

# **FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES**

---

**Informe de la comisión de documentación:  
¿CUÁNTO COBRA UN(A) POSTDOC EN ESPAÑA?**

Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios

*7 de marzo de 2022*



**Nota preliminar:** *Somos conscientes de que este informe no responde de manera exhaustiva a la pregunta que lo titula. Nuestra intención es ir ampliando y actualizando este estudio en versiones sucesivas.*

## RESUMEN

En este informe estudiamos las retribuciones del personal investigador en la etapa postdoctoral en España. Para esto nos basamos sobre todo 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 dos hechos preocupantes: (i) la **pérdida de poder adquisitivo** en los programas de la Agencia Estatal de Investigación que ofrecen retribuciones generalmente bajas (sobre todo en el programa “Juan de la Cierva - Formación”) y (ii) las **importantes discrepancias** que existen entre éstos y otros programas análogos, especialmente autonómicos. Para solventar estos problemas, insistimos en la necesidad de una regulación adecuada de la carrera investigadora. Esta regulación se puede dar en cierta medida por convenios colectivos, de los cuales señalamos algunas carencias importantes como la falta de un grupo profesional M4 en el IV convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado. Más allá de dichos convenios, creemos que es necesario elaborar un **Estatuto del Personal de Investigación** para regular la cuestión de las retribuciones postdoctorales así como otras cuestiones importantes para todo el personal de investigación en España.

## INTRODUCCIÓN

Entendemos la etapa postdoctoral como el tiempo que transcurre en la carrera investigadora entre la obtención del doctorado y la obtención de un contrato estable como son típicamente las figuras de Profesor Titular de Universidad (TU) en universidades públicas o Científico Titular (CT) en organismos públicos de investigación (OPIs). Esta etapa se alarga cada vez en mayor medida, siendo la edad media de incorporación como CT de 43 años en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC)<sup>1</sup> y siendo solo un 2,2% los TU menores de 40 años en universidades públicas.<sup>2</sup>

Los contratos durante esta etapa son variados y en su mayoría subvencionados, íntegra o parcialmente, por distintos programas de ayudas europeos, nacionales, autonómicos, públicos o privados. La Federación Española de Ciencia Y Tecnología (FECYT) ofrece una visión de conjunto de estos programas en función de la etapa en la carrera investigadora.<sup>3</sup> Sin embargo, dicho resumen no da ninguna indicación sobre las retribuciones asociadas. Desde la Federación de Jóvenes Investigadores (FJI) creemos que es lógico y legítimo que una persona se pregunte cuál será su salario si decide emprender la carrera investigadora postdoctoral en España. De hecho, la falta casi total de respuestas a esta preocupación nos llevó ya en 2018 a elaborar un informe sobre la pérdida de poder adquisitivo de las personas contratadas por los principales programas de la Agencia Estatal de Investigación (AEI).<sup>4</sup> A propósito de dichos programas, es necesario mencionar la reciente reforma anunciada en diciembre de 2021 y sobre la que ya hicimos un informe detallado que se puede consultar en nuestra página web.<sup>5</sup>

---

<sup>1</sup> Alicia Durán, No a la precariedad en la Investigación, El Periódico, 16/05/2021.

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

<sup>2</sup> Subdirección General de Actividad Universitaria Investigadora de la Secretaría General de Universidades (Ministerio de Universidades), Datos y cifras del Sistema Universitario Español, Publicación 2019-2020.

<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:b9e82c7a-1174-45ab-8191-c8b7e626f5aa/informe-datos-y-cifras-del-sistema-universitario-espa-ol-2019-2020-correcto.pdf>

<sup>3</sup> Researcher career path in Spain at a glance! (5th edition), 2020, FECYT.

