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES

---

**¿CUÁNTO COBRA UN(A) POSTDOC EN ESPAÑA?**

*Actualización 2024*

Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios

*22 de abril de 2024*

# Índice

<b>Actualizaciones 2024</b>	<b>4</b>
<b>Resumen</b>	<b>7</b>
<b>Introducción</b>	<b>8</b>
<b>1) Análisis histórico de las retribuciones de los programas de la AEI</b>	<b>11</b>
a) Programa Ramón y Cajal	11
b) Programa Juan de la Cierva	12
c) Valoraciones sobre la evolución de los programas RyC y JdC	14
<b>2) Comparativa de distintos programas competitivos</b>	<b>16</b>
a) Programas nacionales: AEI vs. ISCIII vs. Universidades	16
b) Programas nacionales de la AEI vs. programas autonómicos	19
i) Andalucía	19
ii) Galicia	21
iii) Comunidad de Madrid	24
iv) Canarias	25
v) Comunidad Valenciana	26
vi) Cataluña	27
vii) Región de Murcia	29
viii) Aragón	30
ix) Islas Baleares	30
xi) La Rioja	31
xii) Navarra	33
xiii) País Vasco	33
xiv) Otras CC. AA.	35
xv) Conclusiones sobre programas autonómicos	35
c) Europa y financiación privada	37
d) Programas propios (información 2023-2024)	39
<b>3) Aumentos salariales y complementos</b>	<b>42</b>
a) Aumento salarial pactado en 2022	42
b) Trienios	43
c) Quinquenios y Sexenios	44
d) Otros complementos	45
<b>Conclusiones: ¿Dónde está el Estatuto que los partidos políticos firmaron en el Nuevo Pacto Por la Ciencia?</b>	<b>45</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>49</b>
<b>ANEXO I : Datos tabulados de salarios RyC</b>	<b>52</b>
<b>ANEXO II: Datos tabulados de salarios JdC</b>	<b>53</b>



# Actualizaciones 2024

En esta tercera versión del informe *¿Cuánto cobra un(a) postdoc en España?*, originalmente publicado en marzo de 2022 y actualizado una primera vez en abril de 2023 hemos introducido algunas actualizaciones y ampliaciones. En resumen, las más relevantes son las siguientes:

- Sobre los programas RyC y JdC:
  - Actualización con los datos de la convocatoria 2023 y el IPC de diciembre de 2023.
  
- Sobre otros programas nacionales (MS, MZ, BG, SB, Servet):
  - Se han **eliminado** de este informe los programas **Margarita Salas** y **María Zambrano** del anterior Ministerio de Universidades (ver informes de 2022 y 2023) ya que, salvo error de nuestra parte, estos programas no se han vuelto a convocar desde el año 2022 ni está previsto convocarlos de nuevo.
  - Se ha **eliminado** del informe la modalidad “**tipo II**” del programa **Miguel Servet** del Instituto de Salud Carlos III (ISCIII) ya que no parece volverse a convocar (esta modalidad era en cierto modo una anomalía para responder a la falta de estabilización del personal que acababa el programa Miguel Servet “tipo I” que puede haberse resuelto con la reforma de la Ley de la Ciencia).
  - Se han **añadido** los programas **Río Hortega** y **Juan Rodés** del ISCIII, poniendo de manifiesto las diferencias salariales entre éstos y los análogos Sara Borrell y Miguel Servet.
  - Para los demás programas, se han actualizado las cifras con la última información disponible.
  
- Sobre programas autonómicos:
  - En **Andalucía** el PAIDI (Plan Andaluz de Investigación, Desarrollo e Innovación) ha sido reemplazado por la **EIDIA** (Estrategia de I+D+I de Andalucía). Para el objeto de este informe, esto afecta a lo que

llamamos postdocs “junior” cuya retribución parece haber subido sustancialmente pero cuya aplicación está aún por ver, sobre todo por las reticencias de las Universidades. En el sector de postdocs “seniors” vuelve el programa Emergia tras un año sin convocatoria aunque con un recorte del 30% en el número de ayudas.

- En **Galicia**, hemos actualizado los datos con la última convocatoria. Separamos las **dos fases** del programa como si se tratasen de dos programas distintos para dar cuenta de la diferencia. Puede llamar la atención que la retribución sea menor en la segunda fase pero ello se debe al hecho de que la primera lleva incorporado un “extra” por la obligatoria estancia en el extranjero.
- En la **Comunidad de Madrid** permanece una única modalidad dentro del programa TALENTO como ya indicamos en la actualización del año pasado (anteriormente había dos modalidades). El programa ahora se llama César Nombela. Las retribuciones se mantienen parecidas al año pasado.
- En la **Comunidad Valenciana**, a fecha de realización de este informe **no se han convocado las ayudas del plan GenT** ni se han publicado las bases u otros detalles. Debemos por tanto eliminar los programas CIDEAGENT y CDEAGENT, esperando que no sea esto premonitorio de una eliminación real de dichos programas. Se mantiene sin embargo el programa APOSTD que sí se ha vuelto a convocar este año.
- En **Cataluña** se mantiene el programa **Beatriu de Pinós** sin demasiados cambios.
- Hemos **eliminado** los programas de **Asturias** por haber caducado y no haberse vuelto a convocar, salvo error por nuestra parte, ninguna ayuda postdoc autonómica.
- Hemos **añadido** distintos programas autonómicos en esta versión: el Viera y Clavijo de **Canarias**, el programa Saavedra Fajardo de la Fundación Séneca de la **Región de Murcia**, el ARAID de **Aragón** (sin retribución claramente estipulada), los programas Margalida Comas, Vicenç Mut y Felip Bauçà de las **Islas Baleares**, el programa de captación de talento de **La Rioja**, el programa talento senior Andia de **Navarra** y las postdoc Berri del **País Vasco**.

- Financiación europea y privada:
  - No observamos cambios notables respecto al año pasado en el programa MSCA-PF (europeo) ni en los programas privados de la fundación La Caixa (Junior Leader) y de la Asociación Española Contra el Cáncer.
  
- Planes propios:
  - El año pasado introdujimos como novedad este apartado para discutir los planes propios de varias universidades públicas. Este año mantenemos esta sección notando que muchas de esas convocatorias no se han vuelto a convocar desde entonces. También hemos añadido algunos programas propios más, como es el caso de la Universidad Autónoma de Madrid. Nos gustaría aclarar que la información puede estar obsoleta en algunos casos por la volatilidad de los programas.
  
- Conclusiones:
  - En esta actualización queremos llamar especialmente la atención al **Nuevo Pacto Por la Ciencia**, firmado en junio de 2023. Efectivamente el Estatuto que pedíamos en las versiones anteriores del informe ya no es meramente una petición de la FJI (y otros colectivos) sino que es un **compromiso firmado** por los partidos políticos que conforman el **Gobierno** y por varios partidos de la **oposición**. Ahora solo toca cumplirlo.

# Resumen

En este informe estudiamos las retribuciones del personal investigador en la etapa postdoctoral en España. Para esto nos basamos esencialmente en los mínimos estipulados en distintos programas competitivos de ayudas a la contratación postdoctoral provenientes de fuentes públicas y privadas, autonómicas, estatales y europeas. Ponemos de manifiesto varios hechos preocupantes: (i) la **pérdida de poder adquisitivo** en los programas de la Agencia Estatal de Investigación que ofrecen retribuciones generalmente bajas (sobre todo en el programa “Juan de la Cierva”, anteriormente “Juan de la Cierva - Formación”), (ii) las **importantes discrepancias** que existen entre estos y otros programas análogos, especialmente autonómicos, así como discrepancias dentro del mismo programa en función del año de convocatoria ya que las mejoras salariales de un convocatoria a otra no se ejecutan con efectos retroactivos para contratos vigentes, (iii) la **volubilidad** de muchos programas autonómicos cuyas modalidades o incluso simple continuidad varía de año en año, y (iv) las discrepancias y deficiencias en el acceso del personal postdoctoral a distintos **complementos salariales** como trienios, quinquenios y sexenios. Para solventar estos problemas, insistimos en la necesidad de una regulación adecuada de la carrera investigadora. Esta regulación se puede dar en cierta medida por convenios colectivos, de los cuales señalamos algunas carencias importantes, como la falta de un **grupo profesional M4** en el IV convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Más allá de dichos convenios, creemos que es necesario elaborar un **Estatuto del Personal de Investigación** para regular la cuestión de las retribuciones postdoctorales, así como otras cuestiones importantes para todo el personal de investigación en España. En este sentido, el pasado 29 de junio de 2023 los principales partidos políticos incluyendo a los que forman la actual coalición de Gobierno firmaron un **Nuevo Pacto por la Ciencia**<sup>1</sup> comprometiéndose explícitamente con el desarrollo del citado Estatuto del Personal de Investigación y la creación del grupo profesional M4 entre otras medidas. A día de hoy constatamos el **incumplimiento de dicho pacto**.

---

<sup>1</sup> <https://www.marearoinvestigacion.org/qu%C3%A9-hacemos/pacto-por-la-ciencia>

# Introducción

Entendemos la etapa postdoctoral como el tiempo que transcurre en la carrera investigadora entre la obtención del doctorado y la obtención de un contrato estable, como son típicamente las figuras de Profesor Titular de Universidad (TU) en universidades públicas o Científico Titular (CT) en organismos públicos de investigación (OPIs). Esta etapa se alarga cada vez en mayor medida, siendo la edad media de incorporación como CT de 43 años en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)<sup>2</sup> y siendo solo un 2,4% los TU menores de 40 años en universidades públicas.<sup>3</sup>

Los contratos durante esta etapa son variados y en su mayoría subvencionados, íntegra o parcialmente, por distintos programas de ayudas europeos, nacionales, autonómicos, públicos o privados. La Federación Española de Ciencia Y Tecnología (FECYT) ofrece una visión de conjunto de estos programas en función de la etapa en la carrera investigadora.<sup>4</sup> Sin embargo, dicho resumen no da ninguna indicación sobre las retribuciones asociadas. Desde la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI) creemos que es lógico y legítimo que una persona se pregunte cuál será su salario si decide emprender la carrera investigadora postdoctoral en España. De hecho, la falta casi total de respuestas a esta preocupación nos llevó ya en 2018 a elaborar un informe sobre la pérdida de poder adquisitivo de las personas contratadas por los principales programas de la Agencia Estatal de Investigación (AEI).<sup>5</sup>

Sin duda la pregunta, tal y como está planteada en el título del informe, es excesivamente compleja dada la casuística casi infinita como para ser respondida de manera satisfactoria y exhaustiva. No obstante, sí que es posible dar indicaciones aproximadas, ya que la mayoría de estos programas de ayuda a la contratación postdoctoral conllevan un salario mínimo asociado, o en su defecto una cuantía anual destinada a la contratación de la persona investigadora, a partir de la cual se puede estimar el salario bruto.

---

<sup>2</sup> Alicia Durán, No a la precariedad en la Investigación, El Periódico, 16/05/2021.

<https://www.elperiodico.com/es/entre-todos/20210516/encrucijada-anteproyecto-ley-ciencia-11708871>

<sup>3</sup> [https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/04/DyC\\_2023\\_web\\_v2.pdf](https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/04/DyC_2023_web_v2.pdf)

<sup>4</sup> <https://www.fecyt.es/es/publicacion/researcher-career-path-spain-glance-7th-edition>

<sup>5</sup> Aumenta la exigencia y descende el salario: La pérdida de poder adquisitivo en España entre 2008 y 2018, Federación de Jóvenes Investigadores. <http://precarios.org/dl1976>

A través de este informe queremos dar elementos de respuesta a la pregunta ***¿Cuánto cobra un(a) postdoc en España?***, reconociendo los límites siguientes:

- No todo el personal investigador postdoctoral está contratado a través de los programas citados aquí. Entre otras opciones existen contratos asociados a proyectos con distinta regulación y retribución.
- Los programas estudiados aquí son aquellos específicamente dirigidos a la contratación (programas de recursos humanos). Es posible, en algunos casos, asegurarse la propia contratación postdoctoral a través de la obtención de una subvención para proyecto, presupuestando el propio salario en dicho proyecto. Pensamos no obstante que esto es una tergiversación del sistema y una muestra de la gran precariedad del sector, ya que el personal investigador capaz de captar este tipo de proyectos debería poder tener su contratación asegurada por otras vías y dedicar el 100% de la subvención para el desarrollo del proyecto.
- Pueden existir otros programas que por simplificación o desconocimiento no hayamos recogido en el informe.
- En este informe solo comparamos salarios anuales, pero es obvio que hay otras características importantes a la hora de comparar programas como el número de ayudas ofertadas, la duración de éstas, o la financiación adicional destinada a gastos del proyecto de investigación asociado.
- Los salarios indicados por lo general son los **mínimos** establecidos por las convocatorias. Es posible que un(a) investigador(a) postdoctoral consiga salarios mayores que el mínimo estipulado en su convocatoria, bien por negociación individual, bien por negociación colectiva. Dicho esto, por nuestra experiencia y aunque carecemos de datos estadísticos para sustentar esta opinión, creemos que, desgraciadamente, las retribuciones reales suelen ser muy cercanas a los mínimos marcados por las convocatorias. No obstante, discutimos esta cuestión en mayor detalle en la tercera parte del informe.
- En algunas convocatorias no se estipula una retribución mínima, sino que se indica únicamente la cuantía total de la subvención para cada contrato, lo

cual puede dar lugar a indefiniciones y litigiosidad.<sup>6</sup> Por prudencia y dada la praxis desgraciadamente más común hasta ahora, cuando las convocatorias no especifican una retribución bruta, hemos estimado esta como el 75% de la ayuda a la contratación. Esto quiere decir que hemos sustraído un 25% de retenciones (“cuota patronal”).

- Los salarios indicados aquí son siempre **brutos** y anuales. La persona que quiera estimar un salario neto mensual deberá dividir por 12 o por 14 dependiendo de la existencia de pagas extras y restarle otras retenciones (en particular el IRPF, que puede suponer en torno a un 20% adicional).
- En general se han tomado las cifras más actuales disponibles; es decir, de las convocatorias 2022, 2023 o 2024.
- Los salarios se indican en función de los **años transcurridos desde la obtención del doctorado** que son necesarios para presentarse al programa en cuestión. Otros requisitos (p. ej., internacionalización) no son tenidos en cuenta en este informe.
- Otros errores no intencionados pueden existir en el informe.

