

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES

¿CUÁNTO COBRA UN(A) POSTDOC EN ESPAÑA?

Actualización 2025

Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios

27 de mayo de 2025

Índice

Actualizaciones 2025	4
Resumen	7
Introducción	9
1) Análisis histórico de las retribuciones de los programas de la AEI	13
a) Programa Ramón y Cajal	13
b) Programa Juan de la Cierva	14
c) Valoraciones sobre la evolución de los programas RyC y JdC	16
2) Comparativa de distintos programas competitivos	18
a) Programas nacionales: AEI vs. ISCIII vs. Universidades	18
b) Programas nacionales de la AEI vs. programas autonómicos	21
i) Andalucía	21
ii) Aragón	23
iii) Asturias	24
iv) Islas Baleares	25
v) Canarias	26
vi) Cantabria	27
vii) Castilla-La Mancha	27
viii) Castilla y León	27
ix) Cataluña	28
x) Comunidad de Madrid	30
xi) Comunidad Valenciana	31
xii) Extremadura	32
xiii) Galicia	33
xiv) Región de Murcia	35
xv) Navarra	36
xvi) La Rioja	37
xvii) País Vasco	37
xviii) Conclusiones sobre Programas Autonómicos	39
c) Europa y financiación privada	41
3) Aumentos salariales y complementos	45
a) Aumento salarial pactado en 2022	45
b) Trienios	46
c) Quinquenios y Sexenios	47
d) Otros complementos	48
Conclusiones: ¿Dónde está el Estatuto que los partidos políticos firmaron en el Nuevo Pacto Por la Ciencia?	48
REFERENCIAS	53
ANEXO I : Datos tabulados de salarios RyC	56
ANEXO II: Datos tabulados de salarios JdC	57

Actualizaciones 2025

En esta cuarta 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, y una tercera vez en abril de 2024 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 2024 y el IPC de diciembre de 2024.
- Sobre otros programas nacionales:
 - Para los demás programas, se han actualizado las cifras con la última información disponible. En general, el incremento de los programas de la AEI ha sido mayor que el de otros programas.
- Sobre programas autonómicos:
 - Hemos hecho un notable esfuerzo para incluir a todas las comunidades autónomas del país. Sin embargo, en algunos casos no hemos encontrado ningún programa postdoctoral vigente (**Asturias, Cantabria, Castilla-La Mancha**).
 - Se han actualizado las retribuciones de los programas autonómicos de **Baleares, Cataluña, Madrid, Galicia, Murcia y País Vasco**.
 - Para las comunidades de **Andalucía, Canarias y Navarra** no hemos encontrado ninguna convocatoria nueva desde el informe anterior.
 - Solo destacando los cambios en los programas autonómicos queda patente la gran volubilidad que tienen éstos.
 - En **Aragón** se ha vuelto a publicar la convocatoria para investigadores postdoctorales con perfil "senior". No obstante, sigue sin especificarse el salario que debería percibir el investigador. Asimismo, se ha lanzado una nueva convocatoria denominada "Odón de Buen", dirigida a investigadores postdoctorales con perfil "junior".

- En **Castilla y León** se ha recuperado tras varios años la convocatoria “Andrés Laguna”. No obstante, la presente edición adolece de ciertas carencias, como la falta de claridad en los requisitos, entre los que destaca la indefinición sobre el número mínimo de años posteriores a la obtención del doctorado para poder optar a dicha ayuda.
 - En la **Comunidad Valenciana** seguimos viendo, desgraciadamente, la tendencia del año anterior, en la que parecen haber desaparecido los programas “senior” de la GenT. Aunque sigue vigente el contrato APOSTD.
 - En **Extremadura** se ha creado una nueva convocatoria, la cual no se ha resuelto, pero las bases carecen de claridad ya que no incluye ni el salario del investigador, sólo la cantidad a percibir por el empleador.
 - También hemos eliminado la sección correspondiente a **La Rioja** porque el Programa Investigador de 2024 no ha sido un programa postdoctoral al uso sino que es un programa de la Universidad de La Rioja con plazas en departamentos concretos.
-
- Financiación europea y privada:
 - Hemos observado ligeras subidas en las retribuciones tanto en el programa MSCA-PF (europeo) como en los programas privados de la fundación La Caixa (Junior Leader) y de la Asociación Española Contra el Cáncer, manteniéndose por encima de los programas equivalentes nacionales JdC y RyC.
 - Hemos **añadido** los programas de las fundaciones Tatiana Pérez de Guzmán (neurociencia), Ramón Areces (ciencias sociales), y Daniel Carasso (alimentación sostenible), cuyas retribuciones también son igual o ligeramente superiores a los programas equivalentes de la EIA: JdC (Tatiana Pérez de Guzmán y Ramón Areces) y RyC (Daniel Carasso).
-
- Planes propios:
 - Hace dos actualizaciones introdujimos como novedad este apartado para discutir los planes propios de varias universidades públicas. Sin

embargo, es algo bastante inabarcable para las capacidades de la FJI y hemos decidido volcar esfuerzos en expandir el informe y comentar sobre los programas postdoctorales de todas las comunidades autónomas.

- Conclusiones:

- En esta actualización queremos llamar especialmente la atención, de nuevo, como en la actualización del año pasado, 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. De nuevo aprovechamos esta oportunidad para que todos los grupos políticos del parlamento cumplan con lo que ellos mismos han firmado.

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. Si bien es cierto que esta pérdida de poder adquisitivo frente al IPC se ha frenado moderadamente en el programa “Ramón y Cajal” y ha disminuido en el programa “Juan de la Cierva” en los últimos dos años. Sin embargo, entendemos que estas retribuciones siguen siendo realmente bajas, especialmente en el caso del programa “Juan de la Cierva”, por **debajo** del **grupo profesional M3** en el IV convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado.¹ (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, que tenga su mínimo en unos 38.000 euros brutos anuales aproximadamente.¹ Ahora mismo se está negociando el V Convenio Colectivo Único de la Administración General del Estado y creemos que es **una ventana de oportunidad clave** para introducir esta

¹ [El Desdén de la Administración Pública a su Personal Más Cualificado: Necesitamos el Grupo Profesional M4. – FJI Precarios](#)

propuesta, en línea con lo que apoyan otro centenar de asociaciones y sindicatos de investigadores e investigadoras que pertenecen a la Coordinadora Marea Roja de la Investigación. Esta solicitud debe incluirse también en los convenios autonómicos y de las propias universidades para que tenga efecto.

Más allá de dichos convenios, creemos que es necesario elaborar un **Estatuto del Personal de Investigación** para regular, entre otras cosas, la cuestión de las retribuciones postdoctorales, así como otras cuestiones importantes para todo el personal de investigación en España, donde se incluye al Personal Técnico, de Gestión, Administración y Servicios. 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***² 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**, como registramos en el futuro informe de la Coordinadora Marea Roja de la Investigación (pendiente de publicar)

² <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 hasta límites insostenibles. Por ejemplo, la edad promedio de ingreso como Científico Titular (CT) en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC) es de 43 años, según el último dato disponible, del que no hemos encontrado actualización.³ Por otro lado, en las universidades públicas solo un 3,1% de los TU son menores de 40 años, lo que supone un leve incremento desde el 2023, pero claramente insuficiente: el 60% de los TU tienen entre 40 y 59 años .⁴

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, en su ya octava edición a la hora de escribir estas líneas.⁵ 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).⁶

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

³ 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>

⁴

<https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/detalle-publicacion/MICIU/Datos-y-cifras-del-Sistema-U-niversitario-Espanol0.html>

⁵ <https://www.fecyt.es/publicaciones/researcher-career-path-spain-glance>

⁶ 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/di1976>

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 restando un 30% estimado asociado a la cuota patronal.

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. Esto también es indicio de que es necesario que las convocatorias postdoctorales deben ser suficientes para la oferta que demandan, y así no tener que utilizar otros contratos que están hechos con otros fines para que el personal postdoctoral tenga un contrato con el que trabajar.
- Este informe se centra en el análisis de contratos destinados exclusivamente a investigadores postdoctorales. Por ello, se han excluido otras modalidades contractuales correspondientes a la etapa entre la finalización de la tesis doctoral y la consolidación de una plaza estable, ya sea como funcionario o como personal fijo. Entre estas figuras excluidas destacan las de "Ayudante Doctor" o "Profesor Permanente Laboral", cuyas funciones principales son de carácter docente (con más de 100 horas anuales asignadas a docencia, aunque este número puede variar por un número amplio de factores), pese a incluir componentes asociados a la investigación.
- 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.

- Cabe destacar que las comparativas entre programas se han realizado tomando como criterio el plazo para la presentación de solicitudes, calculado en función del tiempo transcurrido desde la defensa de la tesis doctoral. Es decir, **la duración en años expresada en los gráficos 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.
- 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.⁷ 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

⁷ <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.i03.04>

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 2023, 2024 o 2025.
- 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? ¿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 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 2024 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, líneas roja y verde, respectivamente, en la Figura 1), 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 **42.500** euros brutos anuales desde los 36.000 € de la fase R2, según la convocatoria de 2024.

De forma general, se observa la **importante devaluación del salario RyC desde 2008**. Si bien es cierto que en los últimos 5 años ha aumentado la retribución mínima (convocatorias 2020, 2023 y 2024) 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). También cabe destacar, que, de nuevo, la descontrolada inflación ha hecho que esta subida de salario solo frene la pérdida de poder adquisitivo pero no la ha disminuido.

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.