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

<sup>4</sup> Aumenta la exigencia y desciende el salario: La pérdida de poder adquisitivo en España entre 2008 y 2018, Federación de Jóvenes Investigadores. <http://precarios.org/dl1976>

<sup>5</sup>

<http://precarios.org/article373-Informe-sobre-la-reforma-de-los-programas-Juan-de-la-Cierva-y-Ramon-y-Cajal-de-la-Agencia-Estatal-de-Investigacion>

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

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. Por supuesto, existen planes propios de cada universidad o centro de investigación y contratos asociados a proyectos con distinta regulación y retribución. Además, la reforma de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (LCTI) que está actualmente en trámite, de ser aprobada, introduciría una nueva modalidad contractual indefinida (contrato de actividades científico-técnicas) cuyo alcance y desarrollo futuro desconocemos.
- 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. Esto se daba, por ejemplo, con los proyectos estatales “JIN” (jóvenes investigadores) y se sigue dando con programas regionales como la “SEJI” valenciana (subvención a la excelencia de jóvenes investigadores). Pensamos no obstante que esto es una tergiversación del sistema y una muestra de la gran precariedad del sector ya que el personal investigador capaz de captar este tipo de proyectos debería poder tener su contratación asegurada por otras vías y dedicar el 100% de la subvención para el desarrollo del proyecto.

- Pueden existir otros programas que por simplificación o desconocimiento no hayamos recogido en el informe.
- En este informe solo comparamos salarios anuales pero es obvio que hay otras características importantes a la hora de comparar programas como el número de ayudas ofertadas, la duración de éstas, o la financiación adicional destinada a gastos del proyecto de investigación asociado.
- Los salarios indicados por lo general son los **mínimos** establecidos por las convocatorias. Es posible que un(a) investigador(a) postdoctoral consiga salarios mayores que el mínimo estipulado en su convocatoria bien por negociación individual, bien por negociación colectiva. Dicho esto, por nuestra experiencia y aunque carecemos de datos estadísticos para sustentar esta opinión, creemos que, desgraciadamente, las retribuciones reales suelen ser muy cercanas a los mínimos marcados por las convocatorias. No obstante, discutimos esta cuestión en mayor detalle en la tercera parte del informe.
- Cuando las convocatorias no especifican una retribución bruta, hemos estimado ésta como el 75% de la ayuda a la contratación. Esto quiere decir que hemos sustraído un 25% de retenciones (“cuota patronal”), lo cual según nuestro conocimiento es razonable para un contrato de acceso al sistema español de ciencia, tecnología e innovación. 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 (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 2020 o 2021. Dadas las recientes modificaciones de los programas de la AEI, hemos incluido los datos para las convocatorias de 2020 y 2021. Así pues, indicamos por ejemplo, los datos para el programa “Juan de la Cierva - incorporación” ya que, aun habiendo desaparecido de la

convocatoria 2021, siguen existiendo personas beneficiarias de este programa.

- 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 o inexactitudes 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, a través de la AEI y en coordinación con los demás Ministerios e instituciones implicadas, el que debería **vertebrar una carrera investigadora razonable, justa, predecible y atractiva en el conjunto del sistema español de ciencia, tecnología e innovación (SECTI)**. Sin embargo, las CC. AA. e instituciones públicas o privadas también son parte fundamental en la contratación de personal investigador y por tanto deben dotar a este colectivo de unas condiciones igualmente dignas. Con esta visión, este informe pretende discutir ciertas cuestiones tales como: **¿son competitivos los programas postdoctorales que ofrece la AEI? ¿Existen discrepancias importantes entre los planes nacionales y los planes autonómicos? ¿Son razonables los requisitos de años previos? ¿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