Además de un objetivo informativo, este informe pretende también aportar un **análisis crítico** de la cuestión. En particular, en la FJI entendemos que es principalmente el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, a través de la AEI y en coordinación con los demás Ministerios e instituciones implicadas, el que debería **vertebrar una carrera investigadora razonable, justa, predecible y atractiva en el conjunto del sistema español de ciencia, tecnología e innovación (SECTI)**. Sin embargo, las CC. AA. e instituciones públicas o privadas también son parte fundamental en la contratación de personal investigador y, por tanto, deben dotar a este colectivo de unas condiciones igualmente dignas. Con esta visión, este informe pretende discutir ciertas cuestiones tales como: **¿Son competitivos los programas postdoctorales que ofrece la AEI? ¿Existen discrepancias importantes entre los planes nacionales y los planes autonómicos? ¿Son razonables los requisitos de años previos? ¿Se adecúa (o es proporcional) la remuneración de estos programas a los requisitos de excelencia y a la experiencia laboral/años de carrera exigidos a los/as**

---

<sup>6</sup> <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.i03.04>

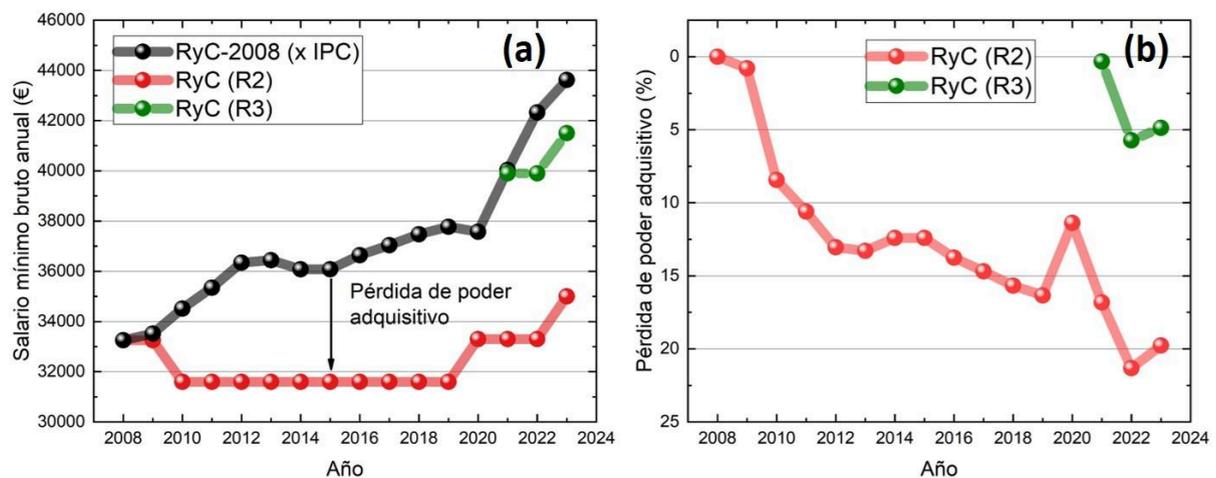
investigadores/as contratados/as? ¿Garantiza el sistema de ciencia español los derechos laborales de los/as trabajadores/as a través de estos programas postdoctorales? ¿Cuál es el papel de la financiación privada?

## 1) Análisis histórico de las retribuciones de los programas de la AEI

### a) Programa Ramón y Cajal

El programa Ramón y Cajal (RyC) se puede considerar en cierto modo el programa de contratos postdoctorales “senior” de la AEI desde el año 2008. La retribución mínima estipulada en la convocatoria de 2008 fue de **33.250 €** brutos anuales. A partir de ese dato y la variación del índice de precios al consumo (IPC), podemos calcular el salario equivalente a 2008 para los años sucesivos (Figura 1a, curva negra). En otras palabras, para mantener el mismo poder adquisitivo, la retribución estipulada en las convocatorias sucesivas debería haber seguido la curva negra de la Figura 1a. Sin embargo, la retribución mínima fijada en las convocatorias hasta 2023 ha seguido la evolución marcada por la línea roja. La diferencia entre las dos representa la tremenda **pérdida de poder adquisitivo** de las personas beneficiarias del programa RyC, también expresada en términos porcentuales en la Figura 1b. Desde la convocatoria 2021 el programa RyC comporta dos fases (R2 y R3), no pudiéndose dar el paso de la primera a la segunda antes del final del tercer año. Con el paso a la segunda fase (R3) la retribución mínima aumenta hasta los **41.500** euros brutos anuales según la última convocatoria de 2023 (líneas verdes en la Figura 1). De forma general, se observa la **importante devaluación del salario RyC desde 2008**. Si bien es cierto que en los últimos 3-4 años ha aumentado la retribución mínima (convocatorias 2020 y 2023) y se ha establecido la fase R3 (convocatoria 2021) con un mínimo más alto, la inflación es tal que ni siquiera el salario de la fase R3, cuya duración es igual o menor a dos años, y tras tres años transcurridos de ayuda, alcanza el salario fijado en 2008 para la duración total del programa (cinco años). Además, hemos de apuntar un límite en la metodología

empleada aquí: para el cálculo del salario real consideramos el IPC del año de convocatoria. Sin embargo, las personas contratadas por este programa en la convocatoria del año N típicamente obtendrán ese salario entre los años N+1 (resolución de la convocatoria) y N+6 (final de la ayuda). Esta observación no cambia sustancialmente el análisis. En todo caso, vista la tendencia al alza del IPC, un cálculo más próximo de la realidad considerando el IPC de los años N+1 a N+6 probablemente haría que la pérdida de poder adquisitivo fuese aún mayor.

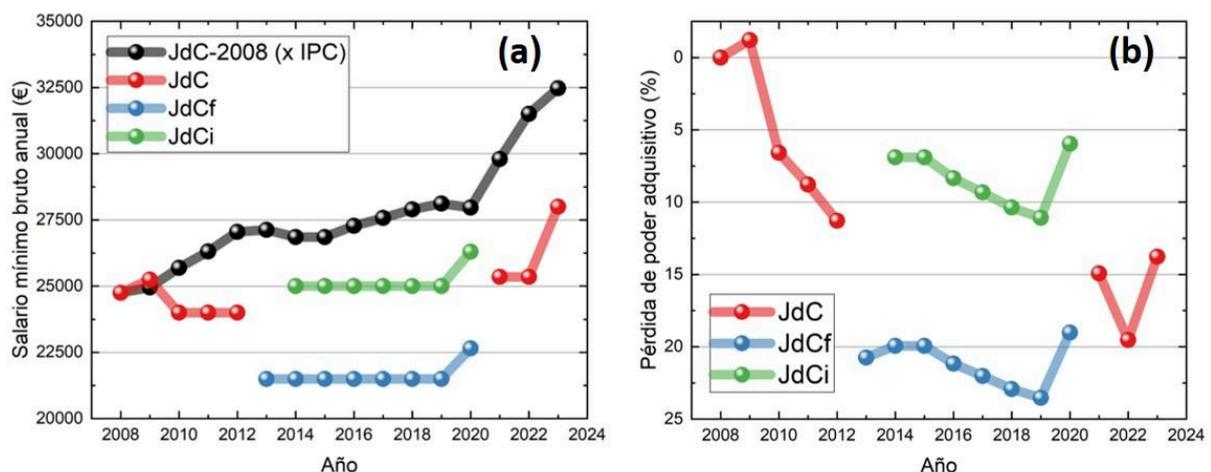


**Figura 1:** Evolución histórica de las retribuciones mínimas ligadas al programa RyC. (a) Evolución del salario mínimo estipulado en las sucesivas convocatorias (salario nominal, en rojo para la fase R2 y en verde para la fase R3) y evolución teórica del salario necesario para compensar la variación del IPC y mantener el mismo poder adquisitivo (salario real constante, en negro). (b) Pérdida de poder adquisitivo desde 2008 en términos porcentuales. Los datos tabulados están en el anexo I. Más detalles en el texto.

## b) Programa Juan de la Cierva

Si consideramos que el programa Ramón y Cajal es el programa para postdoc “senior”, el programa Juan de la Cierva (JdC) sería el de postdoc “junior”. En realidad, este programa ha ido evolucionando desde un único programa en 2008 hacia dos modalidades “formación” e “incorporación” en los años 2013-2014 (en 2013 se convocó únicamente la ayuda “para la formación postdoctoral” que podemos asimilar a lo que sería la modalidad Juan de la Cierva - Formación a partir de 2014) y finalmente la eliminación de la modalidad “incorporación” en 2021,

dejando únicamente la modalidad “Juan de la Cierva - Formación”. En el informe de 2022 indicábamos: “A propósito de la nomenclatura, mostramos nuestro **rechazo al apelativo “formación” para este o cualquier tipo de programa postdoctoral. Sin menoscabo de que cualquier profesional pueda estar formándose a lo largo de toda su vida, ese apelativo minusvalora el estatus de trabajador/a de este personal y apela a una labor formativa más que laboral, dando lugar incluso a que se puedan firmar contratos formativos o en prácticas con dicha ayuda, lo cual nos parece una aberración. Recordamos que se trata aquí de personal que ya ha obtenido el mayor título académico que puede ofrecer nuestro país: el doctorado.**” Nos alegra, por tanto, ver que tanto en la convocatoria 2022 como en la 2023 se ha eliminado el apelativo de “formación”. Las retribuciones mínimas ligadas al programa JdC están indicadas en la Figura 2.



**Figura 2:** Evolución histórica de las retribuciones mínimas ligadas al programa JdC. (a) Evolución del salario mínimo estipulado en las sucesivas convocatorias (salario nominal, en rojo para el programa JdC, azul para el programa JdCf (ayudas a la formación postdoctoral en 2013) y en verde para el programa JdCi) y evolución teórica del salario necesario para compensar la variación del IPC y mantener el mismo poder adquisitivo (salario real constante, en negro). (b) Pérdida de poder adquisitivo desde 2008 en términos porcentuales. Los datos tabulados están en el anexo II. Más detalles en el texto.

De nuevo observamos cómo las retribuciones nominales (es decir, las estipuladas en las convocatorias) están por debajo del salario real constante (línea negra en la Figura 2a), lo cual se traduce en una pérdida de poder adquisitivo desde 2008 (Figura 2b). Cabe destacar sin embargo que esta pérdida de poder adquisitivo que llegó a rozar el 25% en el año 2019 (programa JdCf) y que estaba en torno a 20% el año pasado se ha reducido este año por la subida de 25.350€ a 28.000€ que es significativamente más que la subida del IPC interanual.

No obstante, sigue siendo llamativo observar la disparidad entre la retribución mínima del programa JdC y la retribución del grupo profesional M3 del IV convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (IV CUAGE). La primera, reservada para personal con el mayor nivel académico posible (el grado de doctor) y obtenida en convocatoria competitiva, asciende ahora a **28.000 €** brutos anuales. La segunda, de aplicación a todo el personal recogido en el IV CUAGE con nivel de máster (inferior al doctorado) asciende a **31.828,44 €** brutos anuales + complementos.<sup>7</sup> ¿Cómo es posible que el Ministerio de Ciencia estime oportuno retribuir a sus doctores/as menos que a los/las másters del conjunto de la AGE? La respuesta sin duda tiene que ver con la falta de consideración por el doctorado que existe en nuestro país y la falta de un “Estatuto Postdoctoral” que comentaremos en mayor detalle más adelante.

### c) Valoraciones sobre la evolución de los programas RyC y JdC

La evolución histórica de las retribuciones asociadas a los programas postdoctorales de la AEI es desalentadora en cuanto traduce el **empobrecimiento del personal investigador doctor** en los últimos 14 años. Como ya hemos hecho en varias ocasiones, reconocemos que en los últimos 3-4 años ha habido mejoras en este aspecto (además del mayor número de ayudas ofertadas, cosa que no estudiamos en este informe) pero dichas mejoras son claramente **insuficientes**, vistas las Figuras 1 y 2. Los datos demuestran que, para conservar simplemente el mismo poder adquisitivo que en 2008, en 2022 la retribución bruta anual de **la JdC debería ser de 32.472 €**, es decir, aproximadamente la de la RyC en la fase R2 (35.000 €) y la retribución de **la RyC debería ser 43.624 € para los 5 años**, es decir superior a lo que se estipula únicamente para la fase R3 (41.500 €).

Por eso nos parece urgente adoptar las medidas siguientes:

(i) **Aumentar la retribución** asociada al programa JdC que en ningún caso debería ser inferior a lo estipulado para el grupo M3 en el IV convenio colectivo

---

<sup>7</sup>[www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/AÑO%202024/ACTUALIZACION%20RETRIBUCIONES%20CUAGE%20LPGE%202023%20\(0,5%20PIB\).pdf](http://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/AÑO%202024/ACTUALIZACION%20RETRIBUCIONES%20CUAGE%20LPGE%202023%20(0,5%20PIB).pdf)

único para el personal laboral de la Administración General del Estado (IV CUAGE). De hecho, no es con el grupo M3 sino con un **grupo M4** relativo al nivel de doctorado con el que debería estar alineado este programa. Incomprensiblemente, dicho grupo **ni siquiera existe** (ver discusión al respecto en la última parte de este informe). Subsidiariamente, ya que no existe tal grupo profesional a nivel nacional en el CUAGE, se puede asociar la retribución de este personal a las categorías correspondientes en los Convenios del Empleado Público. Esto ya sucede en centros de investigación autonómicos en los que el personal investigador JdC se asocia a la categoría A1 22 con complemento salarial B. En este caso, los derechos y deberes del personal investigador se rigen por un Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración Pública Autonómica, lo que supone un aumento salarial considerable (hasta de un 60% en algunos casos) con respecto a la retribución mínima fijada en la convocatoria. Desgraciadamente, a pesar de que la actividad investigadora del personal postdoctoral JdC y RyC es la misma independientemente del centro en el que trabaje, su sueldo y sus derechos no. Esto evidencia una vez más el maltrato institucional que sufrimos como empleados públicos de segunda y la necesidad de un Estatuto del Personal de Investigación.

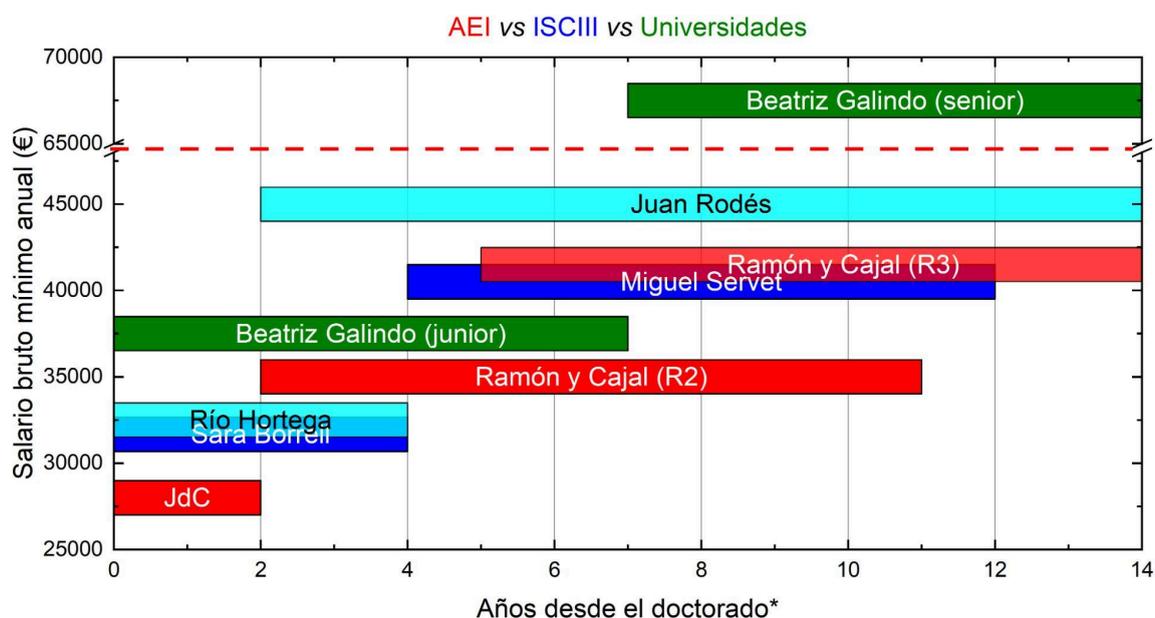
(ii) Aumentar las retribuciones asociadas al programa RyC para recuperar el poder adquisitivo perdido y adelantar la posibilidad del paso a la fase R3.

(iii) **Vincular las retribuciones mínimas asociadas a estos programas al IPC** para asegurar que no haya futuras pérdidas de poder adquisitivo. Nótese que si el salario está vinculado a un grupo profesional del convenio colectivo autonómico o estatal como hemos detallado en el punto (i), este último punto posiblemente no sea necesario porque estaría implícito en el primero.

## 2) Comparativa de distintos programas competitivos

### a) Programas nacionales: AEI vs. ISCIII vs. Universidades

La Figura 3 muestra las retribuciones brutas anuales (o su estimación según los criterios detallados en la introducción) de los principales programas postdoctorales de la AEI (rojo), el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII, azul) y la Secretaría General de Universidades (verde) en función de los años transcurridos desde el doctorado (o especialidad sanitaria, ver abajo) para poder presentarse a dichos programas. Queremos resaltar que **la duración en años expresada en el gráfico no es la duración del contrato asociado, sino el “plazo para presentarse”**. A este respecto sería interesante conocer la probabilidad de éxito en función de los años de experiencia postdoctoral. Efectivamente, que el “plazo” para presentarse al programa Ramón y Cajal, por ejemplo, sea de 2 a 11 años después de la tesis no significa necesariamente que la tasa de éxito sea igual en todo ese plazo. Desgraciadamente no tenemos suficientes datos sobre esta cuestión para los distintos programas.