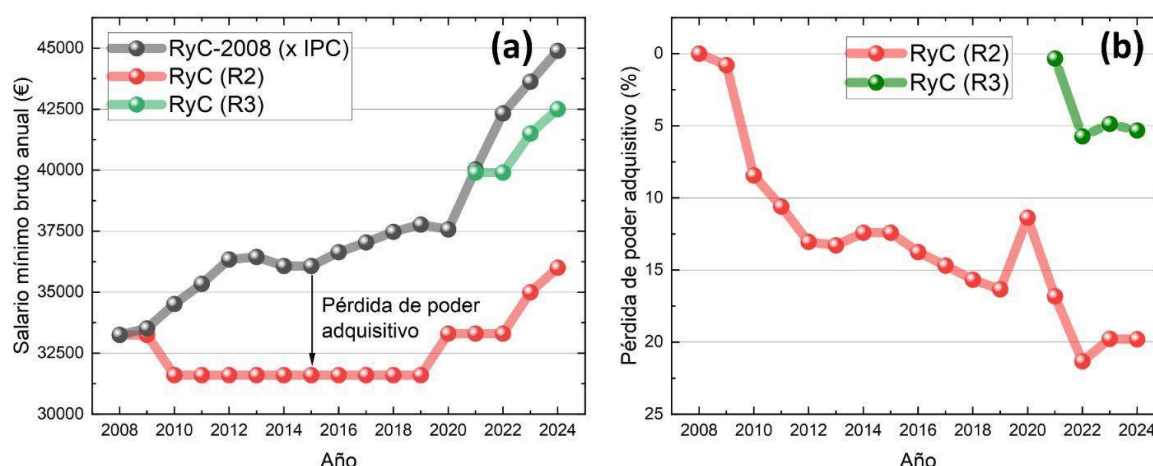


Figura 1: Evolución histórica de las retribuciones mínimas ligadas al programa RyC. (a) Evolución del salario mínimo estipulado en las sucesivas convocatorias (salario nominal, en rojo para la fase R2 y en verde para la fase R3) y evolución teórica del salario necesario para compensar la variación del 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 alegró, por tanto, ver que desde la convocatoria 2022 se eliminó el apelativo de “formación”. Las retribuciones mínimas ligadas al programa JdC están indicadas en la Figura 2.

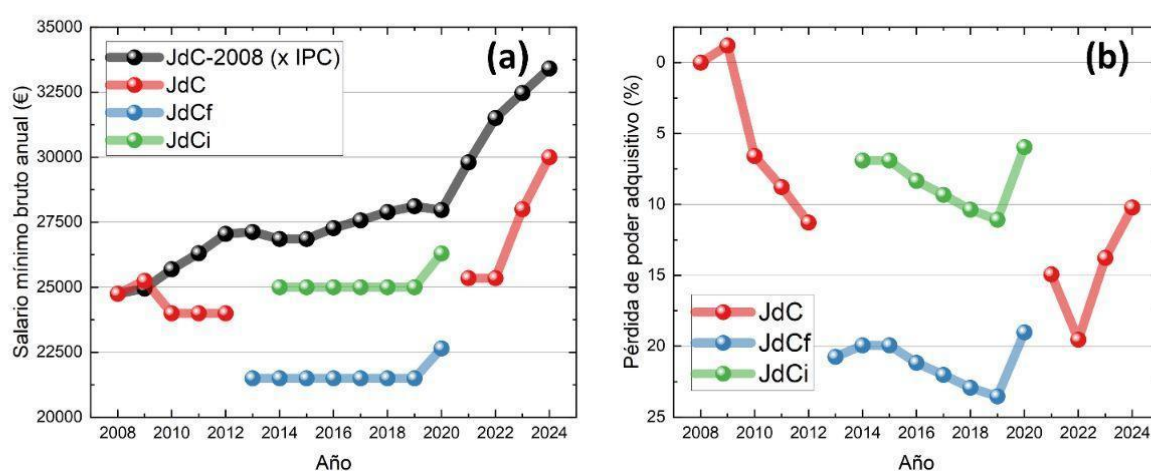


Figura 2: Evolución histórica de las retribuciones mínimas ligadas al programa JdC. (a) Evolución del salario mínimo estipulado en las sucesivas convocatorias (salario nominal, en rojo para el programa JdC, azul para el programa JdCf (ayudas a la formación postdoctoral en 2013) y en verde para el programa 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 % en 2022, se ha ido reduciendo paulatinamente desde entonces hasta llegar a una pérdida de poder adquisitivo de un 10 %. Sin embargo, el hecho de perder poder adquisitivo de un 10 % no puede verse como una victoria.

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 **30.000 €** brutos anuales. La segunda, de aplicación a todo el personal recogido en el IV CUAGE con nivel de máster (inferior al doctorado) asciende a 32.465,02 € brutos anuales + complementos.⁸ ¿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 del Personal de Investigación que contemple la regulación de la etapa postdoctoral que comentaremos en mayor detalle más adelante. En el momento en el que se están escribiendo estas líneas se está negociando el V Convenio Único de la Administración General del Estado. Esperemos que en esta nueva versión del CU se incluya un grupo M4 equivalente a la formación de Doctorado que funcione como espejo al resto de convenios colectivos autonómicos y de universidades y OPIs.

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 17 años. Como ya hemos hecho en varias ocasiones, reconocemos que en los últimos 5 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 2024 la retribución bruta anual de **la JdC debería ser de 33.413 €**, es decir, aproximadamente la de la RyC en la fase R2 (36.000 €) y la retribución de **la RyC debería ser 44.888 € para los 5 años**, es decir superior a lo que se estipula únicamente para la fase R3 (42.500 €).

⁸[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)

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 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). Esperamos que la negociación que se está desarrollando ahora sea fructífera respecto a este asunto y se incluya. 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, especialmente teniendo en cuenta que cada vez los beneficiados tienen un mayor currículum debido a la precariedad de nuestro sistema científico.

(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

Aunque no aparezca de forma explícita en el informe, 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.⁹

Por ello realizamos una comparativa entre los programas de la AEI y de otros organismos públicos y privados.

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.

Aquí es necesario hacer un inciso y aclaración sobre los programas del ISCIII ya que esta figura presenta ciertas novedades respecto a informes anteriores

(i) Por una parte, nos alegramos de ver que el programa Miguel Servet tipo II sigue sin haberse vuelto a convocar. Este programa fue eliminado de la comparativa anteriormente. 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,

⁹ <https://cienciaconfuturo.com/2018/10/09/la-carrera-cientifica-en-espana-un-embudo-atascado/>

los programas postdoctorales no deben ser un fin en sí mismo sino un medio de alcanzar la estabilidad laboral.

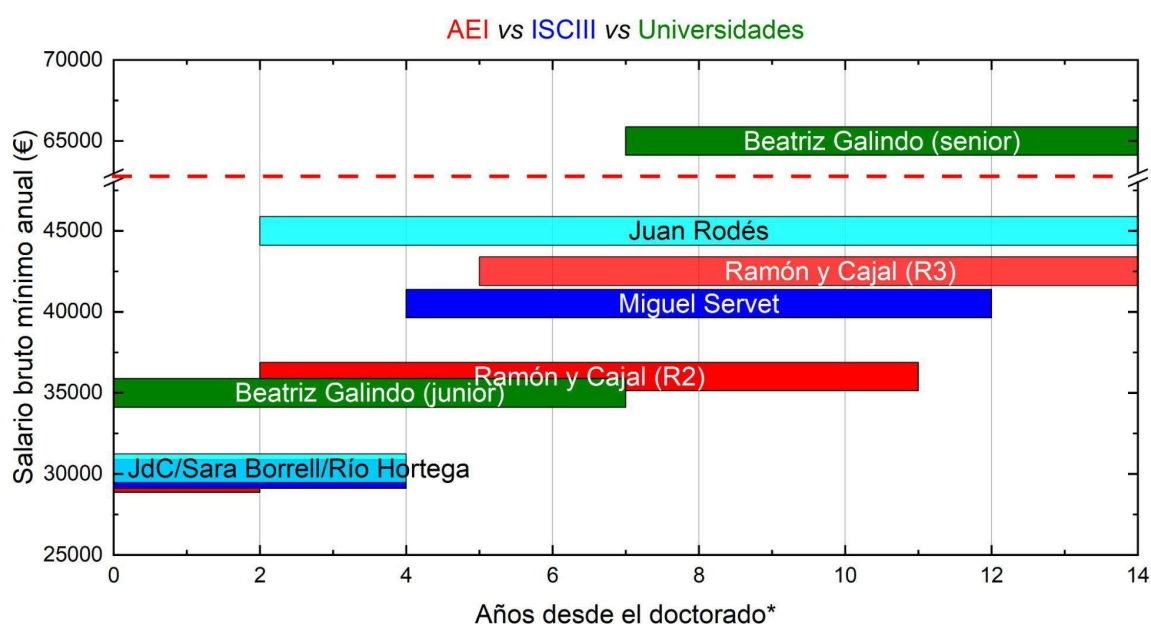


Figura 3: Comparativa de programas nacionales. JdC = Juan de la Cierva. Nótese el corte en el eje Y entre el programa Beatriz Galindo senior y el resto. *En el caso del programa Río Hortega, se cuentan los años a partir de la obtención del título oficial de especialidad sanitaria. Ver más detalles sobre esta diferencia en el texto. Nótese que coinciden en salario los programas JdC, Sara Borrell y Río Hortega y para evitar un solapamiento se han desplazado manualmente ligeramente para denotar que se encuentran ahí.

(ii) Por otra parte, hemos actualizado 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, seguimos incorporando estos programas en el informe como muestra de 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 €).

La Figura 3 muestra cómo cada vez los programas de la AEI están más cerca de los ofrecidos por el ISCIII, pero porque éstos últimos parecen no haber cambiado en los últimos años, mientras que los de la AEI van subiendo, aunque sea de forma más lenta de la deseada. En el caso de los programas “junior”, el salario se ha igualado en los tres programas estudiados. Sin embargo, en el caso de los programas “senior”, como se puede observar, **las retribuciones asociadas a los programas de la AEI son generalmente inferiores a las demás con idéntica antigüedad**. Si miramos los programas de la Secretaría General de Universidades (anteriormente Ministerio de Universidades) solo queda por tanto 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, como ha ocurrido con otros contratos de investigador distinguido, como es el caso de algunos contratados con el programa “María Zambrano”. Por lo tanto, sin menoscabo de la retribución y reconociendo la voluntad de atracción de talento extranjero, pensamos 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, disculpen de antemano cualquier posible omisión. No se trata solo de que exista una gran multiplicidad de programas, sino que además en la mayoría de casos son muy volubles, con convocatorias que no se celebran todos los años, cambios de nombre y número de ayudas ofertadas muy limitadas.

Sin embargo, este año hemos realizado un esfuerzo exhaustivo por incorporar en el análisis a todas las comunidades autónomas, incluso aquellas que actualmente no disponen de programas postdoctorales específicos. Su inclusión en este informe pretende servir como estímulo para promover el desarrollo de este tipo de iniciativas en dichas regiones.

i) Andalucía

Ya en la anterior convocatoria **el sistema de ayudas postdoctorales andaluz cambió ligeramente**. 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.

Las últimas convocatorias se retrasaron 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. No obstante, desde entonces no se ha registrado ninguna nueva convocatoria para estos programas. Los datos disponibles sugieren que en Andalucía se está consolidando un patrón de publicación bianual, en el mejor de los casos, de convocatorias postdoctorales.