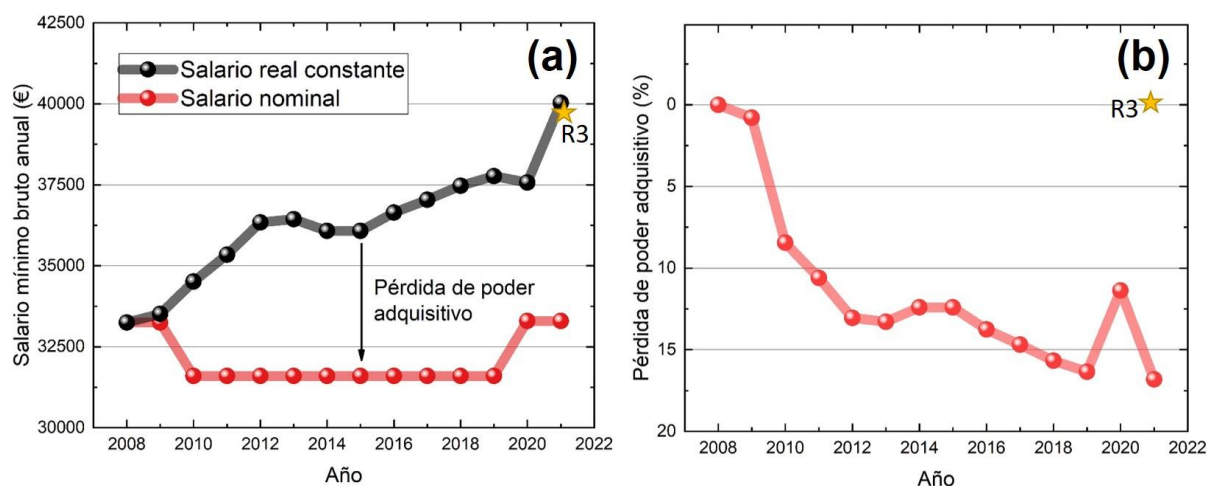
El programa Ramón y Cajal (RyC) es el principal programa de contratos postdoctorales de la AEI desde el año 2008. La retribución mínima estipulada en la convocatoria de 2008 fue de **33.250 €** brutos anuales. A partir de ese dato, podemos calcular un *salario real constante* para los años sucesivos (Figura 1a, curva negra), que es por definición igual al salario de 2008 multiplicado por la variación del índice de precios al consumo (IPC). 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, el salario nominal (retribución mínima fijada en las convocatorias) ha seguido la evolución marcada por la línea roja. La diferencia entre las dos representa la **pérdida de poder adquisitivo** de las personas beneficiarias del programa RyC, expresada en términos porcentuales en la Figura 1b. Observamos que, salvo un ligero repunte en los años 2014 y 2015 debido a una leve deflación, la tendencia de poder adquisitivo es claramente a la baja desde el inicio del programa hasta la convocatoria 2019 debido a la acumulación de la bajada y congelación del salario nominal y la subida del IPC. En la convocatoria 2020, la retribución mínima volvió a ser prácticamente igual a la de 2008 por lo que se recuperó una parte del poder adquisitivo perdido. Sin embargo en la última convocatoria (2021), la inflación hace que se llegue a un **récord de pérdida de poder adquisitivo de 17%**.<sup>6</sup> Es cierto que en esta última convocatoria, se estipulan dos retribuciones mínimas distintas, siendo la segunda de 39.900 € brutos anuales. Este salario está reservado para personas beneficiarias que obtengan la certificación R3, con lo cual recuperarían finalmente la pérdida de poder adquisitivo acumulada desde 2008 (ver indicación “R3” en la Figura 1). Sin embargo, esta certificación -y por tanto el salario asociado- solo se podrá obtener tras un mínimo de 3 años transcurridos de la ayuda (de un total de 5) por lo que no consideramos que, en los términos actuales, se deba considerar ese salario como el más representativo para la convocatoria 2021.

---

<sup>6</sup> Las cifras de este informe difieren ligeramente de las presentadas en un anterior informe en 2018 pero las tendencias y conclusiones cualitativas son las mismas. Las diferencias numéricas se deben a una metodología de cálculo distinta. El detalle del cálculo utilizado aquí se puede consultar en el anexo I (RyC) y anexo II (JdC).



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, los beneficiarios de 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 haría que la pérdida de poder adquisitivo fuese aún mayor.