**Figura 3:** Comparativa de programas nacionales. JdC = Juan de la Cierva. Nótese el corte en el eje Y entre el programa Beatriz Galindo senior y el resto. \*En el caso del programa Río Hortega, se cuentan los años a partir de la obtención del título oficial de especialidad sanitaria. Ver más detalles sobre esta diferencia en el texto.

Aquí es necesario hacer un inciso y aclaración sobre los programas del ISCIII ya que esta figura presenta ciertas novedades respecto al informe anterior:

(i) Por una parte, hemos eliminado de la comparativa el programa Miguel Servet tipo II ya que no parece haberse vuelto a convocar. Entendemos que este programa representaba un “parche” a la falta de estabilización del personal que hubiera acabado el programa Miguel Servet (tipo I). Posiblemente esto se haya podido resolver con la reforma de la Ley de la Ciencia de 2022 y en particular con la nueva modalidad de contratación indefinida del artículo 23bis. Hemos por tanto de alegrarnos de esta mejora ya que, recordamos, los programas postdoctorales no deben ser un fin en sí mismo sino un medio de alcanzar la estabilidad laboral.

(ii) Por otra parte, hemos añadido aquí en azul claro los programas Río Hortega y Juan Rodés. Estos programas no son nuevos pero no estaban en las versiones anteriores del informe por no considerarlos “análogos” a los demás programas postdoctorales (en particular a los JdC y RyC de la AEI). En efecto, el ISCIII propone lo que podríamos llamar dos vías paralelas: la de los programas Sara Borrell / Miguel Servet y la de los programas Río Hortega / Juan Rodés. La primera está más enfocada a la investigación y requiere el título de doctor. La segunda no requiere el título de doctor para la primera etapa (Río Hortega) sino la formación sanitaria especializada y tiene por objeto la contratación de personal facultativo. Sin embargo, también en esta segunda vía se presenta la investigación como parte fundamental de la actividad de las personas contratadas y se requiere experiencia investigadora en la segunda etapa (Juan Rodés). Por tanto, en esta actualización hemos decidido incorporarlos en la comparativa que muestra cómo existe una diferencia difícilmente explicable en las dos vías paralelas del propio ISCIII. Tristemente la vía más marcadamente investigadora recibe un salario inferior en ambas etapas. En particular, el programa Miguel Servet se sitúa 4.500€ brutos anuales por debajo del Juan Rodés (40.500 € vs 45.000 €).

Aunque no aparezca en el gráfico, la vía más extendida de contratación postdoctoral en España son los programas JdC y RyC de la AEI. Esto se debe principalmente al número de contratos ofertados y a su transversalidad, ya que abarcan todas las ramas de la investigación y se pueden desarrollar en Universidades, OPI y otras

instituciones. Sin embargo, aunque esta sea la vía más extendida dista mucho de ser suficiente: con datos de 2018, cerca del **95%** de las nuevas personas con Doctorado que busquen hacer su carrera postdoctoral en España tendrían que buscar una ruta alternativa a la propuesta por estas convocatorias<sup>8</sup>. En el presente tenemos que anotar, de igual manera, que no se ha mantenido la subida que se propuso con la convocatoria 2021. Como se puede observar, **las retribuciones asociadas a los programas de la AEI son generalmente inferiores a las demás con idéntica antigüedad**. Si comparamos por ejemplo los programas de la AEI y del ISCIII en sus modalidades que podemos considerar “junior” el salario de la JdC es de **28.000€ frente a 30.000-35.000€** del programa Sara Borrell (30.000 los dos primeros años y 35.000 el tercero, lo cual no aparece en la gráfica donde se ha calculado una media de 31.667 para el conjunto del programa). Esta diferencia se ha acortado desde el año pasado dada la subida del programa JdC (ver parte 1 del informe) pero sigue siendo significativa.

Si miramos los programas de la Secretaría General de Universidades (anteriormente Ministerio de Universidades), hemos eliminado los programas Margarita Salas y María Zambrano en esta actualización (ver detalles en el apartado de actualizaciones al principio del informe). Queda por tanto únicamente el programa Beatriz Galindo en sus dos modalidades (junior y senior). El programa Beatriz Galindo (anteriormente gestionado por el Ministerio de Educación) destaca en cuanto a la cuantía de los salarios, sobre todo en la modalidad senior. Sin embargo, también destaca en dicha modalidad por los requisitos de antigüedad e internacionalidad, ya que se requieren un mínimo de **7 años previos postdoctorales en el extranjero** para acceder a él. Si a esto sumamos 4 años predoctorales, se está ofertando este contrato temporal a personas que como mínimo ya llevan una década en la carrera investigadora. Se podrá argumentar que no es un “contrato postdoc” y de hecho no lleva asociado un contrato de acceso de personal investigador doctor, sino un **contrato de investigador distinguido** (Ley de Ciencia, art. 23). Insistimos, no obstante, en que no deja de ser un contrato temporal más de 4 años sin garantías de estabilización. Por lo tanto, sin menoscabo de la retribución y reconociendo la voluntad de atracción de talento extranjero, pensamos

---

<sup>8</sup> <https://cienciaconfuturo.com/2018/10/09/la-carrera-cientifica-en-espana-un-embudo-atascado/>

que esta no es la vía adecuada y que las personas beneficiarias de dicho programa probablemente se merecen estar ya estabilizadas en el SECTI.

## b) Programas nacionales de la AEI vs. programas autonómicos

En esta sección comparamos los programas JdC y RyC de la AEI con distintos programas que pueden considerarse homólogos y financiados por distintas comunidades autónomas. Cabe destacar que nos es imposible en este informe dar cuenta de manera exhaustiva de todos los programas de ayudas a la contratación postdoctoral financiados a nivel autonómico. No se trata solo de que exista una gran multiplicidad de programas, sino que además en algunos casos pueden ser muy volubles, con convocatorias que no se celebran todos los años y número de ayudas ofertadas muy limitadas. No obstante, trabajamos en cada actualización de este informe para dar la información más detallada posible y analizamos aquí la situación en varias comunidades autónomas.

### i) Andalucía

**El sistema de ayudas postdoctorales andaluz ha cambiado ligeramente en el último año**, tras un hiato de unos dos años en la convocatoria de estas ayudas. Igualmente ofrece dos tipos de ayudas en función de los años transcurridos desde el fin del doctorado: “Contratación de Personal Investigador Doctor” o “**EIDIA**”, para doctores con **menos de 5 años** transcurridos tras el doctorado y la continuación del programa “**Emergia**” para doctores para los que hayan transcurridos **de 5 a 12 años** desde el fin de su doctorado.

Cabe destacar que para ambas convocatorias ha habido **un notable retraso** pese a las noticias que ha publicado la prensa en cuanto al incremento de financiación para I+D+i.<sup>9</sup> El retraso ha sido de 2 años y 6 meses (con convocatorias en agosto de 2021 y febrero de 2024) y de 2 años (con convocatorias de diciembre de 2021 y diciembre de 2023) para los programas postdoc junior y senior, respectivamente. Pero no solo el retraso es preocupante. Ha habido **un grave descenso en el número de ayudas** en esta última convocatoria, el cual se suma al descenso

---

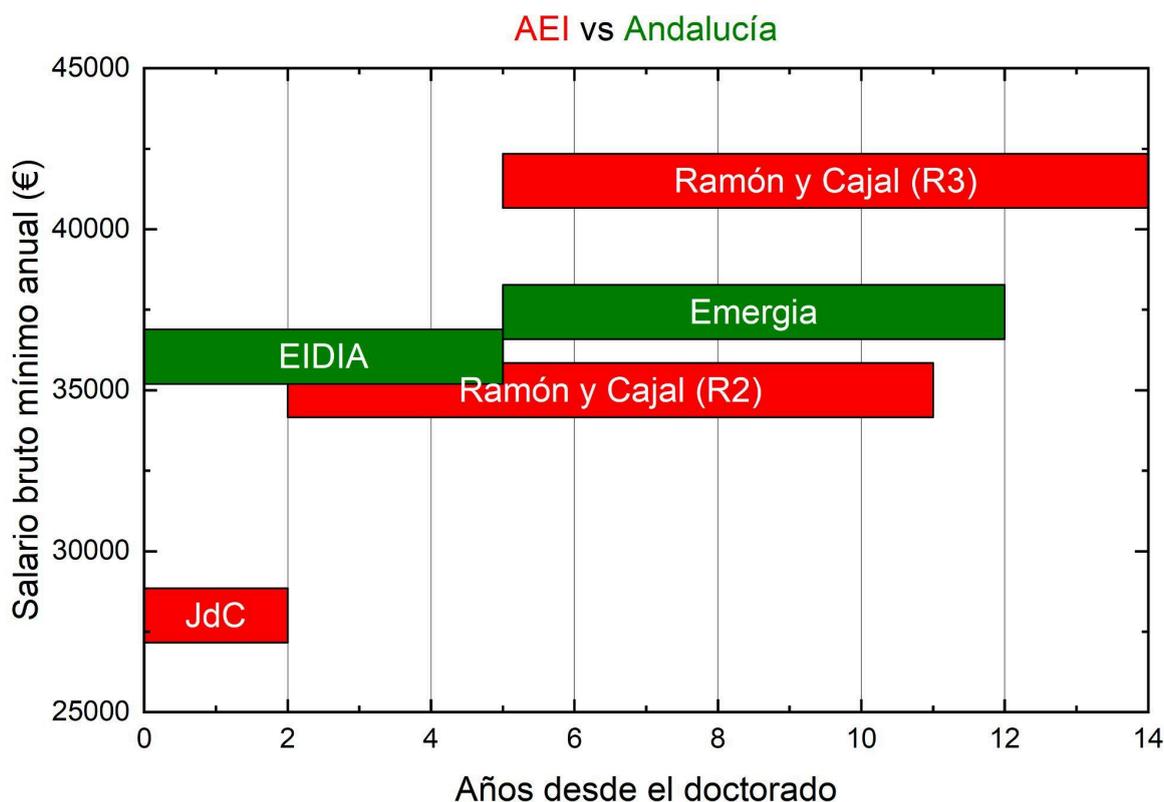
<sup>9</sup> [La Junta apuesta por la I+D con un incremento del 42% en su presupuesto | Diario Sur](#)

indirecto al haberse saltado una convocatoria anual y el consiguiente “cuello de botella” formado. El programa junior ha pasado de 150 a 129 ayudas mientras que el senior ha pasado de 60 a tan solo 42 ayudas. Esto supone un descenso de un 15 y un 30 % de las ayudas junior y senior, respectivamente. Todo en un año en el que, mínimo, para mantenerse en niveles similares a los años anteriores deberían haber subido un 100 %.

Sin embargo, no todo son malas noticias. Ha habido un **incremento en las retribuciones** de ambas convocatorias (ver Figura 4). Cabe destacar que la Junta de Andalucía exige co-financiación por parte de los centros en el programa Emergia para el que fija una retribución mínima anual de **37.426 €** que no cubre completamente la aportación de 41.960 € si se le suma la cuota patronal. Sin embargo, en el programa “junior” (EIDIA) la Junta aporta una cantidad de 45.050,76 € por año y por contrato (más que en el “senior” Emergia) para cubrir todos los costes de contratación. Deducimos pues una retribución de **36.040,61 €** restándole un 25% de cuota patronal (este porcentaje puede no ser del todo exacto) lo cual deja ambas retribuciones muy cercanas. También se pone aquí claramente de manifiesto la inadecuada retribución del programa estatal Juan de la Cierva a pesar de su reciente subida.

Por otra parte, en el programa Emergia, el tipo senior, la Junta de Andalucía ha incluido una cláusula obligando a la entidad solicitante, es decir, la universidad o el OPI que contrate al personal doctor, a la **estabilización** del solicitante tras la finalización de la ayuda. En esta línea, las ayudas tipo doctor junior también incluye una cláusula parecida, en la que dicta que la entidad solicitante debe crear una plaza de Ayudante Doctor tras la finalización de esta ayuda. Sin embargo, según nuestro conocimiento esta última ha suscitado un gran recelo en muchas universidades andaluzas ya que esta obligación se ha llevado sin diálogo con las universidades y sin una retribución extra para las universidades para paliar los gastos de la creación de esta plaza. Algunas universidades estarían pues esperando financiación extra para estas plazas y dejando esta convocatoria en el aire para muchos solicitantes.

Estos saltos de normativa y retrasos visto en Andalucía pone de manifiesto la poca estabilidad de estos programas autonómicos, como comentaremos más adelante.



**Figura 4:** Comparativa de los programas de la AEI y los programas de Andalucía. Las cifras para los programas andaluces corresponden a las convocatorias 2023/2024 para los programas Emergia y EIDIA.

## ii) Galicia

Las Ayudas de apoyo a la etapa de formación posdoctoral de la Xunta de Galicia (GAIN) han sufrido una gran transformación con respecto a su convocatoria anterior (julio de 2023). Antes de esta convocatoria, existían dos programas que diferenciaban a los candidatos junior de los senior. En la nueva, se aumenta la duración de las ayudas hasta un máximo de 6 años, dividida en dos fases con una evaluación intermedia a los tres años. Es decir, se ha pasado de una convocatoria en la que se diferenciaba entre junior y senior (con una duración de tres años cada una) a la nueva, en la que se opta a la consecución de un contrato único de seis años.

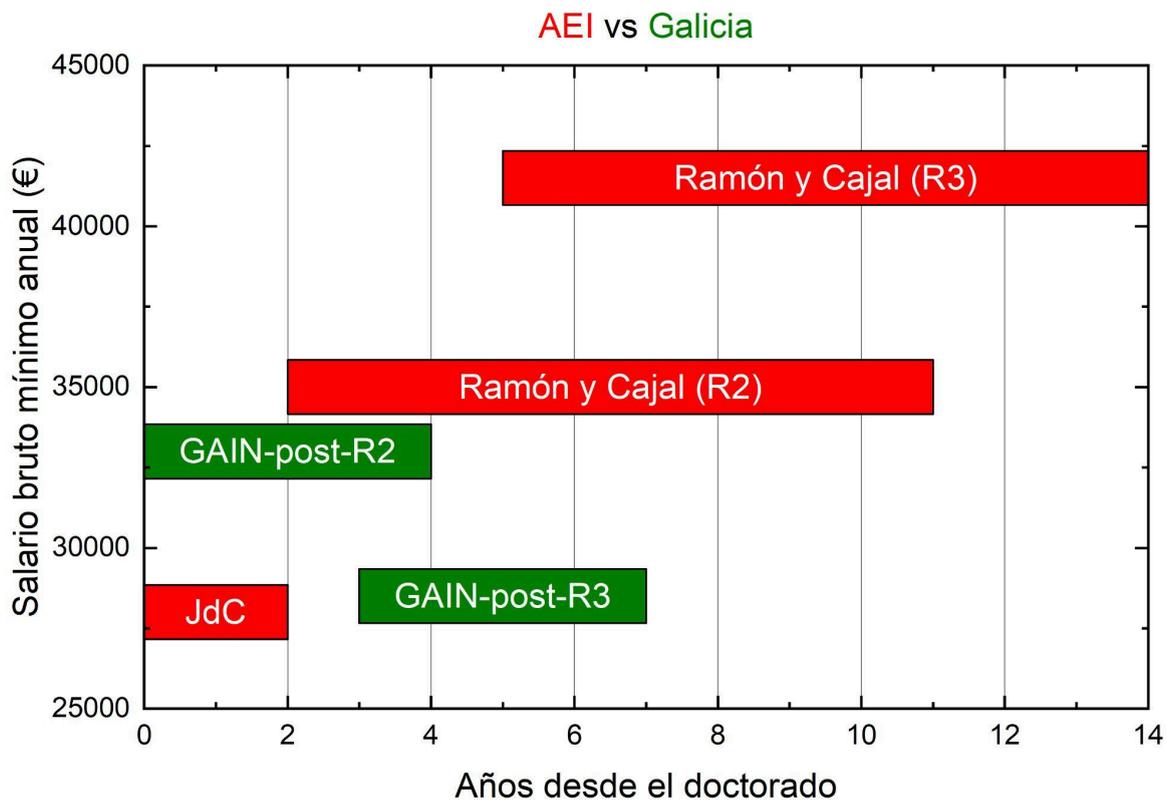
La primera fase de estas ayudas está destinada a la “mejora de sus capacidades mediante la realización de estancias de investigación en el extranjero”, para lo que

se exige una movilidad de dos años. Con respecto a este proceso, la convocatoria permite elegir dos centros académicos por 12 meses cada uno o, en caso de preferir un único destino, este debe durar entre 20-24 meses. El tercer año, el investigador debe regresar a la institución gallega contratante. En cuanto a las cuantías económicas, el total de salario bruto + cuota patronal es de 32.000€ anuales al que se añade un complemento mensual de movilidad que varía según el destino: 1.000 euros si el destino de la estancia está en Portugal o Andorra (zona 1); 1.500 euros si el destino de la estancia está en Europa (excepto Portugal o Andorra), África o América, excepto EUA y Canadá (zona 2); 2.000 euros si el destino de la estancia está en EUA, Canadá, Asia u Oceanía (zona 3). Además, se agregan 500€ brutos mensuales si el contrato se incluye en el Programa Fulbright, así como un complemento para las entidades de 1.500 euros anuales para las entidades contratantes. Esta fase también incluye los 3.160 euros correspondientes a la indemnización por finalización de contrato en caso de no superar la evaluación intermedia. En esta fase, observamos que las cuantías económicas se mantienen congeladas con respecto a la convocatoria de 2023.