Pero no solo el retraso es preocupante. Ha habido **un grave descenso en el número de ayudas** en las últimas convocatorias, el cual se suma al descenso indirecto al haberse saltado una convocatoria anual y el consiguiente “cuello de botella” formado. El programa junior pasó de 150 a 129 ayudas mientras que el senior pasó 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. La transformación de estos programas postdoctorales vinieron acompañados de 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.

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

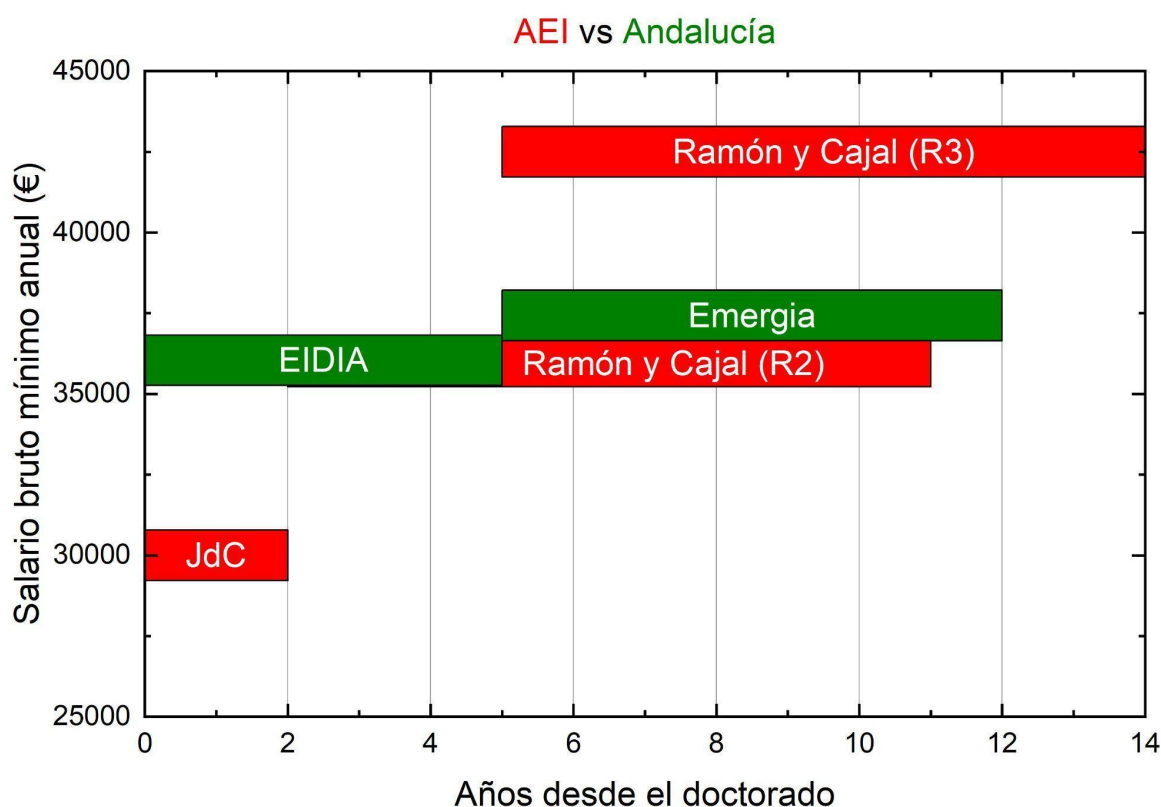


Figura 4: Comparativa de los programas de la AEI y los programas de Andalucía. Las cifras para los programas andaluces corresponden a las convocatorias 2023/2024 para los programas Emergia y EIDIA, debido a la falta de una nueva convocatoria.

ii) Aragón

La Fundación Agencia Aragonesa para la Investigación y el Desarrollo (**ARAID**) subvenciona 9 (en lugar de los 12 del año pasado) contratos indefinidos para personal investigador con perfil “senior”. 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”*¹⁰. Dada esta indefinición, el salario podría ser por ejemplo el equivalente al de profesor ayudante doctor, profesor contratado doctor o permanente laboral, profesor

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

titular de universidad, catedrático de universidad o profesor o investigador distinguido; es decir prácticamente cualquier cuantía imaginable.

Por otro lado, el Gobierno de Aragón ha creado una nueva convocatoria de investigadores postdoctorales con más de 2 años desde su lectura de tesis. Con un sueldo inferior al de un JdC. Valoramos positivamente la creación de este nuevo programa, pero resulta preocupante que la retribución económica establecida sea inferior incluso a la de las ayudas "Juan de la Cierva", ya considerada de por sí insuficiente.

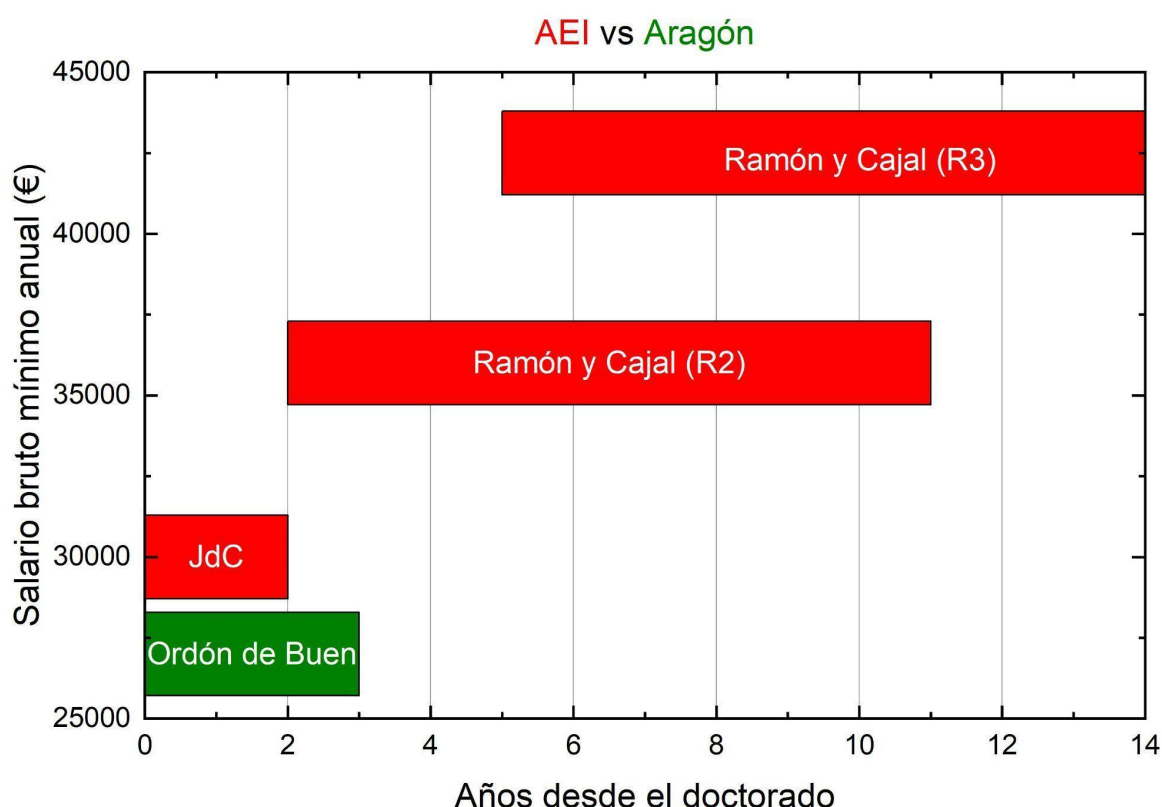


Figura 5: Comparativa de los programas de la AEI y el programa Ordón de Buen.

iii) Asturias

No hemos encontrado ningún programa postdoctoral vigente.

iv) Islas Baleares

El Gobierno de las Islas Baleares oferta dos programas para postdoctorales: s juniors y seniors en universidades y OPIs: el Margalida Comas, (para investigadores con menos de tres años desde la lectura de la tesis, y el Vicenç Mut, para doctores que leyesen la tesis entre hace 3 y 13 años. respectivamente. Además, oferta un contrato por el programa Felip Bauçà equivalente al Vicenç Mut pero para incorporación en empresas. Las retribuciones mínimas son de 29.000 €, para el programa Margalida Comas, y de 33.500 € para los programas Vicenç Mut y Felip Bauçà. Estas retribuciones 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 tras la tesis representado en la figura es el del programa Vicenç Mut.

Este año debido a la moderada subida de los programas de la AEI y a la congelación de estos programas autonómicos se han despegado en cuanto a la diferencia de retribución.

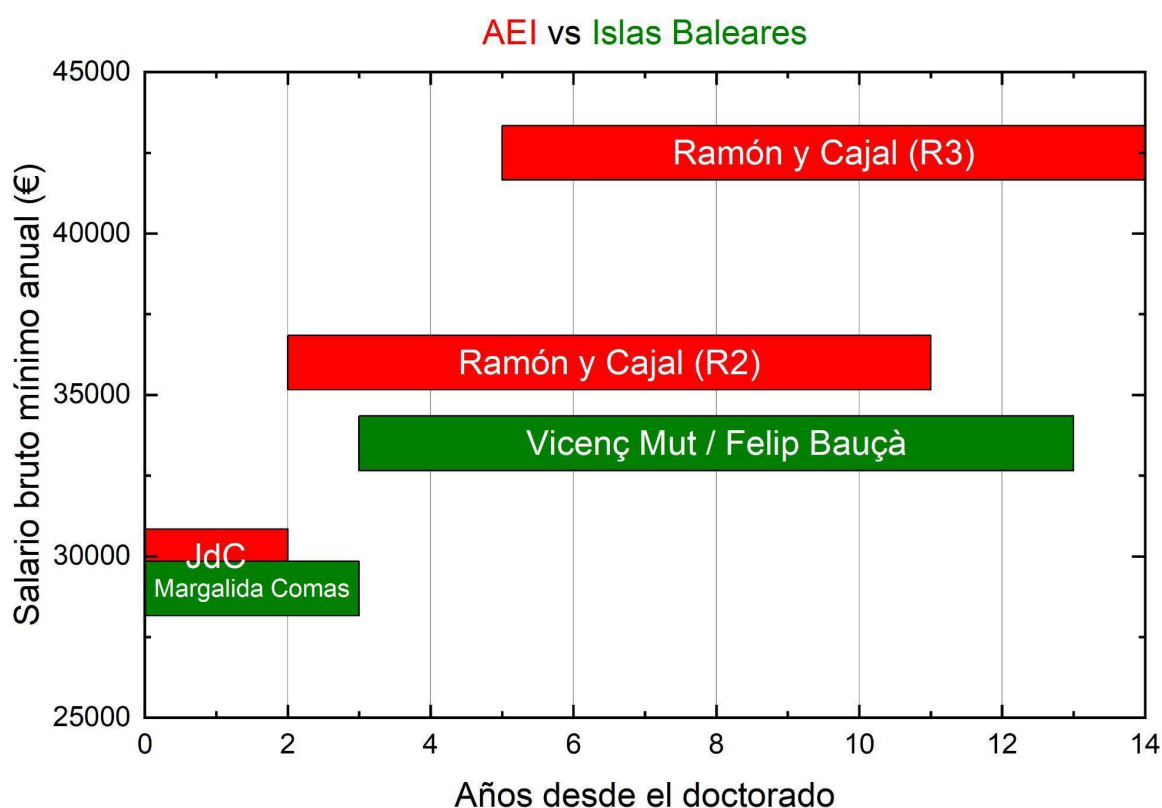


Figura 6: Comparativa de los programas de la AEI y los programas Margalida Comas y Vicenç Mut de las Islas Baleares.

v) Canarias

En el caso de Canarias, la oferta postdoctoral se limita al programa “Viera y Clavijo”. Este programa sufrió un importante cambio el año pasado. 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 hubo 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.