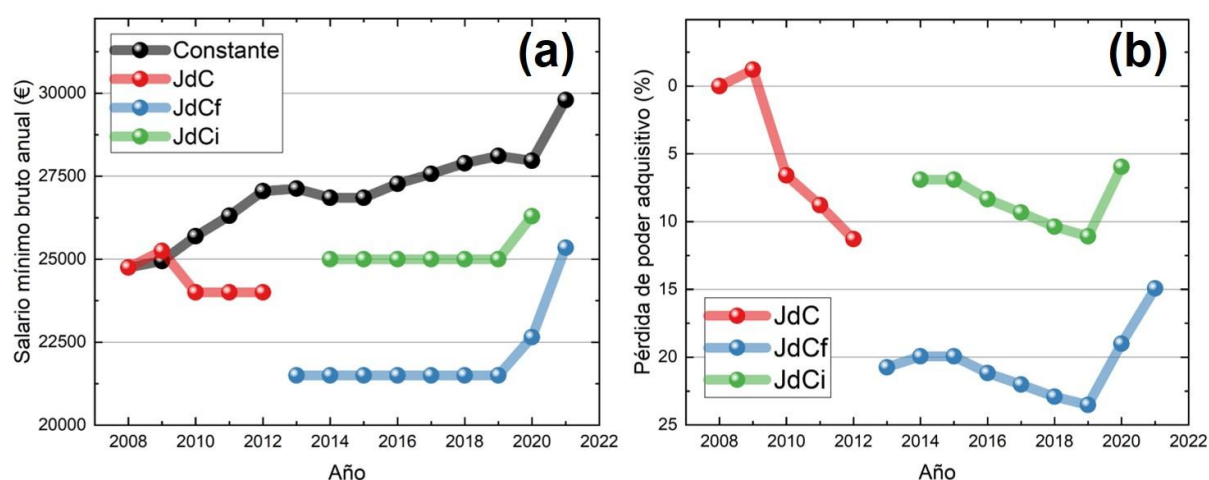


**Figura 1:** Evolución histórica de las retribuciones mínimas ligadas al programa RyC. (a) Evolución del salario mínimo estipulado en las sucesivas convocatorias (salario nominal, en rojo) y evolución teórica del salario necesario para compensar la variación del IPC y mantener el mismo poder adquisitivo (salario real constante, en negro). (b) Pérdida de poder adquisitivo desde 2008 en términos porcentuales. La estrella amarilla marca el salario estipulado en la convocatoria 2021 para la fase R3. Los datos tabulados están en el anexo I. Más detalles en el texto.

## b) Programas Juan de la Cierva

Si consideramos que el programa Ramón y Cajal es el programa para postdoc “seniors”, el programa Juan de la Cierva (JdC) sería el de postdoc “juniors”. 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 posdoctoral” 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”. A propósito de la nomenclatura, mostramos nuestro **rechazo al apelativo “formación” para éste 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. Esa minusvaloración o desprecio sin duda se traduce en las retribuciones asociadas que están reflejadas 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 posdoctoral 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 como 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 traduce una pérdida de poder adquisitivo desde 2008 (Figura 2b).

**Esta pérdida de poder adquisitivo ha llegado a rozar el 25% en 2019.** Si nos focalizamos en el programa JdCf que es el único que existe a partir de 2021, remarcamos que con la reciente reforma se ha incrementado la retribución mínima de 22.500 € (convocatoria 2020) a 25.350 € (convocatoria 2021). Aun así, esta retribución resulta del todo **insuficiente e inapropiada** para estas ayudas posdoctorales altamente competitivas. Efectivamente, queremos resaltar que en el

IV convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (IV CUAGE), la retribución estipulada para el grupo profesional M3 equivalente a estudios de Máster es de **29.712,20 euros** + complementos para el año 2021.<sup>7</sup> Esto supera la retribución contemplada en las ayudas JdCf en un 17%, a pesar de que para poder acceder a las mismas sea necesaria la titulación de doctor (superior al Máster). **No entendemos ni podemos aprobar este desprecio por el doctorado y el personal investigador doctor.**

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

La evolución histórica de las retribuciones asociadas a los programas posdoctorales de la AEI es desalentadora en cuanto traduce el **empobrecimiento del personal investigador doctor** en los últimos 13 años. Como ya hiciéramos en un informe previo (ver nota al pie número 5, página 2), reconocemos que la reforma de diciembre de 2021 introduce mejoras en este aspecto (además del número de ayudas ofertadas, cosa que no estudiamos aquí) pero dichas mejoras son claramente **insuficientes**, vistas las Figuras 1 y 2. Por eso nos parece urgente adoptar las medidas siguientes:

(i) **Aumentar la retribución** asociada al programa JdCf 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. 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 parte 3 de este informe).