La segunda fase, a la que se accede tras una evaluación intermedia, el personal investigador “culminará su formación posdoctoral con el establecimiento de una línea de investigación propia que le ayudará a consolidar su trayectoria científica”. En el apartado económico, la cuantía destinada a cubrir la retribución + cuota patronal es de 38.000€. Asimismo, hay una ayuda complementaria para el establecimiento de una línea propia de investigación de 30.000 euros en total, pero entendemos que esto no es en concepto de retribución (salario) para la persona contratada sino para ejecutar en un proyecto científico. Al finalizar dicho contrato, la Xunta otorga 7.000€ a las instituciones para la eventual indemnización por finalización del contrato. Con respecto a la convocatoria de 2023, en este caso hay un aumento en la cuantía total a percibir por la creación de la línea de investigación propia, pasando de 25.000€ a los 30.000€ ya mencionados. Asimismo, aumenta la cuantía destinada a cubrir la indemnización por finalización de contrato, pasando de los 2.500€ de la anterior convocatoria a los 7.000€ de la presente.

Con estos datos, aproximamos las retribuciones de las dos fases que quedan representadas en la Figura 5. Puede resultar sorprendente que el salario baje en la segunda fase, máxime cuando a priori la cuantía destinada al sueldo “base” aumenta de 32.000 a 38.000 con el paso de una fase (que hemos llamado R2) a

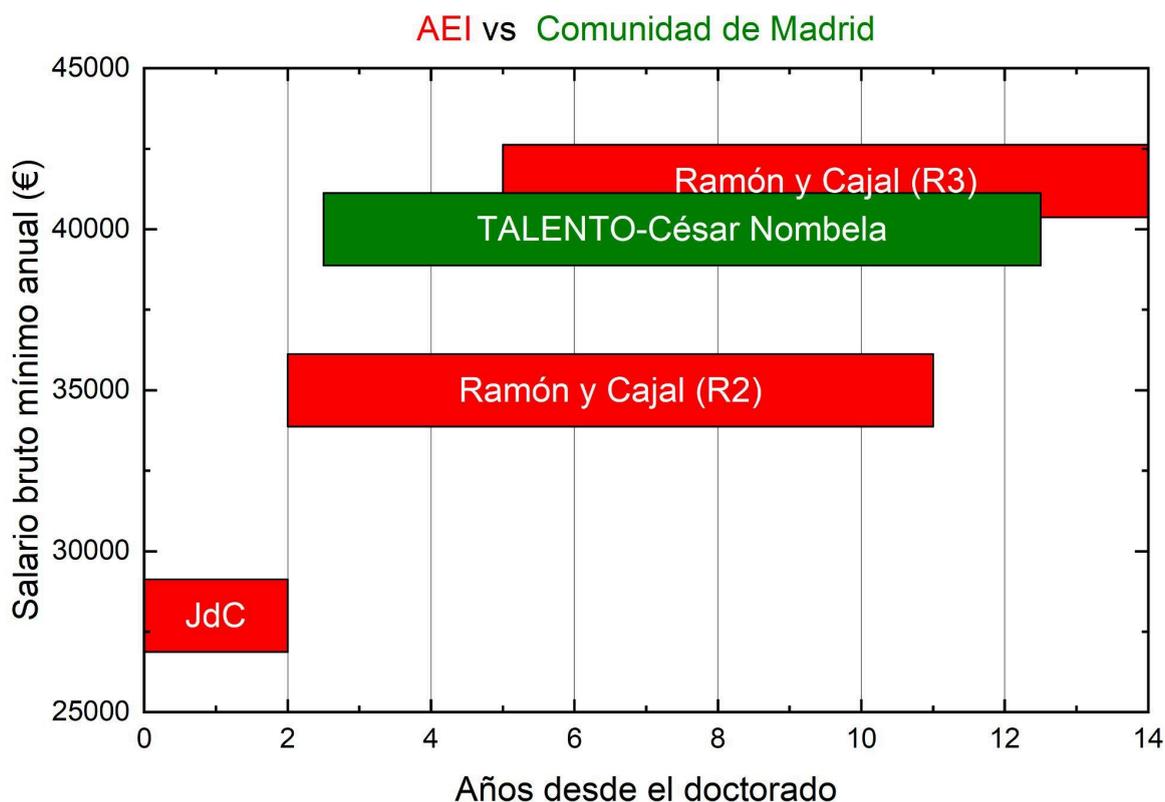
otra (R3). Esto se debe a que en la primera fase hemos añadido la retribución complementaria por estancia (considerando 24 meses de estancia a 1.500 mensuales que hemos prorrateado a los tres años que dura la primera fase para mayor simplicidad) mientras que en la segunda fase no hay tal complemento (no hemos añadido el complemento para el establecimiento de una línea propia de investigación entendiéndose que no constituye parte de la retribución salarial de la persona contratada). **La retribución en la segunda fase (y en la primera para el año sin estancia)** queda pues más o menos análoga a la del programa Juan de la Cierva, es decir **una de las más bajas de los distintos programas postdoctorales** que analizamos en este informe.



**Figura 5.** Comparación del programa postdoctoral de Galicia con los programas de la AEI. Nótese que en la primera etapa del programa gallego existe una retribución complementaria por estancia que no existe en la segunda etapa (donde si hay otra ayuda complementaria pero no para la retribución de la persona contratada sino para el establecimiento de una línea propia de investigación) lo cual hace que la retribución baje en la segunda etapa.

### iii) Comunidad de Madrid

Este año la comunidad de Madrid mantiene el programa TALENTO rebautizado TALENTO - César Nombela, equivalente a la modalidad “TALENTO - 1” (senior) que existía hasta el año 2021, habiendo desaparecido desde entonces la modalidad TALENTO-2 (junior). La cuantía mínima asociada a retribución + cuota patronal baja ligeramente en esta actualización a los 50.000 € anuales, de donde se deriva (ver metodología al principio del informe) una retribución bruta mínima de 40.000 € (ver Figura 6). Cabe destacar que la convocatoria incluye lo siguiente: *“Dicha cuantía podrá adaptarse en las sucesivas convocatorias teniendo en cuenta las actualizaciones correspondientes al sector público. Las convocatorias podrán establecer variaciones en los costes salariales vinculadas a la obtención del certificado R3 por la persona contratada.”* Sin embargo, estas cuestiones de actualizaciones salariales tanto por antigüedad como por obtención del certificado R3 quedan sin explicitarse y no parece que la convocatoria incluya una mayor dotación por parte de la Comunidad Autónoma en estos supuestos, para esta convocatoria.

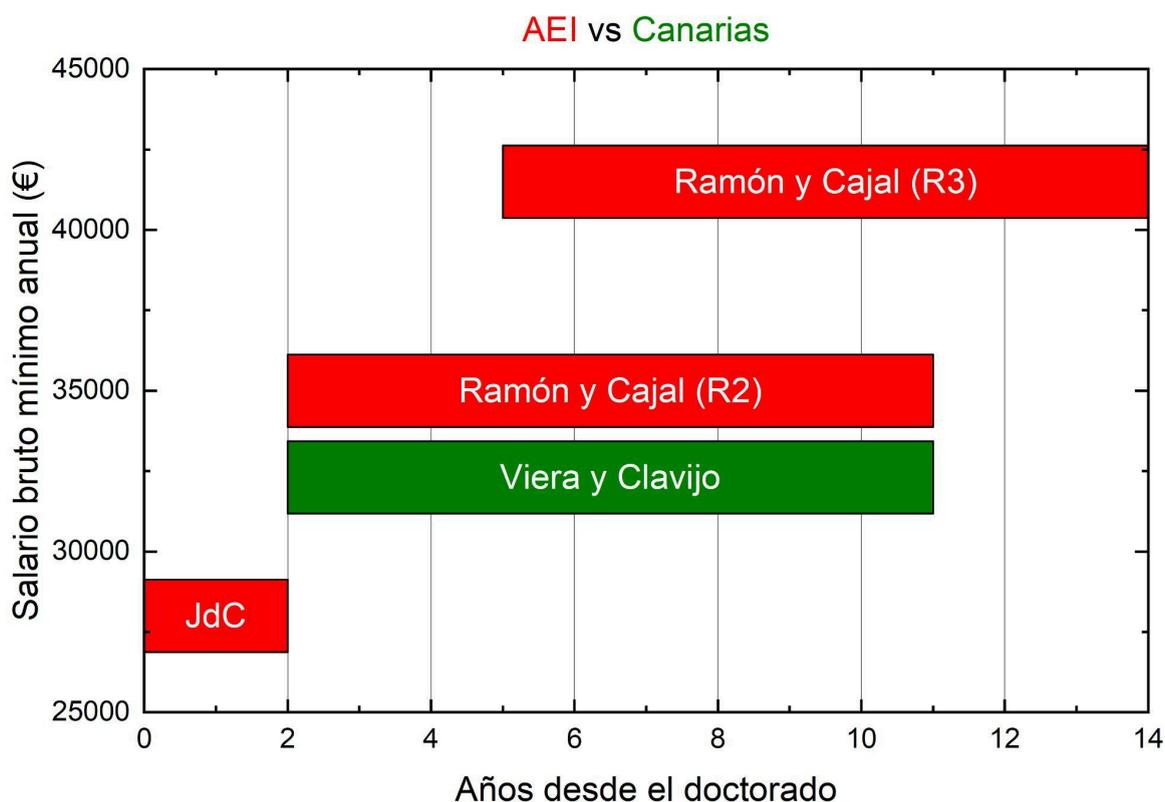


**Figura 6.** Comparación del programa TALENTO de la Comunidad de Madrid (convocatoria 2023, modalidad única) con los programas de la AEI.

#### iv) Canarias

En el caso de Canarias, la oferta postdoctoral se limita al programa “Viera y Clavijo”. Este programa ha sufrido un importante cambio este año. En versiones anteriores, la oferta era de dos para postdoctorales que tuvieran puntuación mínima en los contratos estatales “Juan de la Cierva” y dos para los que tuvieran una puntuación mínima en los contratos estatales “Ramón y Cajal”. En total representaban 4 contratos para investigadores de diferentes áreas de conocimiento. En la edición del 2024 hay un cambio sustancial: los cuatro contratos son para las personas que acrediten una puntuación superior a 75 puntos en la convocatoria “Ramón y Cajal” de los años 2020, 2021 y 2022. Por ende, la inversión regional sigue siendo escasa y limitada, dejando a un lado a los jóvenes doctores.

En cuanto a las condiciones para los beneficiarios, la duración del contrato será de un mínimo de 3 años y un máximo de 4 años. Por su parte, el coste anual de cada contrato es de 43.076,69 euros. “En dicho importe se entiende incluida la cantidad correspondiente a la cuota patronal a la Seguridad Social”. Además de ello, se agrega una cantidad de 10.000 euros para gastos directamente relacionados con la ejecución de actividades de investigación.

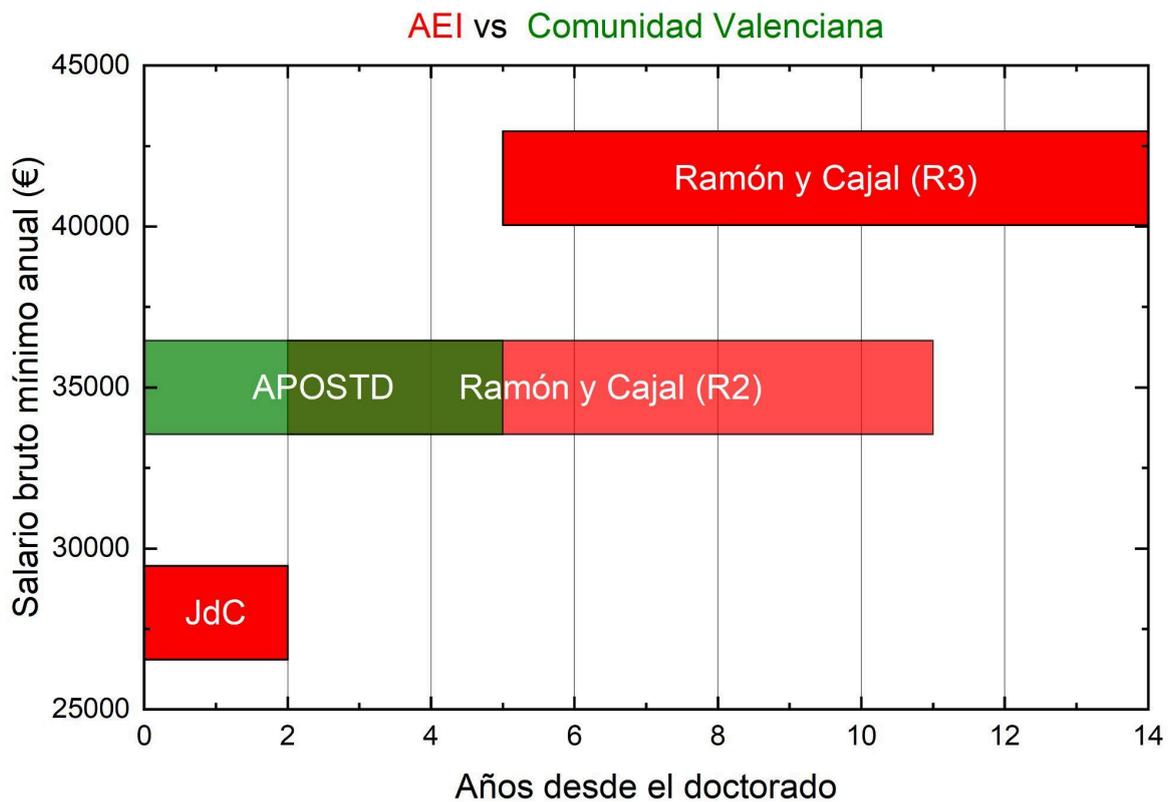


**Figura 7:** Comparativa de los programas de la AEI y el programa Viera y Clavijo de Canarias.

#### v) Comunidad Valenciana

A fecha de abril de 2024 los programas del plan GenT (en particular CIDEAGENT y CDEAGENT) siguen sin convocarse. Tampoco se han publicado las bases u otros detalles de la próxima convocatoria, si es que estas se van a mantener. Ante la duda y dada la situación actual debemos por tanto eliminarlos de esta actualización, con

la esperanza de que no se trate realmente de una eliminación de dichos programas sino de un simple retraso. Se mantiene por tanto únicamente el programa APOSTD para “postdocs juniors” sin cambios sustanciales respecto al año pasado.