Sin embargo, en 2025 no se ha publicado ninguna nueva convocatoria para esta ayuda.

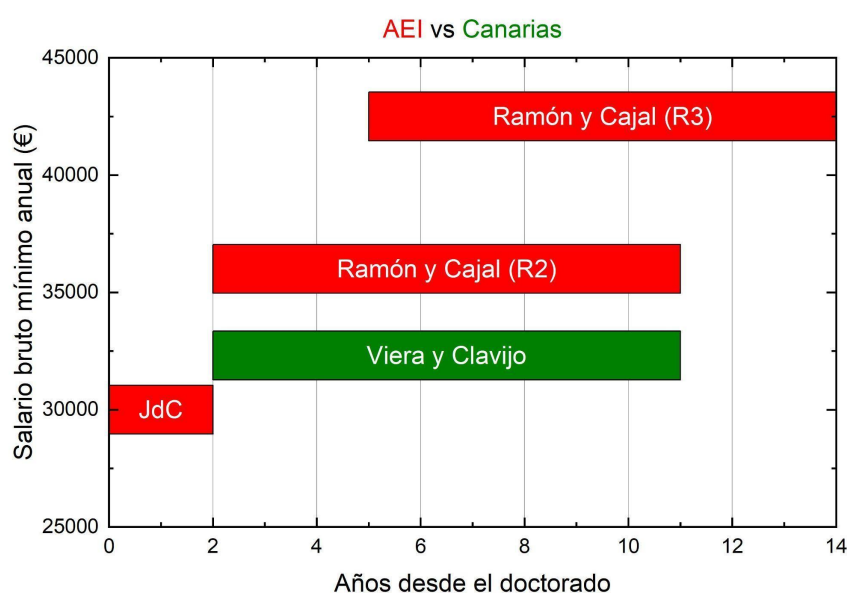


Figura 7: Comparativa de los programas de la AEI y el programa Viera y Clavijo de Canarias.

vi) Cantabria

No hemos encontrado ningún programa postdoctoral vigente.

vii) Castilla-La Mancha

No hemos encontrado ningún programa postdoctoral vigente.

viii) Castilla y León

Las **Subvenciones para la Incorporación de Talento Investigador "Andrés Laguna"** 2024, promovidas por la Junta de Castilla y León y cofinanciadas por el Fondo Social Europeo Plus (FSE+), están dirigidas a fomentar la contratación de personal investigador con título de doctor en las universidades públicas de la comunidad y centros del CSIC ubicados en su territorio. La convocatoria contempla un total de 15 ayudas, cada una con una dotación económica máxima de **150.000 euros**, repartidos en **tres anualidades de 50.000 euros** cada una. Esta financiación está destinada a cubrir los costes del contrato laboral, incluyendo salario e indemnizaciones, aunque se especifica que las entidades contratantes pueden ajustar los importes en función de las cargas sociales y su estructura interna. Sin embargo, no especifica si con esta ayuda se deba sustraer la cuota patronal o no, ya que no especifica salario bruto en ningún lugar de la convocatoria. Así que para el cálculo en la Figura 8, a los 50.000 euros anuales especificados les hemos sustraído el 25 % aproximado de la cuota patronal, aunque al carecer de mínimo explícito la convocatoria, es posible que la Universidad pueda decidir un salario menor al indicado. La duración del contrato financiado es de **tres años**, con la posibilidad de incluir hasta **100 horas anuales de docencia**, si así lo acuerda la universidad correspondiente, y conforme a la normativa de incompatibilidades.

Entre los requisitos exigidos se encuentra estar en posesión del título de doctor y haber obtenido una puntuación igual o inferior a 79 en la última convocatoria del proceso de evaluación para la obtención del certificado R3 como investigador establecido, según lo estipulado por la Ley de la Ciencia (Ley 14/2011). Sin embargo no especifica ningún requisito de tiempo tras el doctorado.

Esta convocatoria no se había lanzado en varios años, por lo que su reactivación en 2024 representa un paso importante por parte de la Junta para recuperar e incentivar la atracción y retención de talento investigador en el sistema científico de Castilla y León, brindando una oportunidad estructurada para consolidar trayectorias postdoctorales en instituciones de la comunidad.

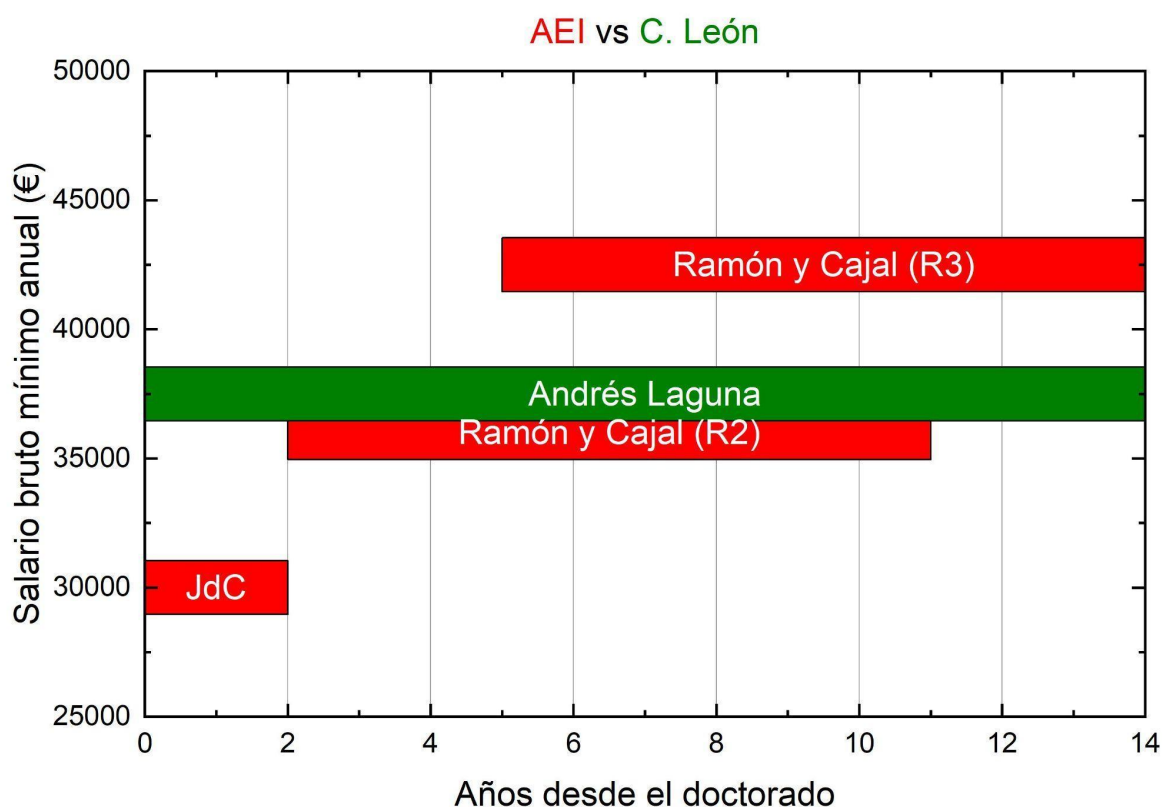


Figura 8. Comparación de los programas de la AEI y el programa Andrés Laguna.

ix) 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 años. Además, cabe destacar que este año las bases indican también 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).

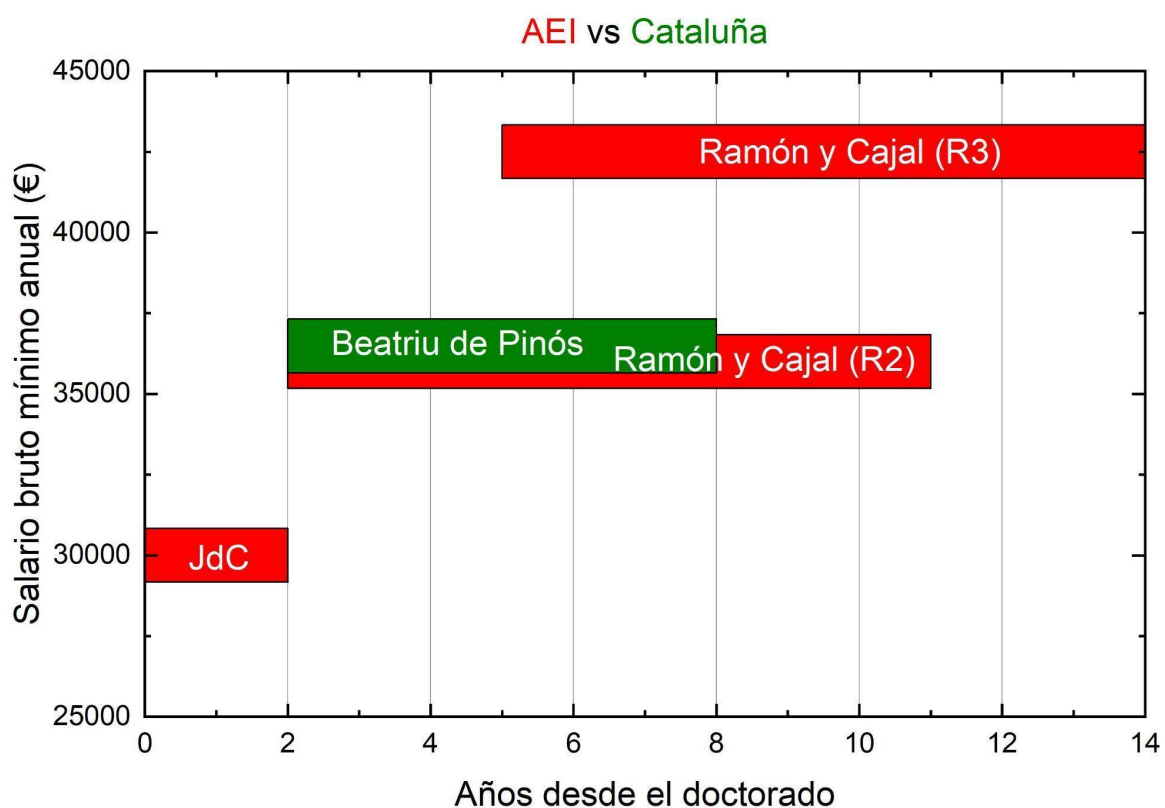


Figura 9: Comparativa de los programas de la AEI y el programa Beatriu de Pinós de Cataluña.