(ii) Generalizar la retribución de 39.900 € brutos anuales a la totalidad de la duración de la ayuda RyC, simplemente para **recuperar el poder adquisitivo perdido** desde 2008.

(iii) **Vincular las retribuciones mínimas asociadas a estos programas al IPC** para asegurar que no haya futuras pérdidas de poder adquisitivo.

---

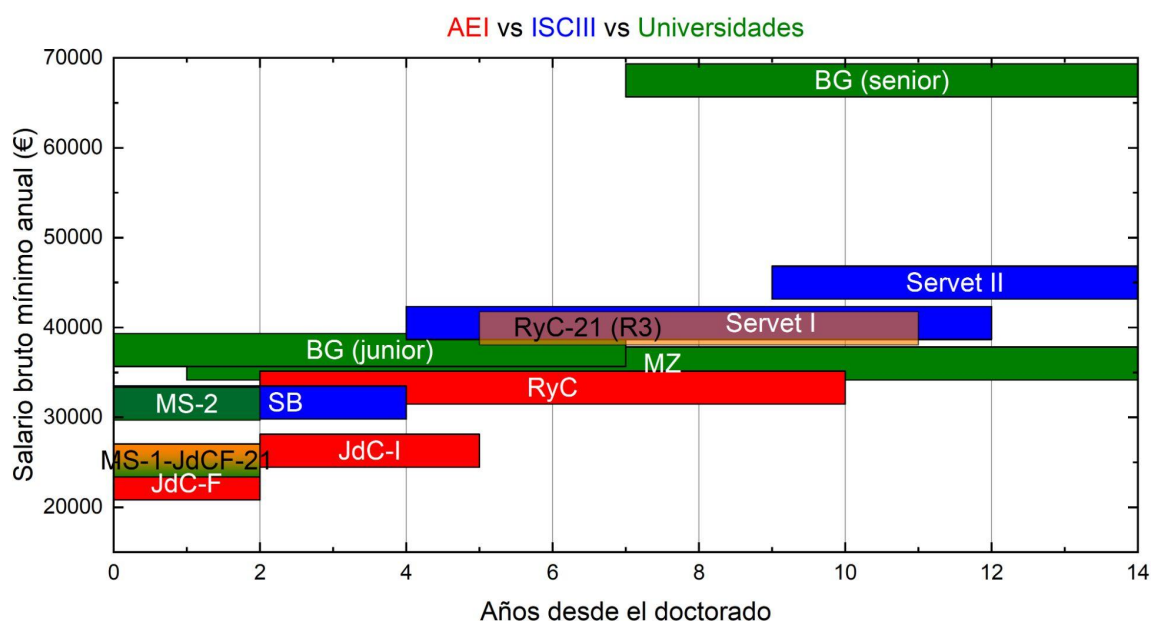
7

<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/A%C3%91O%202021/02%202021%20Retribuciones%20IV%20Convenio%20%C3%9Anico.pdf>

## 2) Comparativa de distintos programas competitivos

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

La Figura 3 muestra las retribuciones brutas anuales (o su estimación según los criterios detallados en la introducción) de los principales programas post-doctorales de la AEI (rojo para las convocatorias 2020 y naranja para las convocatorias 2021), el Instituto de Salud Carlos III (ISCIII, azul) y el Ministerio de Universidades (verde) en función de los años transcurridos desde el doctorado para poder presentarse a dichos programas. Queremos resaltar que **la duración en años expresada en el gráfico no es la duración del contrato asociado, sino el “plazo para presentarse”**.



**Figura 3:** Comparativa de programas nacionales. JdC-F = Juan de la Cierva - Formación, JdC-I = Juan de la Cierva - Incorporación, RyC = Ramón y Cajal, MS = Margarita Salas (1 = en España; 2 = en el extranjero), MZ = María Zambrano, BG = Beatriz Galindo, SB = Sara Borrell, Servet = Miguel Servet.