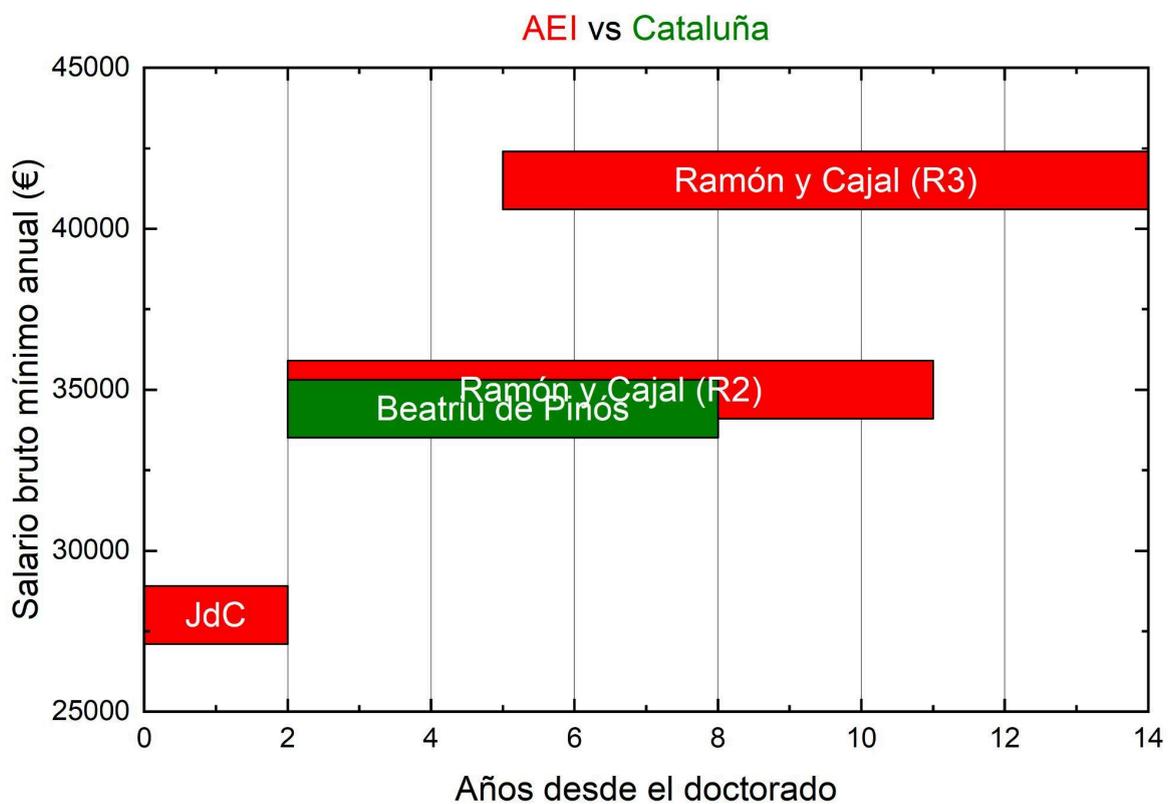
**Figura 8.** Comparación de los programas de la Comunidad Valenciana y la AEI. Este año no se ha convocado, a fecha de actualización de este informe, el plan GenT por lo que hemos eliminado los programas CIDEAGENT y CDEAGENT cuyo futuro es incierto.

#### vi) Cataluña

En el caso de Cataluña (Figura 9) destaca, salvo error por nuestra parte, la falta de programa dedicado a personal con entre 0 y 2 años después del doctorado. Efectivamente, el programa Beatriu de Pinós está reservado a candidatos/as con entre 2 y 8 años de experiencia después del doctorado. La remuneración asociada

ha aumentado ligeramente en los últimos dos años. Además, cabe destacar que este año las bases indican claramente la retribución mínima a percibir por la persona contratada y no solo la cuantía total de la ayuda. Desde la FJI pensamos que esto es fundamental y celebramos el cambio en la escritura de las bases.

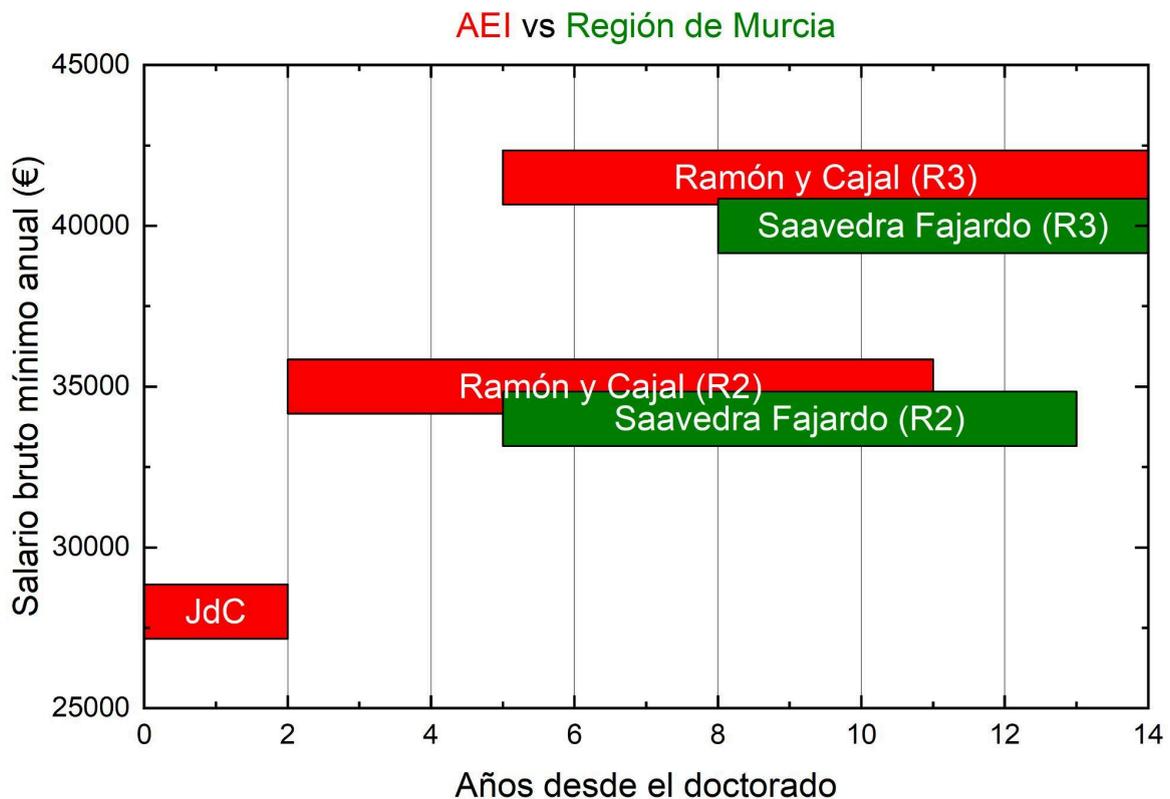
Además del programa Beatriu de Pinós, existen en Cataluña otros programas como el “**Serra Hunter**” o programas propios de la red **ICREA**. Sin embargo, pensamos que estos últimos no se pueden presentar realmente como programas de contratación postdoctoral, sino que representan más bien una vía paralela a las figuras estables de profesorado universitario a nivel estatal (profesor/a titular y catedrático/a).



**Figura 9:** Comparativa de los programas de la AEI y el programa Beatriu de Pinós de Cataluña.

## vii) Región de Murcia

En la Región de Murcia, las ayudas a la investigación de este tipo no las gestiona directamente el Gobierno Regional a través de la Consejería de Medio Ambiente, Universidades, Investigación y Mar Menor sino que esta función está externalizada en la Fundación Séneca. Dicha fundación convoca las ayudas “Saavedra Fajardo” a nivel postdoctoral que son hasta cierto punto análogas al programa Ramón y Cajal, incluyendo también dos fases con dos retribuciones distintas. Sin embargo existen ciertas diferencias tanto en los años postdoctorales previos necesarios como en las retribuciones, tal y como se puede observar en la siguiente figura. Llama la atención la ausencia de programas postdoctorales autonómicos hasta los 5 años después de la obtención del título de doctor.



**Figura 10:** Comparativa de los programas de la AEI y el programa Saavedra Fajardo de la Región de Murcia (fundación Séneca).

## viii) Aragón

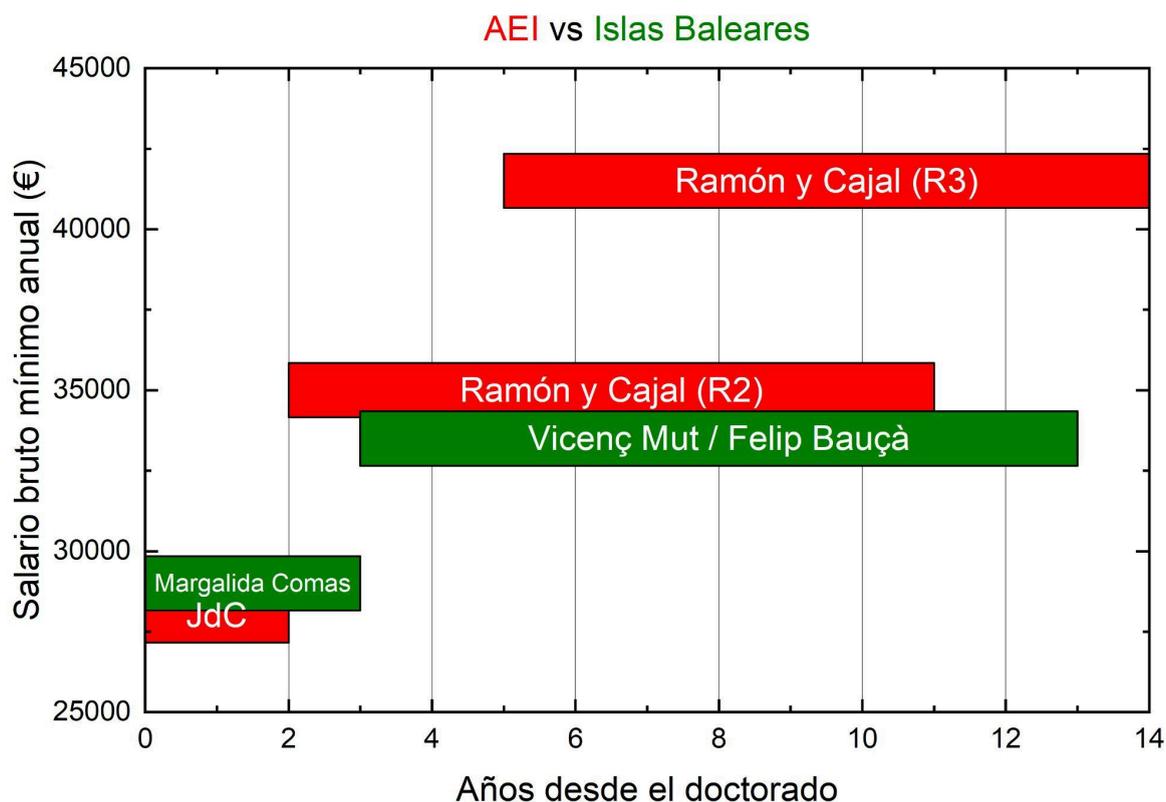
La Fundación Agencia Aragonesa para la Investigación y el Desarrollo (**ARAID**) subvenciona 12 contratos indefinidos para personal investigador. Sin embargo, desconocemos las retribuciones asociadas de las cuales consta que *“The salary scale will be in line with that of professionals with similar experience and responsibilities at the host institution and in accordance with the regional legislation on the remuneration of personnel in the service of the Administration of the Autonomous Region of Aragon and its related entities”*<sup>10</sup>. Dada esta indefinición, el salario podría ser por ejemplo el equivalente al de profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor o permanente laboral, profesor titular de universidad, catedrático de universidad o profesor o investigador distinguido; es decir prácticamente cualquier cuantía imaginable.

## ix) Islas Baleares

El Gobierno de las Islas Baleares oferta dos programas para postdocs juniors y seniors en universidades y OPIs: el Margalida Comas y el Vicenç Mut. Además, oferta un contrato por el programa Felip Bauçà equivalente al Vicenç Mut pero para incorporación en empresas. Las retribuciones mínimas y años necesarios previos después del doctorado están representadas en la Figura 11 (nótese que para el Felip Bauçà realmente no se expresa límite superior de años por lo que el límite de 13 años post-doctorado representado en la figura es el del programa Vicenç Mut).

---

<sup>10</sup> <https://araid.es/en/content/convocatoria-araid-2024>



**Figura 11:** Comparativa de los programas de la AEI y los programas Margalida Comas y Vicenç Mut de las Islas Baleares.

#### xi) La Rioja

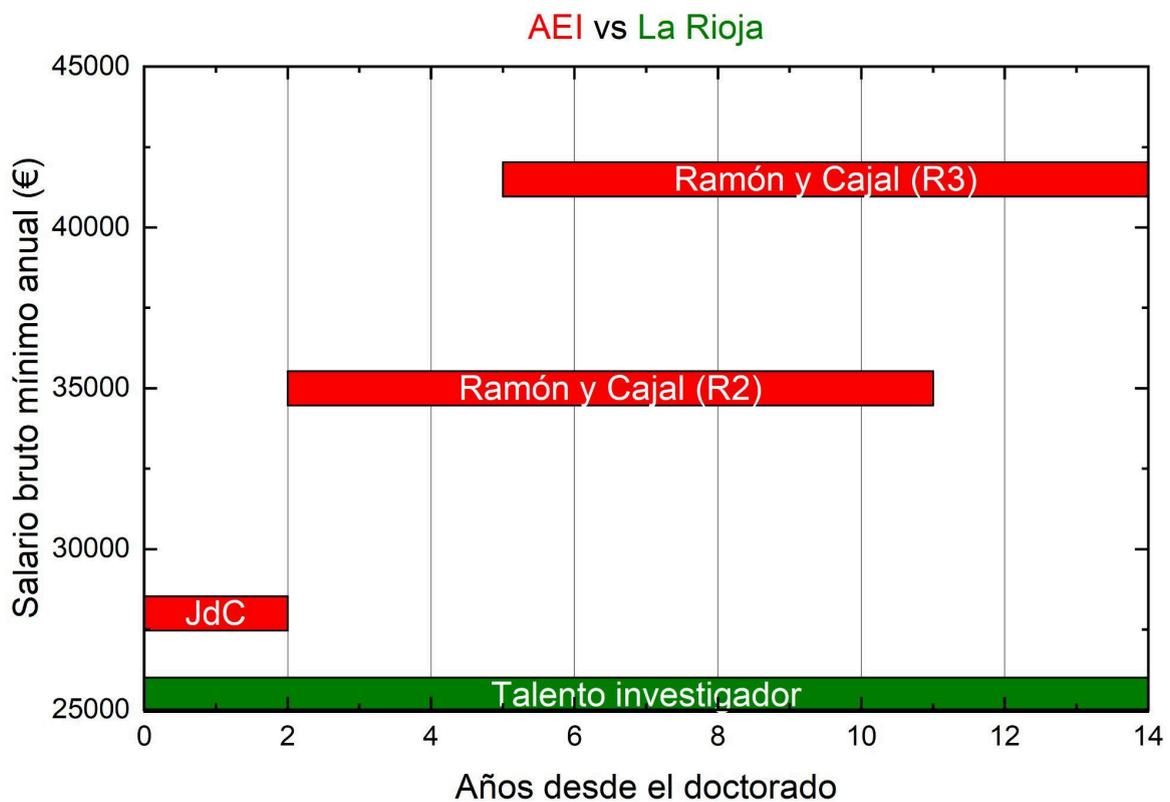
En el caso de la Rioja nos encontramos una convocatoria que especifica una retribución **máxima**. Efectivamente la convocatoria aclara que:

*“La dotación asignada al contrato será de 33.437,00 € brutos por anualidad más la indemnización por fin contrato, estando incluida en dicha cuantía el salario, las obligaciones tributarias y las cotizaciones a la Seguridad Social a cargo de la Universidad de La Rioja. En todo caso, la retribución mensual bruta **no superará los 2.122,50 € en 12 mensualidades**”<sup>11</sup>.*

<sup>11</sup> <https://www.unirioja.es/administracion-y-servicios/servicio-de-gestion-de-la-investigacion/talento/>

Nos cuesta entender el motivo de fijar una retribución máxima en vez de mínima, siendo además esta tan baja. Nótese que el texto citado es de la última convocatoria en la que esta cuantía ha bajado considerablemente. Efectivamente, en la convocatoria 2022<sup>12</sup> las cuantías eran de 48.013,56 € (cuantía total anual de la ayuda) y **3.045,00 €** mensuales en 12 mensualidades (retribución máxima).