x) Comunidad de Madrid

Este año, la Comunidad de Madrid renueva el programa renombrado como **TALENTO – César Nombela**, antes denominado solo como **TALENTO**. Esta convocatoria recoge el testigo de la antigua modalidad “**TALENTO - 1**” (**senior**), vigente hasta 2021, y consolida la desaparición definitiva de la modalidad **junior** (**TALENTO - 2**). Además, uno de los cambios más relevantes en esta edición es que **la duración del contrato se establece desde el inicio en cinco años**, sin necesidad de solicitar prórrogas, lo que contribuye a ofrecer **mayor estabilidad y previsión a los investigadores seleccionados**. Las ayudas cubren los costes salariales (no inferiores a 50.000 euros anuales incluyendo salario y Seguridad Social). Como ocurre con el programa Ramón y Cajal, existen dos fases. La primera de 3 años con un salario de 40.000 €, y una segunda, si se consigue el certificado R3, de 47.000 €. susceptibles de actualización en futuras convocatorias y con posibles incrementos si se obtiene el certificado R3. Además, se concederá una dotación adicional de hasta 200.000 euros para actividades de I+D durante los cinco años.



Figura 10. Comparación del programa TALENTO de la Comunidad de Madrid, tanto en su modalidad de R2 como en su modalidad de R3, con los programas de la AEI.

No obstante, en esta edición **siguen sin explicitarse los criterios concretos de actualización salarial por antigüedad** u otros complementos retributivos adicionales, y no se detalla si habrá una mayor dotación por parte de la Comunidad Autónoma en estos supuestos más allá de la mejora ya establecida.

xi) Comunidad Valenciana

Parece que los programas para contratos postdoctorales “senior”, a fecha de mayo de 2025, 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. Ya el año pasado los eliminamos del informe ante la duda, que parece confirmarse este año. Sin embargo, existen unas ayudas para la estabilización (ESGENT) de los beneficiados por el antiguo plan GenT. A su vez, para 2025 existe un epígrafe en la web de la Generalitat Valenciana para el “Plan GenT2”, que no ofrece ninguna información todavía.¹¹ Se mantiene por tanto únicamente el programa APOSTD para “postdocs juniors” sin cambios sustanciales respecto al año pasado.

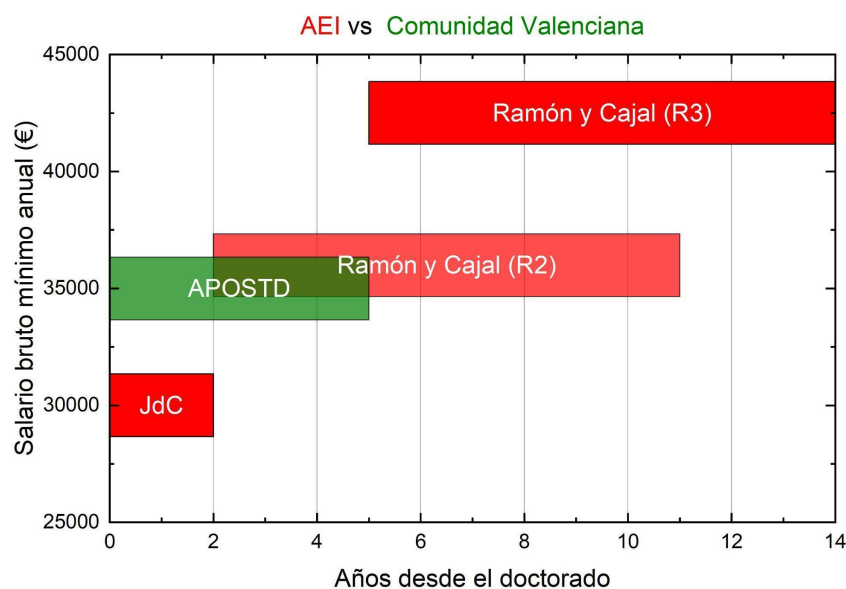


Figura 11. Comparación de los programas de la Comunidad Valenciana y la AEI. El año pasado ya se eliminaron los programas CIDEAGENT y CDEAGENT, los cuales no parecen disfrutar de continuidad.

¹¹ [Programa de Apoyo a los Investigadores con Talento - Plan GenT2](#)

xii) Extremadura

En 2024 se publicó el *Decreto por el que se establecen las bases reguladoras de las Ayudas para la contratación del personal investigador doctor en el Sistema Extremeño de Ciencia, Tecnología e Innovación*. Los jóvenes doctores extremeños se habían visto en la obligación de buscar alternativas de financiación posdoctoral fuera de la región, ya que la Junta de Extremadura no había publicado ninguna convocatoria de estas características desde 2017. Por su parte, la Universidad de Extremadura tampoco cuenta con un programa de ayudas posdoctorales ni de movilidad. La inexistencia de un itinerario posdoctoral propio y estable ha creado un vacío en la región.

En esta convocatoria, que aún no se ha resuelto, la cuantía de la ayuda por investigador tiene un máximo de 123.000€, pero el Decreto no especifica la retribución ni mensual ni anual, indicando únicamente que en los gastos subvencionables entran:

1. Costes de salario de contratos de acceso de personal investigador, con dedicación a tiempo completo y por un periodo de tres años de duración, entre agentes SECTI y personal investigador que se encuentre en posesión del título de Doctor o Doctora, conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.
2. Ayuda para el viaje e instalación.
3. Póliza de seguro de enfermedad y accidentes laborales.
4. Únicamente en el caso de que el personal investigador no disponga de cobertura de la Seguridad Social en el país donde se realice la actividad, se le abonará el coste de una póliza de seguro de enfermedad y accidentes laborales.
5. Gastos de investigación con la finalidad de que el personal investigador contratado por el agente SECTI, inicie su línea de investigación.

Según lo indicado, el salario debe ajustarse a lo establecido por las tablas salariales del convenio colectivo estatal de centro de educación universitaria e investigación. El salario base mensual para un investigador en 2025 es de 1991,1 €, por lo que anualmente puede situarse en torno a los **27.000 € - 30.000 € brutos**, en función de los complementos aplicables.

Sin embargo, debido a la enorme casuística que esto puede dar, hemos decidido no incluirlo en ninguna gráfica de este informe.

xiii) Galicia

En 2025 salió una nueva convocatoria de las últimas ayudas de apoyo a la etapa de formación posdoctoral de la Xunta de Galicia (GAIN), que sufrieron una gran transformación en su convocatoria 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. 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. 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 32.800€ anuales. A esto se le añade un complemento mensual de movilidad que varía según el destino: 1.000 euros para la zona 1 (Andorra y Portugal), 2.000 euros para la zona 2 (África, Europa, excepto Andorra y Portugal, y América, excepto EUA y Canadá) y 2.500 euros para la zona 3 (EUA, Canadá, Asia y Oceanía). 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 3.250 euros correspondientes a la indemnización por finalización de contrato en caso de no superar la evaluación intermedia.

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 39.900€. 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 un proyecto científico. Asimismo, la Xunta otorga 1.000€ anuales a las instituciones para cubrir los gastos asociados a la contratación. Al finalizar dicho contrato, la Xunta otorga 7.200€ a las instituciones para la eventual indemnización por finalización del contrato. Con respecto a la convocatoria de 2024, en este caso se mantiene la cuantía total a percibir por la creación de la línea de

investigación propia, manteniéndose en los 30.000€ ya mencionados. Asimismo, aumenta la cuantía destinada a cubrir la indemnización por finalización de contrato, pasando de los 7.000€ de la anterior convocatoria a los 7.200€ de la presente.

Para resumir, los salarios son los siguientes (excluyendo los importes de indemnización por despido, ayudas a la institución y ayudas al establecimiento de la línea de investigación.

Salario 1ª fase (R2): Primeros dos años.

- Base más zona 1: 44.800 € (33.600 € brutos excluyendo la cuota patronal)
- Base más zona 2: 56.800 € (42.600 € brutos excluyendo la cuota patronal)
- Base más zona 3: 62.800 € (47.100 € brutos excluyendo la cuota patronal)
- Base más zona 3 más Fulbright: 68.800 € (51.600 € brutos excluyendo la cuota patronal)

Salario 1ª fase (R2): Tercer año.

- 32.800 € (24.600 € brutos excluyendo la cuota patronal)

Salario 2ª fase (R3):

- 39.900 € (29.925 € brutos excluyendo la cuota patronal)

Debido a las diferentes casuísticas que ofrece la primera fase, y para mantener cierta simplicidad, hemos realizado una aproximación del salario de la fase R2. Al salario base (32.800 €) hemos añadido como retribución complementaria por estancia 1.500 euros mensuales (como media de las zonas 1 y 2) considerando 24 meses de estancia prorrateado a los tres años que dura la primera fase (44.800 € por año). A esto, le hemos sustraído el 25 % correspondiente a la cuota patronal, quedando un total de 33.600 € de sueldo bruto anual.