Aunque no aparezca en el gráfico, la vía más extendida de contratación postdoctoral 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, OPIs y otras instituciones. Sin embargo, como se puede observar, las retribuciones asociadas a estos programas eran hasta 2021 generalmente inferiores a las demás con idéntica antigüedad. Si comparamos los programas de la AEI y del ISCIII, por ejemplo, una persona contratada por el programa JdC-I cobrará menos que una contratada por el programa Sara Borrell (ídem entre RyC-2020 y Miguel Servet). La reciente reforma de los programas de la AEI anunciada en diciembre de 2021 ha aumentado parcialmente -pero sin garantías de que ese aumento se mantenga en convocatorias futuras- las retribuciones. Así, una persona beneficiaria del programa RyC en la convocatoria 2021 podrá obtener un salario equivalente al de un “Miguel Servet I”, pero **únicamente tras la obtención del certificado R3 que no podrá ser antes del tercer año de la ayuda**. Por lo tanto, la retribución del personal contratado por vía del programa RyC sigue siendo la misma que en 2020 durante la mayor parte del contrato.

Si miramos los programas del Ministerio de Universidades hay que diferenciar dos cosas: por una parte está el programa Beatriz Galindo (anteriormente gestionado por el Ministerio de Educación) que 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 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 cómo 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 al SECTI, sino un **contrato de investigador distinguido** (Ley de Ciencia, art. 23). Insistimos, no obstante, en que no deja de ser un contrato temporal más de 4 años sin garantías de estabilización. Por lo tanto, sin menoscabo de la retribución y reconociendo la voluntad de atracción de talento extranjero, pensamos que esta no es la vía adecuada y que las personas beneficiarias de dicho programa probablemente se merecen estar ya estabilizadas en el SECTI.

Por otra parte están los programas “Margarita Salas” (con dos modalidades para la realización de la investigación en España -modalidad 1- o en el extranjero -modalidad 2-) y “María Zambrano”. La gestión de estas ayudas ha sido mayormente delegada a los centros, lo cual ha generado **mucha confusión y discrepancia de criterios**. De hecho, algunas Universidades han utilizado estas

ayudas a la contratación como ayudas a la movilidad (becas) y no han ofertado contrato laboral asociado.<sup>8</sup> Además, estas ayudas parecen estar destinadas más al uso puntual de financiación excepcional europea (fondos “next-generation”), que a garantizar una estabilización a largo plazo. De hecho, existen serias dudas actualmente sobre la continuidad de estos programas más allá de esta convocatoria. En cualquier caso, observamos de nuevo cómo los salarios son ligeramente superiores a los “equivalentes” de la AEI, si bien la reforma del programa Juan de la Cierva - Formación ha incrementado la retribución hasta ser prácticamente equivalente a la del programa Margarita Salas en la modalidad 1. Consideramos que la retribución en torno a 25.000€ brutos anuales es del todo insuficiente para el personal investigador doctor (sea beneficiario del programa JdCf o MS). Como ya hemos explicado anteriormente (ver discusión del programa JdC-F en la primera parte del informe), este personal tiene el **nivel 4** del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior<sup>9</sup> (doctorado) y **recibe un salario inferior a lo que marca el IV CUAGE para el nivel 3** (personal con título de máster).

### **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. Sobre esta cuestión, nos es imposible en este informe dar cuenta de manera exhaustiva de todos los programas de ayudas a la contratación postdoctoral financiados a nivel autonómico. No se trata solo de que exista una gran multiplicidad de programas sino que además en algunos casos pueden ser muy volubles con convocatorias que no se celebran todos los años y número de ayudas ofertadas muy limitadas. Por eso en lo que sigue nos centramos particularmente en los programas existentes en la Comunidad de Madrid, la Comunidad Valenciana, Cataluña y Andalucía de los cuales hemos podido obtener datos recientes y fiables.