Añadiendo a esta bajada el hecho de que el número de contratos subvencionados ha pasado de tres a **dos**, el programa queda en cifras relativamente marginales.

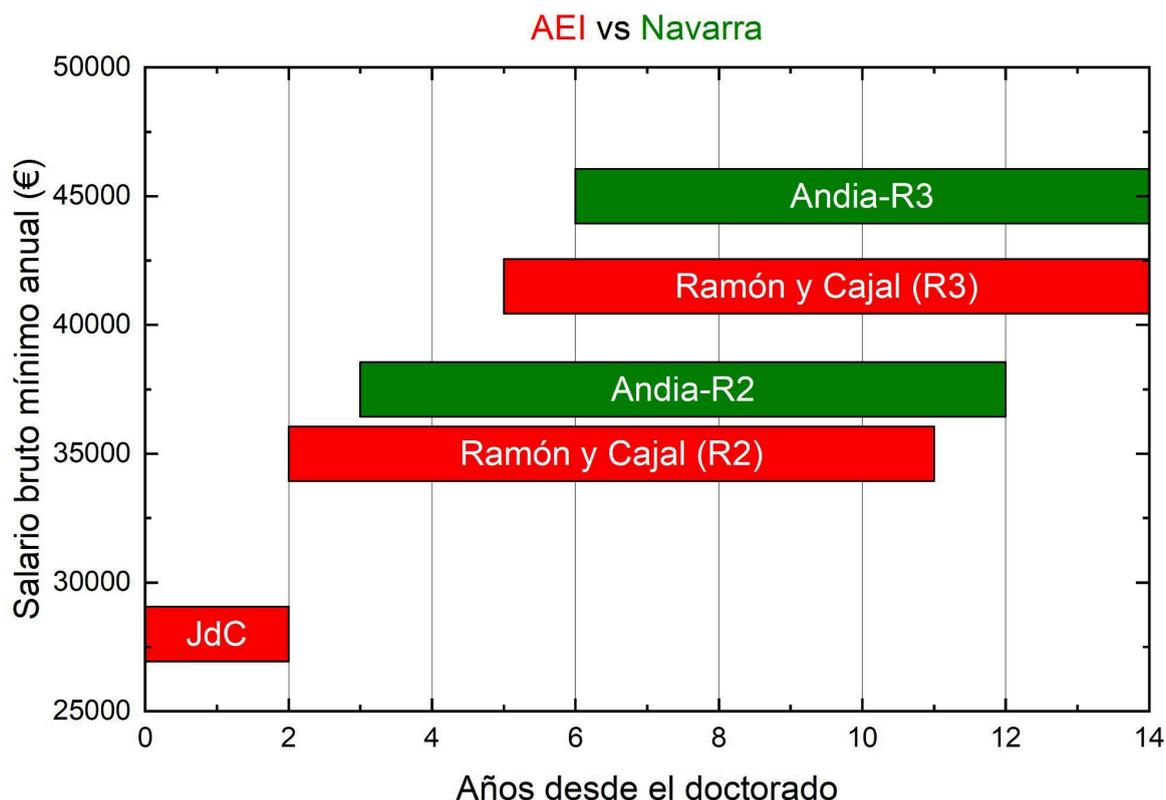


**Figura 12:** Comparativa de los programas de la AEI y el programa de La Rioja.

<sup>12</sup> [https://www.unirioja.es/servicios/sgib/investigacion/Bor\\_talento%20internacional-extracto.pdf](https://www.unirioja.es/servicios/sgib/investigacion/Bor_talento%20internacional-extracto.pdf)

## xii) Navarra

El sistema navarro de I+D+i de (SINAI) ofrece un programa análogo al Ramón y Cajal con retribuciones algo superiores en ambas fases como se puede ver en la figura 13. No nos consta ningún programa “junior” equivalente al Juan de la Cierva.



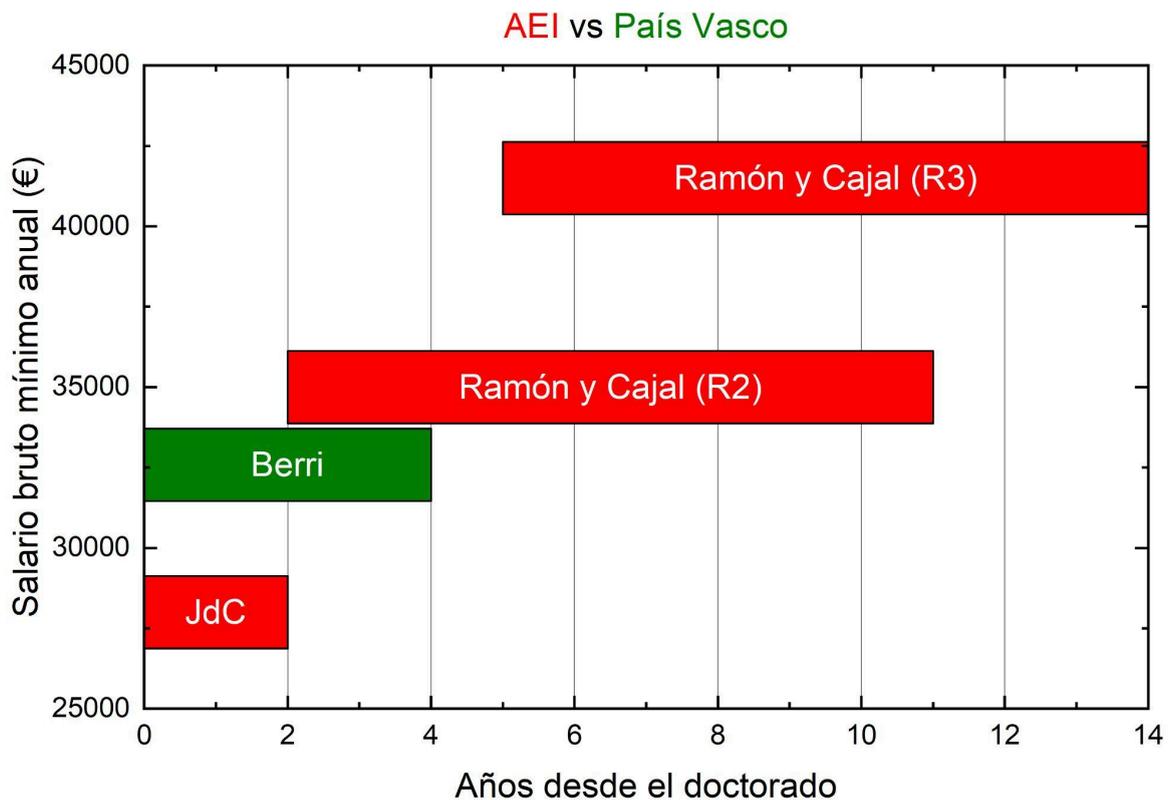
**Figura 13:** Comparativa de los programas de la AEI y el programa talento senior Andia de Navarra.

## xiii) País Vasco

El gobierno del País Vasco mantiene un “programa posdoctoral de Perfeccionamiento de Personal Investigador doctor” (posdoc Berri). En la correspondiente ORDEN de 20 de junio de 2023,<sup>13</sup> viene claramente estipulada la cuantía a recibir cada año (el programa dura tres años y tiene una retribución

<sup>13</sup> ORDEN de 20 de junio de 2023

distinta el último año, que hemos prorrateado aquí por simplicidad) por el/la empleado/a y por el/la empleador/a (cuota patronal). De hecho, se añade incluso en nota al pie de tabla una mención a que la retribución a percibir por el/la empleado/a es una “*cuantía bruta de la nómina antes de deducir las retenciones y cotizaciones que cada empleado/a deba soportar*”. Efectivamente, como hemos explicado al principio del informe, para obtener el salario neto hay que sustraer principalmente el IRPF. En todo caso saludamos que la administración pública exprese de manera tan clara y detallada este aspecto de las cuantías. La Figura 14 resume la remuneración (bruta anual y prorrateada por los tres años) y los años previos desde la tesis para presentarse a dicho programa.



**Figura 14:** Comparativa de los programas de la AEI y el programa programa posdoctoral de Perfeccionamiento de Personal Investigador doctor (postdoc Berri) del País Vasco.

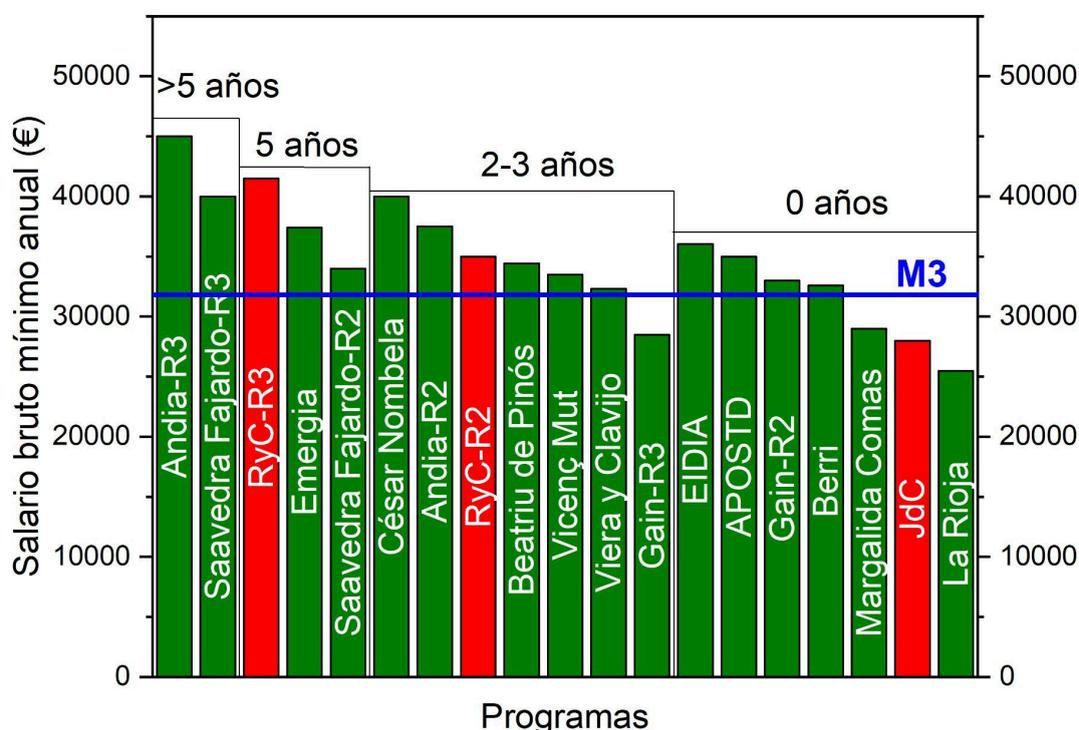
#### xiv) Otras CC. AA.

No hemos encontrado **ningún programa vigente** (convocatoria de 2023 o 2024) para **Cantabria, Castilla y León, Castilla La Mancha, Extremadura y Asturias**. Salvo error por nuestra parte, esto aboca al personal investigador doctor de estas comunidades autónomas a solo disponer de los programas nacionales, extremadamente competitivos.

#### xv) Conclusiones sobre programas autonómicos

Existe una gran discrepancia entre comunidades autónomas. Efectivamente, algunas disponen de programas estables con varias modalidades y otras no. Para el personal investigador eso significa que hay comunidades en las que este personal tiene dos grandes financiadores (Estado y Comunidad Autónoma) y otras en las que sólo puede contar con el Estado. Desde la FJI invitamos a todas las CC. AA. a poner en marcha programas de contratación de personal investigador doctor. En algunos casos estos programas pueden actuar sencillamente como una extensión o “repeca” de los programas nacionales. Efectivamente, el programa Viera y Clavijo (Canarias) utiliza para la selección de las personas candidatas las listas de reserva del programa nacional Ramón y Cajal y establece un orden de prelación simplemente recogiendo el orden y/o la puntuación obtenida en dicho programa.

Por otra parte, observamos que en las CC. AA. donde existen programas propios para postdoc “junior” (directamente accesibles -al menos en teoría- después de la tesis), las retribuciones suelen ser superiores a las de los programas de la AEI, donde el salario de la JdC sigue dejando mucho que desear a pesar de las subidas de los últimos años. La Figura 15 presenta un resumen de las retribuciones asociadas a los distintos programas, ordenados *grosso modo* de más “senior” a más “junior”. Concretamente, se distinguen 4 bloques en función del número de años **mínimos** desde la obtención del doctorado para optar a dichos programas. Esto obviamente es el mínimo **teórico** marcado por las respectivas convocatorias. Otro asunto distinto es la “edad media” (entendida como años post-doc) *efectiva* de obtención de cada programa, dato que desconocemos. Dentro de cada bloque se han ordenado los programas por retribución.



**Figura 15:** Comparativa de los programas de la AEI y los programas autonómicos subdivididos en 4 bloques según los años mínimos post-doctorado necesarios para optar a dichos programas y ordenados en cada bloque por retribución mínima. Se añade también en azul la retribución asociada al grupo profesional M3 (titulación requerida: máster) en el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado.

En la Figura 15 se ve claramente como el programa Juan de la Cierva es de los que conlleva una menor retribución (a pesar de las subidas recientes) y como varios programas “junior” tales como los andaluces y valencianos (EIDIA y APOSTD) igualan o incluso superan la retribución del programa Ramón y Cajal (en su fase R2). Como ya hemos comentado en la primera parte del informe, esta situación se debe principalmente a la baja retribución asociada a los programas de la AEI (ver Figuras 1 y 2) y tiene por efecto una situación de **injusticia salarial** en dichas comunidades, ya que según estén contratadas por un programa nacional o autonómico, dos personas con un perfil totalmente análogo recibirán retribuciones

muy distintas (ver discusión más detallada sobre este aspecto en la tercera parte del informe).

Otro de los puntos a destacar dentro de este grupo de ayudas postdoctorales es la increíble poca estabilidad y periodicidad que sufren. Si este suele ser un problema que se ve claramente a nivel nacional, como se ha visto en los retrasos/cambios que han sufrido las convocatorias de la AEI en los últimos 10 años, este problema se agrava notablemente cuando hablamos de las ayudas a nivel regional. Este tipo de ayudas sufren **retrasos y modificaciones constantes** llegando al extremo de la desaparición de un año para otro y sin previo aviso de programas enteros. Estos párrafos aquí expuestos ponen claramente de manifiesto la necesidad de un Estatuto que iguale y que homogeneice la situación del personal investigador postdoctoral (ver conclusiones del informe).