La retribución en la segunda fase (y en la primera para el año sin estancia) queda ligeramente por debajo del programa Juan de la Cierva, que ha ido subiendo estos últimos años a un nivel mayor que el programa gallego. Esto lo convierte en **uno de los salarios más bajos de los distintos programas postdoctorales** que analizamos en este informe.

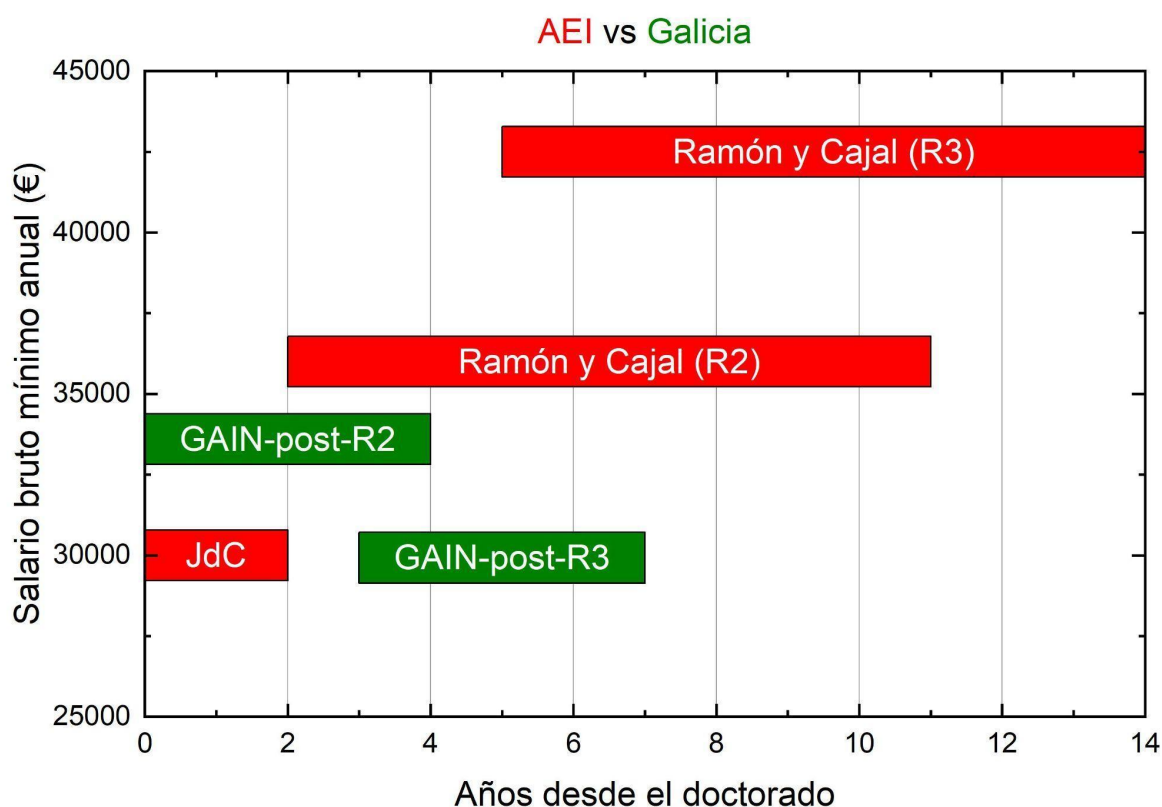


Figura 12. Comparación del programa postdoctoral de Galicia con los programas de la AEI. Nótese que en la primera etapa del programa gallego existe una retribución complementaria por estancia que no existe en la segunda etapa (donde si hay otra ayuda complementaria pero no para la retribución de la persona contratada sino para el establecimiento de una línea propia de investigación) lo cual hace que la retribución baje en la segunda etapa.

xiv) 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. Para la última convocatoria (2024), las retribuciones son similares: la retribución para la primera fase son 35.737 €, 300 € menos brutos anuales en la primera fase que la RyC. Y una retribución de 41.604 € para su segunda fase, unos 900 € brutos anuales menos que en la segunda fase de la RyC. Sin embargo, existen diferencias en los

años postdoctorales previos necesarios, exigiendo mayor experiencia frente al programa RyC, tal y como se puede observar en la Figura 13. Por otra parte, la convocatoria refleja que el centro de investigación al que te adscribes asume el compromiso de crear un puesto de trabajo permanente estatutario o laboral indefinido tras la finalización del contrato, si el candidato dispone del certificado R3. Llama la atención la ausencia de programas postdoctorales autonómicos hasta los 5 años después de la obtención del título de doctor.

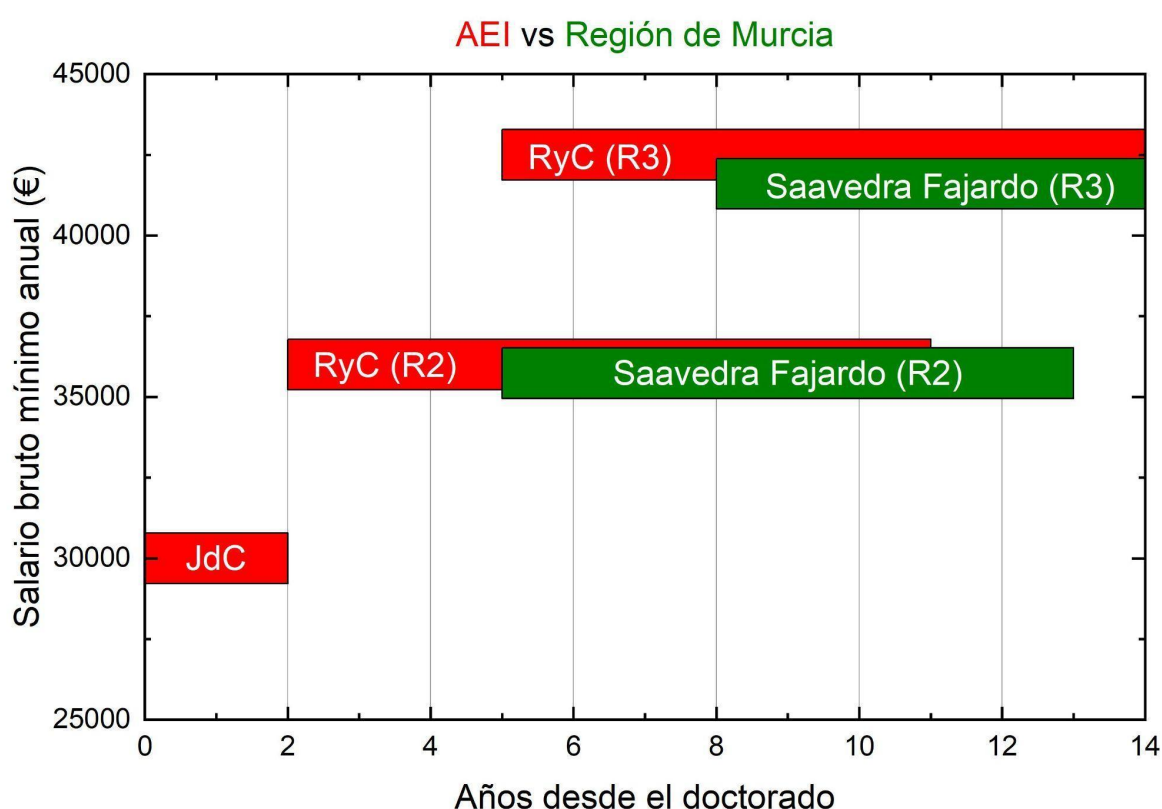


Figura 13: Comparativa de los programas de la AEI y el programa Saavedra Fajardo de la Región de Murcia (fundación Séneca).

xv) 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. Sin embargo la última convocatoria que aparece en el Boletín Oficial de Navarra es de mayo de 2023, sin ninguna convocatoria en 2024. Así que

mantenemos los datos de la antigua convocatoria a la espera de saber qué ocurre con este programa en el futuro.

No nos consta ningún programa “junior” equivalente al Juan de la Cierva.

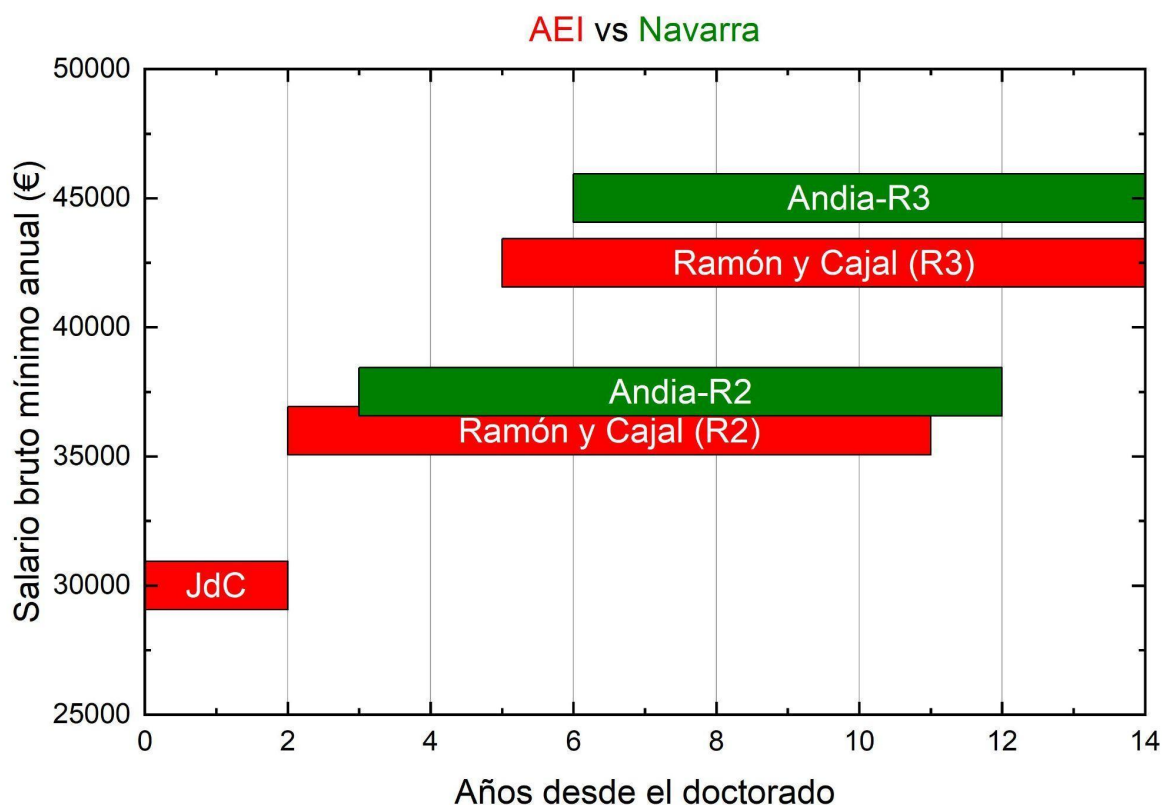


Figura 14: Comparativa de los programas de la AEI y el programa talento senior Andia de Navarra.