---

<sup>8</sup> Daniel Sánchez Caballero, Cuatro universidades convierten unas ayudas postdoctorales del ministerio en becas sin cotización a la Seguridad Social, El Diario, 22/07/2021. [https://www.eldiario.es/sociedad/cuatro-universidades-convierten-ayudas-postdoctorales-ministerio-becas-cotizacion-seguridad-social\\_1\\_8157583.html](https://www.eldiario.es/sociedad/cuatro-universidades-convierten-ayudas-postdoctorales-ministerio-becas-cotizacion-seguridad-social_1_8157583.html)

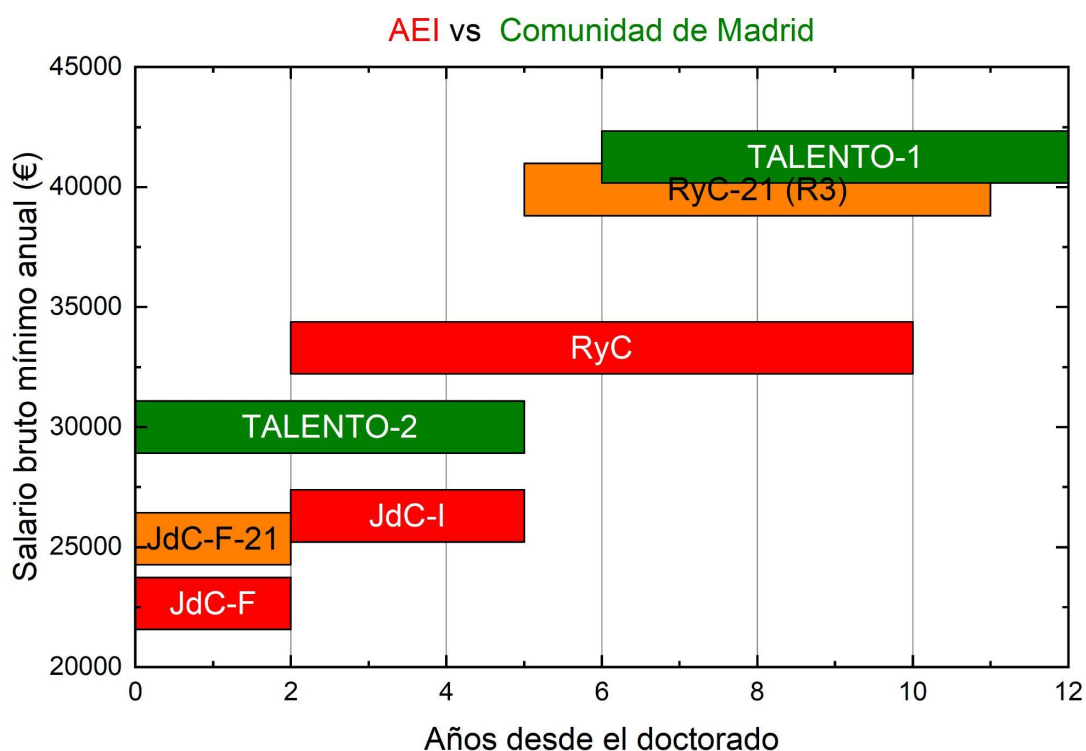
<sup>9</sup> Real Decreto 1027/2011, de 15 de julio, por el que se establece el Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-13317>

Salvo error por nuestra parte, estos programas son relativamente estables y presentan convocatorias anuales. En un quinto apartado mencionamos brevemente programas de otras comunidades autónomas que podremos desarrollar más en versiones posteriores de este informe.

### i) Comunidad de Madrid

*NB: La reciente ORDEN 344/2022 publicada en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid el 25 de febrero de 2022 apunta a la extinción de la modalidad 2 del programa TALENTO y la modificación parcial de la única modalidad restante (modalidad 1). Esto es un buen ejemplo de la volubilidad de los programas que denunciábamos anteriormente. Lo que sigue es un análisis de la situación precedente a esta modificación ya que aún no se ha hecho pública la convocatoria que incluya dicha reforma. En una versión posterior de este informe podremos ofrecer un análisis actualizado.*

En la Figura 4 comparamos los programas de la AEI con el programa TALENTO de la Comunidad de Madrid.