### c) Europa y financiación privada

Si analizamos la financiación europea y privada y la comparamos de nuevo con los programas de la AEI (Figura 16), una vez más los programas públicos nacionales quedan por debajo de los demás.

En lo que respecta a financiación privada que abarque un amplio abanico de áreas de conocimiento, solo hemos podido encontrar el programa Junior Leader de la fundación La Caixa<sup>14</sup>, cuyo número de contratos ofertados es relativamente anecdótico comparado con los programas nacionales, lo cual puede parecer lógico. Mantenemos en esta versión del informe los programas de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), aunque la temática sea obviamente más restringida. Existen otros programas como el programa Leonardo de la fundación BBVA que financia proyectos (que pueden estar dirigidos por personal investigador postdoctoral) pero no directamente contratos.

En cuanto a financiación europea, excluimos de aquí las subvenciones ERC Starting Grant o Consolidator Grant. La razón de no incluirlas es que, de nuevo, se trata de ayudas para la **realización de proyectos**. Si bien es cierto que se pueden usar para financiar el contrato del o de la investigador(a) principal, no creemos que se deban

---

<sup>14</sup> La última convocatoria, de 2023, limita las solicitudes a las áreas STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

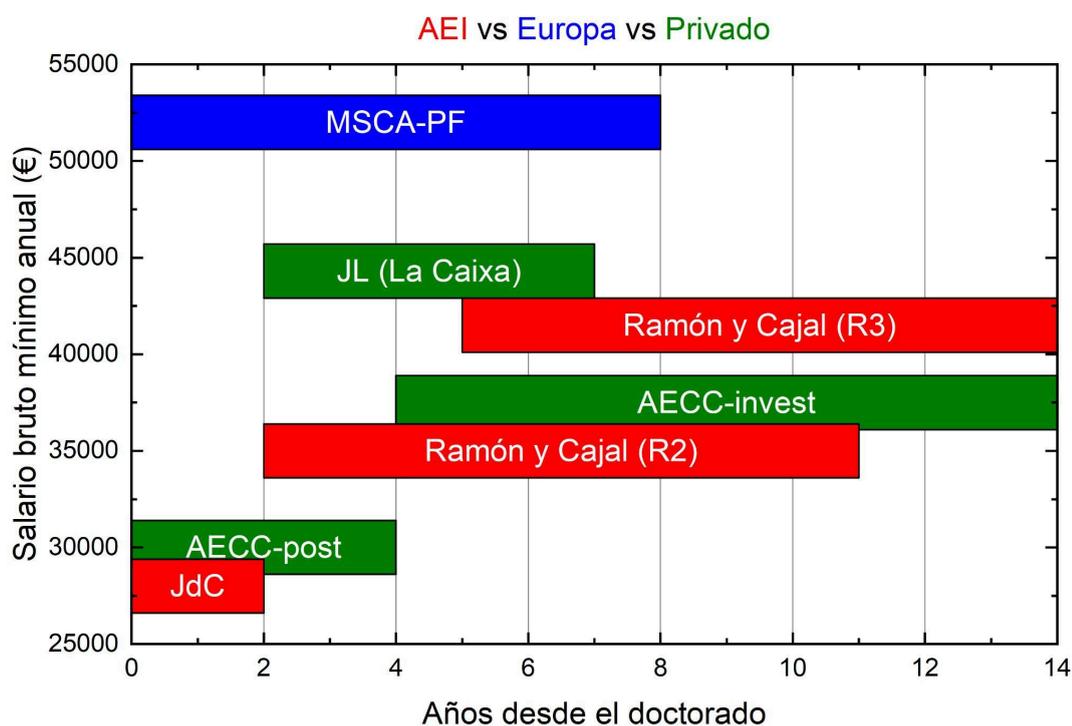
mezclar ambos conceptos (ayudas a la contratación *versus* ayudas a la realización de proyectos, si bien es cierto que la frontera puede ser poco nítida). Por tanto, en financiación europea para contratación a nivel postdoctoral queda el programa Marie Skłodowska-Curie Actions en su modalidad Postdoctoral Fellowship (**MSCA-PF**).

Determinar el salario asociado a la MSCA-PF es bastante complejo ya que depende de varios factores. Ya anteriormente, la cuantía de la ayuda (incluyendo cuota patronal) estaba formada por una base (**living allowance**) a la que se añadía un complemento por movilidad aplicable a todas salvo error por nuestra parte (**mobility allowance**) y otro únicamente para personas casadas con o sin hijos/as (**family allowance**), todo ello multiplicado por un factor dependiendo del país (para el que tomamos el de España en este informe). En las últimas ediciones se han añadido más posibles complementos, como se detalla en la tabla siguiente:

**Tabla 1:** Resumen de las retribuciones anuales (algunas estimadas) asociadas al programa MSCA-PF para España.

<i>Living allowance</i>	<i>Mobility allowance</i>	<i>Family allowance</i>	<i>Long-term leave allowance</i>	<i>Special needs allowance</i>	<i>Factor de país (España)</i>	<i>Cuota patronal estimada</i>	<i>Estimación nuestra</i>
60.960 €	7.200 €	7.920 €	variable	variable	x0,913	-25%	≈ 52.000 €

Con estos datos, estimamos un salario bruto anual en torno a **52.000 €** lo cual es muy superior a las ayudas “equivalentes” de la AEI. De hecho, la MSCA-PF puede ser vista más bien como una postdoc “junior”, ya que dura 2 años y no suele dar lugar a estabilización. Así pues, al pasar a un programa “senior” nacional como puede ser el RyC, **el personal investigador podría perder un tercio de su salario, lo cual supone un retroceso enorme**. Si bien es cierto que la solución no es sencilla, tratándose, por una parte, de ayudas europeas y por la otra nacionales, esta **falta clarísima de progresividad** en la carrera investigadora no deja de ser un aspecto que consideramos muy negativo e injusto.



**Figura 16.** Comparativa de los programas de la AEI, el programa europeo MSCA-PF y los programas de financiación privada de la fundación La Caixa y la Asociación Española Contra el Cáncer.

#### d) Programas propios (información 2023-2024)

A continuación detallamos la información de algunos planes propios de Universidades Públicas. Este apartado fue introducido en la actualización del informe del año pasado, y en esta ocasión hemos intentado revisar su vigencia en la actualidad. Hemos ampliado con el caso de la Universidad Autónoma de Madrid. Sin embargo, es importante notar que esta información podría no estar ya vigente en algunos casos en 2024, dada la alta volatilidad de estos programas.

En la **Universidad Autónoma de Madrid** se encuentra el programa propio de contratos Tomás y Valiente, puesto en marcha en el curso 2017-2018 con la pretensión de captar los perfiles investigadores en áreas menos favorecidas por el Programa Ramón y Cajal en la UAM, con un compromiso firme de estabilización tras

una evaluación positiva de la actividad desarrollada. Se ofrecen dos plazas y tiene una duración de tres años, renovables por otros dos. El salario bruto es de **33.300€** anuales, junto con una dotación adicional de 10.000€ para iniciar el desarrollo del proyecto de investigación. El título de doctor debe ser obtenido desde el 1 de enero de 2013 a 31 de diciembre de 2020 en la convocatoria 2023.

En **la Universidad de Alcalá** existe (¿o existía?) un programa postdoctoral que tiene dos modalidades: A y B. La primera para doctores tras defender la tesis y la segunda para aquellos que han disfrutado de una estancia en centros extranjeros de duración no inferior a veinticuatro meses. Es cierto, que en la convocatoria se establece que la duración del contrato para la modalidad A es de un año y para la B de un año renovable por otro. Asimismo, también se establece que los salarios serán de **21.500** euros y **25.000** euros anuales, respectivamente. Sin embargo, tras la entrada en vigor de la Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, esta institución ha prolongado las ayudas a tres años y ha equiparado el sueldo de la modalidad A al de un ayudante doctor. Todo esto haciendo alarde de lo que debería reinar, en cualquier caso, el cumplimiento estricto de la legalidad vigente. La última convocatoria disponible en la página web, si no fuera error nuestro, es de **2022**.

En **la Universidad Carlos III de Madrid**, en el año **2021** se procedió a la oferta de 30 estancias postdoctorales. Estas llevaban aparejadas un salario de **35.000** euros brutos y podían disfrutarse por un total de tres años. No obstante, no fueron convocadas en 2022, ni en 2023, ni en 2024, por lo que no se puede determinar su continuidad.

El Real Colegio Complutense tiene un programa para realizar estancias postdoctorales en la Universidad de Harvard para doctores de las universidades asociadas: **la Universidad Complutense de Madrid, la Universidad Rey Juan Carlos, la Universidad Politécnica de Madrid, la Universidad de Alcalá, la Universidad de Sevilla y la Universitat de València**. El salario es de aproximadamente **55.000** dólares durante los dos primeros años y el departamento de origen se compromete a incorporar al beneficiario durante dos años a su vuelta de Harvard. En algunas universidades el último año de convocatoria fue el **2022**.

La **Universidad de Málaga** en su programa propio ofrece tres diferentes contratos postdoctorales. Estas ayudas se denominan “contrato puente”, “contratos postdoctorales” y las “ayudas para la incorporación de doctores” con sueldos brutos mensuales (12 pagas) de **1200**, **1500** y **1900** euros, respectivamente. Si bien valoramos el esfuerzo por la universidad de Málaga en tener un plan propio con una amplia variedad de ofertas, los salarios no se corresponden con la experiencia de los candidatos. De especial reseña es el caso del contrato puente en el que el sueldo bruto es de 1200 euros, menor que el sueldo promedio del doctorando (y menor que el SMI en 2024). Es decir, el doctorando que acabe su doctorado con una FPI/FPU pasará a cobrar menos al acabar su doctorado. No se ha encontrado información sobre la adaptación de esta universidad a la nueva formulación del art.22 de la ley de la ciencia, ni de su nueva convocatoria desde **2021**.

La **Universidad de Valladolid** oferta en su programa propio contratos postdoctorales de 3 años con posibilidad de prórroga por dos años en caso de obtención del I3 o, en caso de haber sido beneficiario de un proyecto de investigación, del tiempo necesario para completar su ejecución. La cuantía del salario es de **26.300** euros, haciendo constar expresamente que se equipara a los antiguos Juan de la Cierva incorporación. No se convocaron en 2022, pero sí en **2023**, por lo que entendemos que establecen cierta continuidad, aun no cumpliendo con una convocatoria anual.

La **Universidad de Girona** en su programa propio ofrece contratos postdoctorales de dos años de duración. El salario es de **23.064,60** euros y una partida adicional de 2306,46 euros para la indemnización por finalización de contrato. No se hace referencia a la adaptación a la nueva formulación del art. 22 de la Ley de la Ciencia.

### 3) Aumentos salariales y complementos

Hasta aquí hemos discutido la retribución mínima indicada en distintos programas de ayudas a la contratación postdoctoral. Cuando la persona contratada trabaja en una administración pública (p. ej., Universidad Pública u Organismo Público de Investigación como el Consejo Superior de Investigaciones Científicas), que entendemos que es lo más habitual, conviene también discutir ciertos aspectos que afectan a la retribución de los/las empleados/as públicos/as. Efectivamente, se piensa a menudo y de **manera equivocada** que los complementos (por antigüedad, productividad u otros) así como las subidas salariales pactadas entre gobierno y sindicatos afectan **solamente al funcionariado**. Por el contrario, muchos de estos aspectos benefician o deberían beneficiar al conjunto de los/las **empleados/as públicos/as**. Sobre esta cuestión recordemos que el artículo 8 del Estatuto Básico del Empleado Público define claramente este personal de la manera siguiente:

*“1. Son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales.*

*2. Los empleados públicos se clasifican en:*

- a) Funcionarios de carrera.*
- b) Funcionarios interinos.*
- c) **Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.***
- d) Personal eventual.”<sup>15</sup>*

Así pues, invitamos a todo el personal postdoctoral trabajando en centros públicos a tomar buena nota de los apartados siguientes, ya que en ocasiones no están cobrando la retribución íntegra que les corresponde.

#### a) Aumento salarial pactado en 2022

---

<sup>15</sup> <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

Por acuerdo entre sindicatos y Gobierno, respecto al salario percibido en 2021, el salario de los/las empleados/as públicos/as debe aumentar siguiendo los porcentajes indicados en la tabla siguiente:

**Tabla 2.** Resumen de las subidas salariales pactadas para empleados/as públicos/as adaptadas de *El País*.<sup>16</sup>

	2022	2023	2024	Total
Aumento respecto 2021 a	3,5%	2,5%	2,0%	8,0%
		+0,5% variable con IPC	+0,5% variable con IPC	+ 1,5% variable
		+0,5% variable con PIB		

## b) Trienios

Expresado de una manera sencilla, a cada 3 años acumulados de trabajo en la administración pública (seguidos o discontinuos, en una o varias administraciones, españolas o europeas) corresponde un “trienio” que debe dar lugar a un complemento salarial por antigüedad. Para saber más sobre este tema y ayudar al personal investigador a hacer valer este derecho, en septiembre de 2022 publicamos la *“Guía rápida sobre trienios: ¿Te están pagando lo que deben?”*<sup>17</sup>. Nos consta que algunos/as compañeros/as han conocido y podido solicitar (y cobrar) estos complementos salariales a raíz de dicha guía, lo cual nos alegra enormemente. Para dar una idea del valor del trienio, las tablas vigentes del IV CUAGE indican 415,24€ anuales por cada trienio para todos los grupos profesionales del personal laboral. Los convenios colectivos de aplicación en cada institución pueden indicar valores distintos.

<sup>16</sup> [https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/10/03/economia/1664820243\\_262053.html](https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/10/03/economia/1664820243_262053.html)

<sup>17</sup> [http://precarios.org/tiki-download\\_file.php?fileId=2217](http://precarios.org/tiki-download_file.php?fileId=2217)

## c) Quinquenios y Sexenios

Además de los trienios, que son complementos por antigüedad y válidos en toda la administración pública, en Universidades y OPI existen complementos por distintos méritos: los quinquenios y los sexenios. Como sus nombres indican, estos complementos reconocen distintos méritos acumulados en tramos de 5 y 6 años respectivamente.

En universidades, los quinquenios reconocen la labor docente y los sexenios la labor investigadora o de transferencia. Los primeros se solicitan y gestionan en el propio centro, mientras que los segundos son evaluados a nivel nacional por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Tradicionalmente, estos complementos (tanto quinquenios como sexenios) habían estado reservados al personal funcionario y en menor medida a algunas figuras de personal laboral con contrato indefinido (típicamente Profesor Contratado Doctor). Sin embargo, ya hace varios años que la propia ANECA ha abierto su evaluación a todo tipo de personal investigador para los sexenios.<sup>18</sup> A pesar de esto, de manera general las Universidades se resisten a reconocer este derecho al personal investigador. Afortunadamente, una reciente **sentencia del Tribunal Supremo** de enero de 2023 (STS 315/2023), ratificando una anterior sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, avala la extensión del derecho a quinquenios y sexenios para todo el PDI, **incluidas las figuras temporales**. Siendo el personal postdoc de universidades parte del PDI, desde la FJI defendemos que todos/as los/las postdocs de Universidades Públicas deben poder optar a los correspondientes complementos por méritos docentes (quinquenios) e investigadores o de transferencia (sexenios). En OPI tales como el CSIC existen también complementos análogos recogidos en el Real Decreto 310/2019, de 26 de abril.<sup>19</sup> Sin embargo, este real decreto solamente beneficia al personal investigador funcionario. Así pues, de nuevo el personal laboral queda al margen de este derecho que debería reconocer el avance en la carrera profesional.