xvi) La Rioja

En el caso de la Rioja nos encontramos una convocatoria, Talento Investigador, que se ha transformado en un programa de la Universidad de La Rioja para la contratación de profesorado con plazas en departamentos concretos. Lo cual no es el objeto de este informe y se ha eliminado.

xvii) País Vasco

El gobierno del País Vasco ha modificado su programa postdoctoral, que ahora se llama: Programa Posdoctoral, de Perfeccionamiento de Personal Investigador

Doctor. En la correspondiente ORDEN de 21 de mayo de 2024¹², viene claramente estipulada la cuantía a recibir cada año de los tres que componen el contrato básico. Así, los dos primeros años la cuantía bruta mínima a percibir es de 32.672€ (periodo en el que la persona contratada deberá establecerse en un centro de investigación extranjero), mientras que el tercero asciende a 35.350€, resultando una retribución prorrateada de 33.564€. Asimismo, esta convocatoria tiene la novedad de que puede ampliarse un cuarto año el contrato si se cumplen las condiciones. Esta renovación conlleva un salario de 35.350€.

Como elemento positivo, destaca que se aclara 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 15 resume la remuneración (bruta anual y prorrateada por los tres años) y los años previos desde la tesis para presentarse a dicho programa.

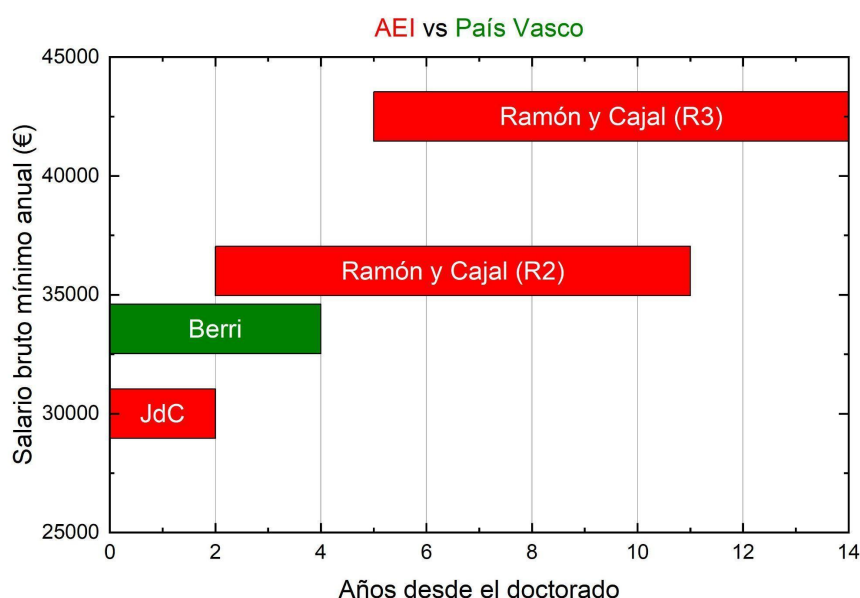


Figura 15: Comparativa de los programas de la AEI y el programa programa posdoctoral de Perfeccionamiento de Personal Investigador doctor (postdoc Berri) del País Vasco.

¹² https://www.euskadi.eus/ayuda_subvencion/2024/posdoc-berriak-espezifikoa/web01-tramite/es/

xviii) Conclusiones sobre Programas Autonómicos

Existe una gran discrepancia entre comunidades autónomas. Efectivamente, algunas disponen de programas estables con varias modalidades, pero la mayoría 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 “repesca” 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 lo cual agiliza también los tiempos.

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.

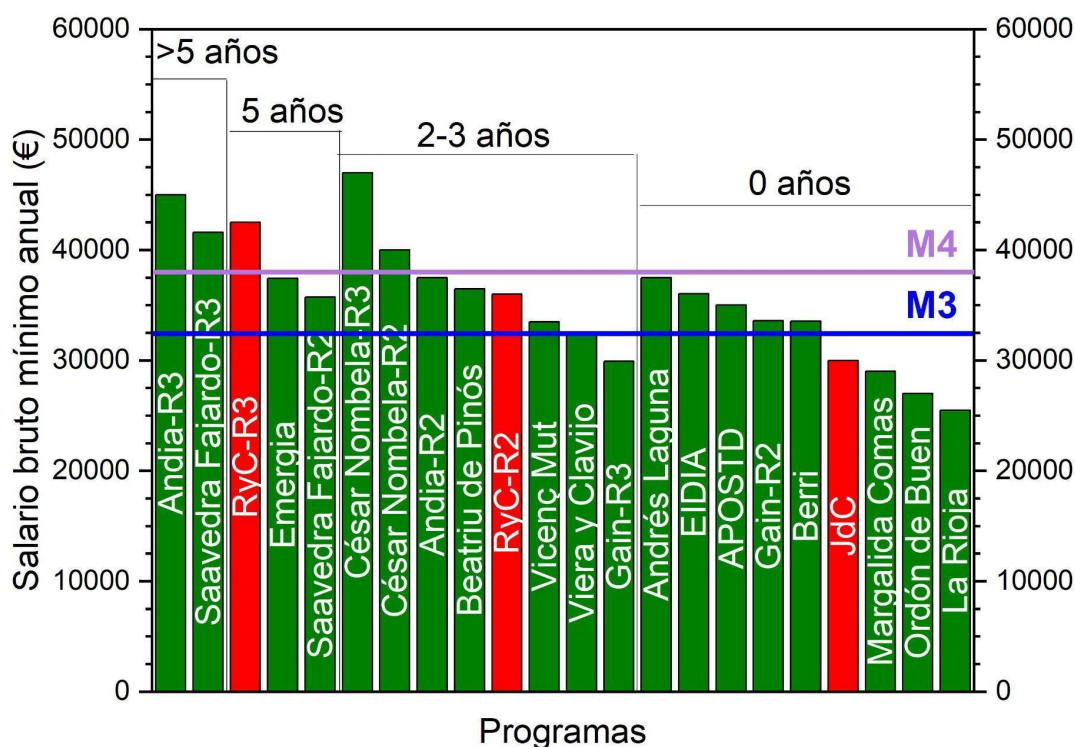


Figura 16: Comparativa de los programas de la AEI y los programas autonómicos subdivididos en 4 bloques según los años mínimos post-doctorado necesarios para optar a dichos programas y ordenados en cada bloque por retribución mínima. Se añade también en azul la retribución asociada al grupo profesional M3 (titulación requerida: máster) en el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado y la retribución que calculamos para un hipotético grupo profesional M4 (titulación requerida: doctorado) en morado.¹³

En la Figura 16 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 el andaluz EIDIA 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).

¹³ [El Desdén de la Administración Pública a su Personal Más Cualificado: Necesitamos el Grupo Profesional M4. – FJI Precarios](#)

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 homogenice 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 17), 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, sólo hemos podido encontrar el programa Junior Leader de la fundación La Caixa,¹⁴ cuyo número de contratos ofertados es relativamente bajo

Este programa distingue entre dos modalidades, *Incoming* y *Retaining*, en función de si el aplicante ha estado más o menos de 12 meses en el extranjero en los últimos 3 años, respectivamente. En la última convocatoria (2024), de forma similar a la anterior, se ofertaron 20 contratos para cada modalidad. La retribución actual (47.000 € brutos anuales) sigue siendo mayor que la de la segunda fase de la RyC , con una subida de 2.700 € brutos anuales con respecto a la convocatoria pasada.

Volvemos a mantener en esta versión del informe los programas de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), y añadimos las ayudas de las fundaciones Tatiana Pérez de Guzmán (neurociencia), Ramón Areces (ciencias sociales), y Daniel Carasso (alimentación sostenible), aunque las temáticas financiadas por estos programas sean más restringidas y el número de plazas ofertadas sea bajo. La AECC oferta dos programas, Postdoctoral e Investigador, cuya retribución

¹⁴ Al igual que en la convocatoria de 2023, la convocatoria de 2024 limita las solicitudes a las áreas STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

(estimada tras restar una cuota patronal del 25%, ya que no se especifica el mínimo bruto a percibir) es de 33.000 € y 41.500 € brutos anuales, respectivamente. Esto supone una subida de alrededor de 3.000 € con respecto a la convocatoria anterior. Las retribuciones brutas anuales para las fundaciones Tatiana Tatiana Pérez de Guzmán y Ramón Areces, dirigidas a perfiles junior, se estima que son 35.250 € y 30.000 €, respectivamente. La retribución estimada para la ayuda Daniel Carasso es mayor, igualando a la ayuda de la Caixa (45.000 €, también destinada a investigadores de 2-7 años de experiencia postdoctoral). 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 mezclar ambos conceptos (ayudas a la contratación *versus* ayudas a la realización de proyectos, aunque 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 no es tan sencillo, ya que depende de varios factores. Con respecto a ediciones pasadas (2023 y anteriores), los sueldos se han incrementado (aplicable a las convocatorias 2024 y 2025). Al igual que en las pasadas ediciones, la cuantía de la ayuda está formada por una base (**living allowance**), a la que se le aplica un factor de corrección según el país (0.956 en España), y a la que se le agrega un complemento de movilidad (**mobility allowance**). Además, existen otros complementos a los que se pueden optar en algunos casos: si la persona está casada con o sin hijos/as (**family allowance**), si existe una baja de largo tiempo, como puede ser maternidad (**long-term leave allowance**), y si existen necesidades especiales (**special needs allowance**). La Tabla 1 recoge un ejemplo del sueldo bruto anual que percibiría una persona que no se encuentra casada o con hijos (descontando la cuota patronal).