---

<sup>18</sup>

<https://www.aneca.es/-/aneca-reitera-su-acompanamiento-a-las-universidades-acerca-de-la-evaluacion-de-profesorado-laboral-no-permanente>

<sup>19</sup> <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-7782>

## d) Otros complementos

Para terminar esta parte sobre retribuciones de empleados/as públicos/as, queremos mencionar brevemente que existen más complementos salariales además de los expuestos anteriormente: complementos autonómicos, complementos por cargo de gestión, complementos de destino, complementos específicos, etc. Demasiado frecuentemente todos estos complementos están reservados al personal funcionario. Si tuviéramos una edad media de acceso al PDI funcionario razonable, quizás esto no sería un problema mayor. Sin embargo, los propios datos del Ministerio de Universidades<sup>20</sup> demuestran que el acceso a una plaza de Profesor Titular de Universidad en Universidades Públicas no se da en general hasta bien pasados los 40 años de edad. Lo mismo sucede en el CSIC para el acceso al cuerpo de Científicos/as Titulares. Así pues, negar todos estos complementos al personal postdoctoral es negarle una buena parte del avance en su carrera profesional y la posibilidad de estabilidad laboral y personal.

---

<sup>20</sup> [https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/11/Datos\\_y\\_Cifras\\_2021\\_22.pdf](https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/11/Datos_y_Cifras_2021_22.pdf)

## Conclusiones: ¿Dónde está el Estatuto que los partidos políticos firmaron en el Nuevo Pacto Por la Ciencia?

Este informe, a pesar de sus limitaciones citadas en la introducción, pone de manifiesto distintas cuestiones que nos resultan muy preocupantes:

- 1) De forma general **la etapa postdoctoral en España es excesivamente larga** y, a pesar de la reforma laboral de 2021 y la reforma de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI), **se siguen ofreciendo contratos temporales a personas que ya deberían gozar de estabilidad** en el sistema español de ciencia, tecnología e innovación (SECTI). A este respecto, queremos llamar la atención sobre el uso demasiado generalizado y cuestionable de la disposición adicional quinta a la reforma laboral de 2021 que sigue permitiendo la contratación temporal con fondos europeos. También queremos hacer un llamamiento sobre la figura de la contratación indefinida en esta etapa laboral de la investigación, así como en el personal técnico, ya que en no pocas ocasiones se tratan de contratos indefinidos con una duración extremadamente definida. Entendemos que la figura indefinida tiene sentido en un contexto de financiación de la investigación de forma basal, plurianual, diferente al sistema que tenemos ahora, que asegure la continuación y estabilidad de los trabajadores y las trabajadoras de la investigación. Recordemos que la etapa postdoctoral es una etapa de 20 años de media: ¿qué capacidad de plantearse proyectos de vida proporcionan estas condiciones laborales?
- 2) Si bien es cierto que en los últimos años mejoraron **las retribuciones mínimas relativas a los programas de la AEI**, éstas **siguen siendo generalmente bajas**. Consideramos que se debería aumentar más significativamente el salario correspondiente al programa JdC (anteriormente JdCf) pasando de 28.000 € (convocatoria 2023) a un mínimo de 31.828,44 € para ser equivalente al del grupo M3 del IV CUAGE y extender el mínimo

asociado a la fase R3 (41.500 €) a toda la duración del programa Ramón y Cajal .

- 3) Aunque nos podemos felicitar del hecho que distintas CC. AA. promuevan y financien programas “postdoc”, existe una desigualdad muy importante entre CC. AA. (algunas no tienen prácticamente ningún programa de este tipo) y sobre todo con respecto a los planes nacionales. En este punto, los programas de la AEI resultan a menudo menos atractivos en cuanto a salario que los “equivalentes” regionales. Esta **injusticia salarial** es muy preocupante y pensamos que a menudo es contraria a la Ley (en particular Ley de Ciencia 14/2011, artículo 22.1.d). Efectivamente, en el mismo centro puede haber (y hay, según nuestro conocimiento) personas con el mismo contrato de acceso al SECTI, la misma antigüedad e idéntico trabajo que cobran salarios muy distintos en función del programa (nacional o autonómico) por el que accedieron al contrato. Por otra parte, notamos que los programas autonómicos son en muchos casos extremadamente volubles: extinción repentina del programa, cambios sustanciales en las condiciones, años sin convocatorias o fechas de convocatoria muy distintas de año en año, entre otros aspectos.
- 4) El punto anterior se puede extender fácilmente a los programas propios hechos por las universidades. Reconocemos el esfuerzo de las universidades de implantar este tipo de programas, pero es cierto que la disparidad entre programas es completamente injusta, cuando, en algunos casos, el salario es incluso menor que en la etapa predoctoral.
- 5) Además la disparidad entre programas crea una problemática añadida. El cambio de ayudas por parte del investigador hace que ciertos investigadores renuncien a ayudas una vez empezadas por otras con mejor retribución por razones obvias. Esto hace que la **financiación** reservada al salario de estos investigadores **se pierda**. Esto además se ve tremendamente acrecentado por la **nefasta periodicidad** y la **tardanza** en la resolución de las convocatorias que aboca a los investigadores a presentarse a todas las convocatorias. Esta ineficiencia del uso del presupuesto se solucionaría

fácilmente con una mayor rapidez y mayor eficacia en la gestión de las solicitudes de contratos.

- 6) La financiación privada para contratos “postdoc” es casi inexistente. Esto es sin duda una señal del poco reconocimiento del doctorado en el sector privado español que se traduce de una manera más general en la **baja inversión privada en I+D+I**, lo cual nos diferencia, para mal, del resto de países de la Unión Europea.

Desde la FJI reclamamos que las autoridades públicas, incluyendo por supuesto el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades y la Agencia Estatal de Investigación desarrollen medidas para solventar estos problemas, fomentando la estabilización del personal y reduciendo la precariedad y la temporalidad al mismo tiempo que se revalorizan e igualan las retribuciones. Reconocemos, como ya hemos hecho en un anterior informe, que la reforma de los programas JdC y RyC de diciembre de 2021 es un paso en esa dirección. Sin embargo se ha visto **un retroceso** en cuanto a las condiciones debido al agotamiento de los fondos europeos de recuperación “next generation”, como en el número de ayudas JdC+RyC en la convocatoria 2022, esperamos que se revierta y sigan aumentando los derechos de los investigadores. Además de estas cuestiones, por brevedad y para centrarnos en el aspecto de la retribución, no hemos tratado en profundidad en este informe otros puntos relevantes como la **modalidad contractual**, el **número de contratos** ofertados en cada programa, los **requisitos** (más allá de la antigüedad), la **duración** de los contratos, la **financiación adicional** para gastos de ejecución de proyectos asociados, la **burocracia** asociada (p. ej., plazos de resolución de convocatorias que a menudo son excesivamente largos y dejan al personal sin más opción que el paro entre programas), o las vías de **estabilización** (acceso a la certificación I3/R3).

Creemos firmemente que muchos de estos aspectos relativos al desarrollo de una carrera investigadora justa y progresiva deberían establecerse en un **Estatuto del Personal de Investigación**. Necesitamos que se exijan una serie de condiciones y derechos laborales **mínimos** que sean justos para el investigador postdoctoral.

Estas condiciones tienen que venir asociados a la experiencia y a los méritos que el investigador sea capaz de demostrar, no al lugar donde decida realizar su trabajo.

El pasado **29 de junio de 2023** todos los partidos políticos que conforman el Gobierno y gran parte de la oposición firmaron el **Nuevo Pacto por la Ciencia**,<sup>21</sup> cuyo primer punto es precisamente el desarrollo de este Estatuto del Personal de Investigación. Por tanto, no se trata ya de un deseo o de una reivindicación nuestra, se trata de un compromiso pactado y firmado del que **solo cabe esperar que se cumpla** con la mayor brevedad posible.

---

<sup>21</sup> <https://www.marearojainvestigacion.org/qu%C3%A9-hacemos/pacto-por-la-ciencia>

# REFERENCIAS

Los salarios correspondientes a los distintos programas han sido extraídos o aproximados a partir de la información obtenida en los siguientes enlaces, consultados en los meses de marzo y abril de 2024.

RyC:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-ramon-cajal-ryc-2023>

JdC:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-juan-cierva-2023>

Beatriz Galindo:

<https://www.universidades.gob.es/convocatoria-beatriz-galindo-2023/>

Río Hortega, Sara Borrell, Juan Rodés y Miguel Servet:

[https://www.isciii.es/QueHacemos/Financiacion/Documents/RRHH%202024/FAQ\\_CM\\_2024.pdf](https://www.isciii.es/QueHacemos/Financiacion/Documents/RRHH%202024/FAQ_CM_2024.pdf)

[https://www.isciii.es/QueHacemos/Financiacion/Documents/RRHH%202024/FAQ\\_CD\\_2024.pdf](https://www.isciii.es/QueHacemos/Financiacion/Documents/RRHH%202024/FAQ_CD_2024.pdf)

[https://www.isciii.es/QueHacemos/Financiacion/Documents/RRHH%202024/FAQ\\_JR\\_2024.pdf](https://www.isciii.es/QueHacemos/Financiacion/Documents/RRHH%202024/FAQ_JR_2024.pdf)

[https://www.isciii.es/QueHacemos/Financiacion/Documents/RRHH%202024/FAQ\\_CP\\_2024.pdf](https://www.isciii.es/QueHacemos/Financiacion/Documents/RRHH%202024/FAQ_CP_2024.pdf)

Andalucía - EIDIA:

[https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2024/41/BOJA24-041-00030-41184-01\\_00297644.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2024/41/BOJA24-041-00030-41184-01_00297644.pdf)

Andalucía - Emergia:

[https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2023/241/BOJA23-241-00037-19048-01\\_00294197.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/eboja/2023/241/BOJA23-241-00037-19048-01_00294197.pdf)

Galicia - GAIN:

[https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2024/20240219/AnuncioG0655-281223-0004\\_es.html](https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2024/20240219/AnuncioG0655-281223-0004_es.html)

Comunidad de Madrid - TALENTO-César Nombela:

<https://www.bocm.es/bocm-20230807-19>

Comunidad Valenciana - APOSTD:

[https://dogv.gva.es/datos/2023/10/24/pdf/2023\\_10630.pdf](https://dogv.gva.es/datos/2023/10/24/pdf/2023_10630.pdf)

Comunidad Valenciana - CDEIGENT y CIDEAGENT:

[https://ceice.gva.es/es/web/ciencia/convocatories\\_2024/d-programa-per-al-suport-a-persones-investigadores-amb-talent-pla-gent](https://ceice.gva.es/es/web/ciencia/convocatories_2024/d-programa-per-al-suport-a-persones-investigadores-amb-talent-pla-gent)

Cataluña - Beatriu de Pinós:

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/9088/2010114.pdf>

Canarias - Viera y Clavijo:

<https://www.gobiernodecanarias.org/boc/2024/044/005.html>

Región de Murcia - Saavedra Fajardo:

<https://fseneca.es/web/convocatoria/666>

Aragón - ARAID:

<https://araid.es/en/content/convocatoria-araid-2024>

Islas Baleares - Margalida Comas, Vicenç Mut y Felip Bauçà:

<https://www.caib.es/seucaib/ca/arxiuServlet?id=6020389>

La Rioja - Talento:

<https://www.unirioja.es/administracion-y-servicios/servicio-de-gestion-de-la-investigacion/talento/>

Navarra - Talento senior Andia:

<https://bon.navarra.es/es/anuncio/-/texto/2023/100/20>

País Vasco - Berri:

<https://www.euskadi.eus/y22-bopv/es/bopv2/datos/2023/06/2303123a.pdf>

AECC:

<https://www.contraelcancer.es/es/area-investigador/ayudas/talento/postdoctoral-aecc-2024>

<https://www.contraelcancer.es/es/area-investigador/ayudas/talento/investigador-aecc-2024>

JL - La Caixa:

<https://fundacionlacaixa.org/es/becas-posdoctorado-junior-leader-convocatoria-retaining>

MSCA-PF:

[https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-c-all/2023-2024/wp-2-msca-actions\\_horizon-2023-2024\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/horizon/wp-c-all/2023-2024/wp-2-msca-actions_horizon-2023-2024_en.pdf)

Universidad Autónoma de Madrid - Programa propio de contratos Tomás y Valiente

<https://www.uam.es/uam/media/doc/1606940058085/convocatoriayv2023-final.repor t.pdf>

Universidad de Alcalá de Henares - Programa propio de Ayudas posdoctorales

<https://www.uah.es/es/investigacion/area-de-investigacion/programa-propio/Ayudas-Posdoctorales-Ultima-Convocatoria-2022/>

Universidad de Málaga

<https://www.uma.es/servicio-de-investigacion/info/124392/postdoctorales/>

Universidad de Valladolid

<https://investigadoc.uva.es/convocatorias/2023/Convocatoria%20Posdoc%20BOCYL%2016-08-2023.pdf>

## ANEXO I : Datos tabulados de salarios RyC

RyC					
Año	Salario mínimo bruto anual	Variación IPC desde diciembre 2008 a diciembre del año en cuestión (datos INE)	Salario idéntico a 2008 corregido por inflación	Diferencia absoluta anual	Pérdida en porcentaje
2008	33250	0	33250	0	0
2009	33250	0,8	33516	266	0,7936507937
2010	31600	3,8	34513,5	2913,5	8,441624292
2011	31600	6,3	35344,75	3744,75	10,5949257
2012	31600	9,3	36342,25	4742,25	13,04886186
2013	31600	9,6	36442	4842	13,2868668
2014	31600	8,5	36076,25	4476,25	12,40774748
2015	31600	8,5	36076,25	4476,25	12,40774748
2016	31600	10,2	36641,5	5041,5	13,75898912
2017	31600	11,4	37040,5	5440,5	14,68797667
2018	31600	12,7	37472,75	5872,75	15,67205503
2019	31600	13,6	37772	6172	16,34014614
2020	33300	13	37572,5	4272,5	11,37134873
2021	33300	20,4	40033	6733	16,81862463
2021-R3	39900	20,4	40033	133	0,3322259136
2022	33300	27,3	42327,25	9027,25	21,327
2022-R3	39900	27,3	42327,25	4192,8	5,7
2023	35000	31,2	43624	8624	19,77
2023-R3	41500	31,2	43624	2124	4,87

## ANEXO II: Datos tabulados de salarios JdC

JdC (JdCi y JdCf -llamado formación postdoctoral en 2013-)					
Año	Salario mínimo bruto anual	Variación IPC desde diciembre 2008 a diciembre del año en cuestión (datos INE)	Salario idéntico a 2008 corregido por inflación	Diferencia absoluta anual	Pérdida en porcentaje
2008	24750	0	24750	0	0
2009	25250	0,8	24948	-302	-1,210517877
2010	24000	3,8	25690,5	1690,5	6,580253401
2011	24000	6,3	26309,25	2309,25	8,777331167
2012	24000	9,3	27051,75	3051,75	11,28115556
2013	21500	9,6	27126	5626	20,74024921
2014	25000	8,5	26853,75	1853,75	6,90313271
2014	21500	8,5	26853,75	5353,75	19,93669413
2015	25000	8,5	26853,75	1853,75	6,90313271
2015	21500	8,5	26853,75	5353,75	19,93669413
2016	25000	10,2	27274,5	2274,5	8,339291279
2016	21500	10,2	27274,5	5774,5	21,1717905
2017	25000	11,4	27571,5	2571,5	9,326659775
2017	21500	11,4	27571,5	6071,5	22,02092741
2018	25000	12,7	27893,25	2893,25	10,37258118
2018	21500	12,7	27893,25	6393,25	22,92041981
2019	25000	13,6	28116	3116	11,08265756
2019	21500	13,6	28116	6616	23,5310855
2020	26300	13	27967,5	1667,5	5,962277644
2020	22650	13	27967,5	5317,5	19,01314025
2021	25350	20,4	29799	4449	14,93003121
2022	25350	27,3	31506,75	6156,75	19,54
2023	28000	31,2	32472,00	4472	13,77