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

<i>Living allowance (mensual)</i>	<i>Factor de corrección por país (España)</i>	<i>Mobility allowance (mensual)</i>	<i>Family allowance (sólo aplicable en algunos casos; mensual)</i>	<i>Long-term leave allowance (sólo aplicable en algunos casos)</i>	<i>Special needs allowance (sólo aplicable en algunos casos)</i>	<i>Cuota patronal a deducir (seguridad social e indemnización por despido)</i>	<i>Sueldo bruto (excluyendo Family, Long-term leave, y Special needs allowance)</i>
5.990 €	$5.990 \text{ €} \times 0.956 = 5.726 \text{ €}$	710 €	660 €	variable	variable	1574,48 € + 286,86	$5.726 + 710 - (1574,48 + 286,86) = 4574.66 \text{ €}$ mensual $\approx 55.000 \text{ €}$ anuales

Con estos datos, el salario bruto anual estaría en torno a **55.000 €**, 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.

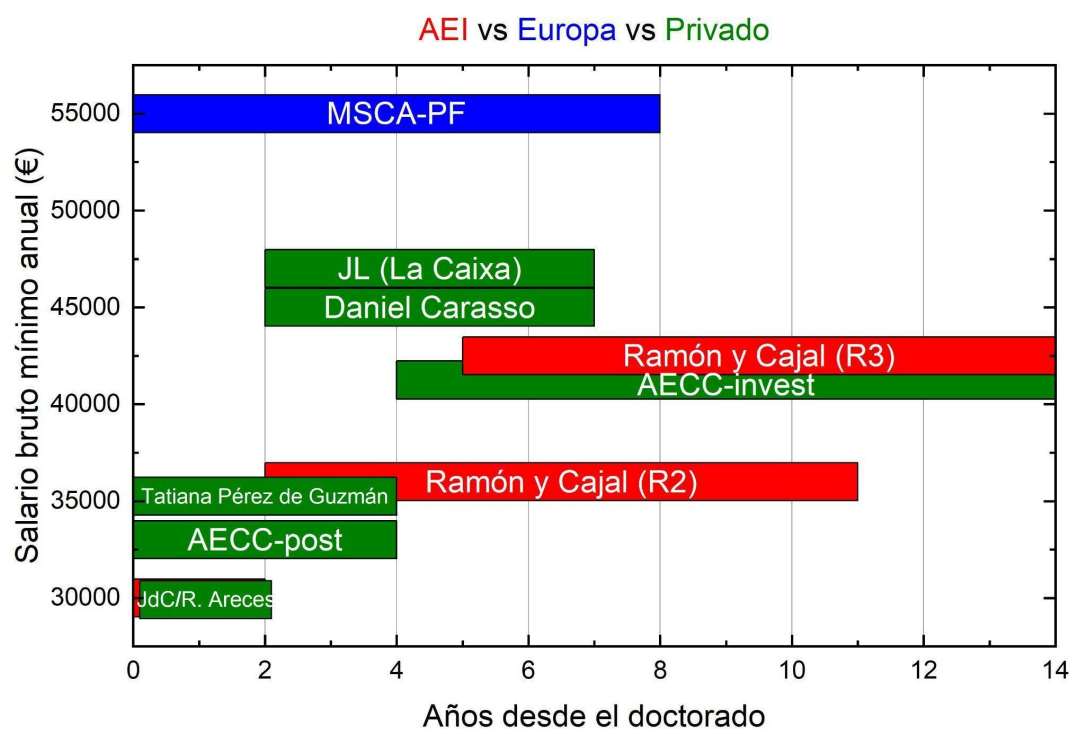


Figura 17. Comparativa de los programas de la AEI, el programa europeo MSCA-PF y los programas de financiación privada discutidos en el cuerpo del informe. Nótese que se han desplazado ligeramente los programas JdC y Ramón Areces porque coincidían tanto en tiempo como en salario.

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.”¹⁵*

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.

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

a) Aumento salarial pactado en 2022

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*.¹⁶

	2022	2023	2024	Total
Aumento respecto a 2021	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		

A fecha de 2024, se reconoce que el incremento correspondiente al año 2024 -una subida salarial del 0,5% para compensar la evolución de la inflación-, recogida en el Acuerdo Marco para la Administración del Siglo XXI (2022-2024), desde el Ministerio de Función Pública. Sin embargo, el ministro Óscar López, comentó que el incremento no se abonará hasta que se despeje qué va a pasar con los Presupuestos Generales del Estado de 2025, cuando ni siquiera hay garantías de que el Ejecutivo los presentará. Se estima que el abono de este 0,5% supondrá una media de 168 euros para cada uno de los trabajadores del sector público, según CSIF.¹⁷

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

¹⁶ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/10/03/economia/1664820243_262053.html

¹⁷ <https://elpais.com/economia/2025-04-08/csif-calcula-que-la-subida-salarial-del-05-pendiente-a-los-empleados-publicos-les-supondra-168-euros-mas-de-media-al-ano.html>

publicamos la *“Guía rápida sobre trienios: ¿Te están pagando lo que deben?”*¹⁸. 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. Recomendamos acudir a la guía y a presentar conflictos colectivos con los agentes sindicales allá donde todavía no se están cobrando. Uno de esos ejemplos es la Universidad Autónoma de Madrid, donde a pesar del fallo del TSJM en 2023 a favor de la demanda colectiva de CCOO contra las universidades públicas de Madrid por no abonar los trienios, la Universidad sigue sin hacer los pagos correspondientes¹⁹

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; en la actualidad, Profesor Permanente Laboral). Sin embargo, ya hace varios años que la propia ANECA ha abierto su evaluación a todo tipo de personal investigador para los

¹⁸ http://precarios.org/tiki-download_file.php?fileId=2217

¹⁹ https://www.elconfidencial.com/espana/madrid/2024-02-08/investigadores-uam-trienios-madrid_3824300/

sexenios.²⁰ 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). Si esta es tu situación, te encomiamos a que te pongas en contacto con nosotras y con tu sindicato de referencia para tomar acciones sobre esto.

En OPI tales como el CSIC existen también complementos análogos recogidos en el Real Decreto 310/2019, de 26 de abril.²¹ 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.

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 extinto Ministerio de Universidades²² 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

²⁰

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

²¹ <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-7782>

²² https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2022/11/Datos_y_Cifras_2021_22.pdf

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.

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**, estas **siguen siendo generalmente bajas**. Consideramos que se debería aumentar más significativamente el salario correspondiente al programa JdC (anteriormente JdCf) pasando de 30.000 € (convocatoria 2024) a un mínimo de 32.465,02 € para ser equivalente al del grupo M3 del IV CUAGE y extender el mínimo

asociado a la fase R3 (42.500 €) 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) 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.
- 5) 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 y posteriores, 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**,²³

²³ <https://www.marearojainvestigacion.org/qu%C3%A9-hacemos/pacto-por-la-ciencia>

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.

A fecha de mayo de 2024 ninguno de estos compromisos se ha puesto en marcha. Mientras que el tiempo de la legislatura se agota, nuestra precariedad permanece. Los proyectos vitales de las trabajadoras de la ciencia y la investigación se quedan atascados al igual que nuestras condiciones laborales. ¿Qué sistema científico e investigador queremos tener si no cuida a las personas que lo hacen?

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 abril y mayo de 2025.

RyC:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-ramon-cajal-ryc-2024/convocatoria>

JdC:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-juan-cierva-2024>

Beatriz Galindo:

<https://www.ciencia.gob.es/Convocatorias/2024/BeatrizGalindo2024.html>

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

<https://www.isciii.es/documents/d/guest/instrucciones-contratos-aes2024?download=true>

Programas Autonómicos

Andalucía - EIDIA:

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

Aragón - ARAID:

<https://www.araid.es/en/content/araid-call-2025>

Aragón - Odón de Buen:

<https://www.aragon.es/tramitador/-/tramite/subvenciones-para-la-formacion-postdoctoral-del-personal-investigador-doctor-programa-odon-de-buen/convocatoria-2025-2027>

Asturias

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

https://www.uib.es/es/recerca/ajuts/beques_mobilitat/postdoc_CAIB/

Canarias - Viera y Clavijo:

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

Cantabria:

Castilla La mancha

https://convocatorias.rhh.uclm.es/convocatorias.aspx?t=2_39

Castilla León

<https://investiga.uva.es/convocatoria-2024-de-contratos-postdoctorales-de-la-universidad-de-valladolid/>

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100Detalle/1251181050732/Ayuda012/1285470625822/Propuesta>

Cataluña - Beatriu de Pinós:

<https://agaur.gencat.cat/es/beques-i-ajuts/convocatories-per-temes/Ajuts-postdoctorals-Beatriu-de-Pinos-BP-2024>

Comunidad de Madrid - TALENTO-César Nombela:

<https://sede.comunidad.madrid/ayudas-becas-subsvenciones/ayudas-atraccion-talent-o-investigador-0>

Comunidad Valenciana - APOSTD:

https://www.gva.es/es/inicio/procedimientos?id_proc=G14688

Extremadura:

<https://doe.juntaex.es/otrosFormatos/html.php?xml=2024040082&anio=2024&doe=1600o>

Galicia - GAIN:

<http://gain.xunta.gal/artigos/557/axudas+apoio+etapa+formacion+posdoutoral>

Región de Murcia - Saavedra Fajardo:

<https://fseneca.es/web/convocatoria/671>

Navarra - Talento senior Andia:

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

La Rioja:

País Vasco - Berri:

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

Financiación Privada/Europea:

AECC:

https://www.contraelcancer.es/sites/default/files/ayudas/2024-09/Bases_Talento_INVESTIGADOR%20AECC_2025.pdf

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

JL - La Caixa:

<https://fundacionlacaixa.org/documents/d/guest/junior-leader-incoming-programme-rules-2025-pdf>

Fundación Tatiana Pérez de Guzmán:

<https://www.fundaciontatiana.com/convocatoria/becas-postdoctorales-en-neurociencia/>

Fundación Ramón Areces:

<https://www.fundacionareces.es/fundacionareces/es/convocatorias/ayudas-fundacion-ramon-areces-para-la-contratacion-laboral-de-jovenes-en-posesion-del-grado-de-doctor-2024.html>

Fundación Daniel Carasso

<https://www.fondationcarasso.org/wp-content/uploads/2025/01/fc-es-fellowship-convocatoria-2025.pdf>

MSCA-PF:

https://www.euraxess.es/system/files/2025-02/Guide%20on%20salary%20calculations%20for%20MSCA%20fellowships%20in%20Spain_0.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
2024	36000	35	44887.5	8887.5	19.8
2024-R3	42500	35	44887.5	2387.5	5,32

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
2024	30000	35	33412,5	3412,5	10,21