**Figura 4:** Comparativa de los programas de la AEI y los programas de la Comunidad de Madrid.

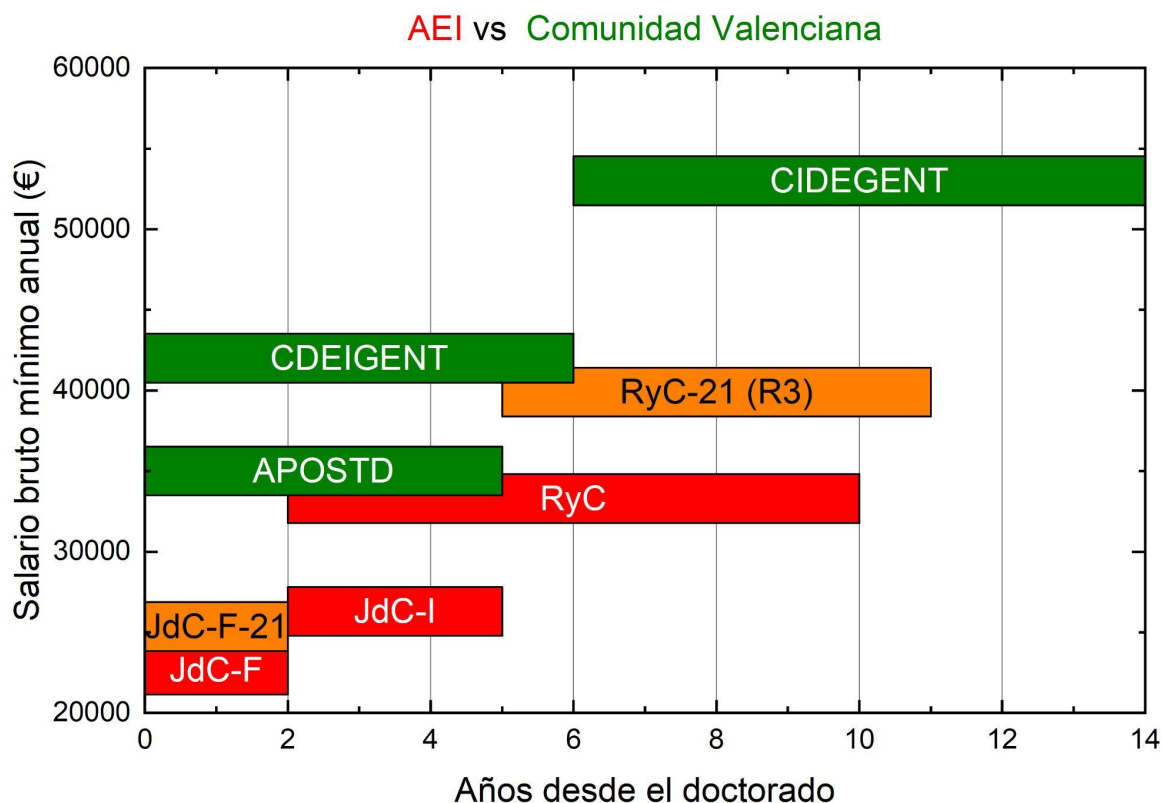
El programa TALENTO ofrece en general mejores retribuciones que los programas de la AEI. De hecho, las retribuciones del programa TALENTO en ambas modalidades se acercan bastante a las recomendaciones que hemos avanzado en el apartado 1.c) para los programas de la AEI, a saber: una retribución de 30.000 € (superior al mínimo de 29.712 € que marca el IV CUAGE para el grupo M3) en la modalidad “junior” y una retribución similar a la estipulada para la fase R3 del programa RyC (incluso ligeramente superior) en la modalidad “senior”, siendo ésta válida para la totalidad de la duración de la ayuda. Sin embargo, también hay que destacar que el programa Ramón y Cajal se puede solicitar desde los dos años después de la lectura de tesis, mientras que la modalidad “senior” del programa TALENTO solo está accesible para el personal investigador con más de 6 años después de la lectura de tesis.

## ii) Comunidad Valenciana

Si en la comparativa anterior veíamos que los programas de la AEI se quedaban generalmente por debajo de los de la Comunidad de Madrid, la diferencia es aún mucho más obvia en el caso de la Comunidad Valenciana (Figura 5).

Es llamativo que incluso en el programa APOSTD dirigido más bien a la fase “junior” de la etapa postdoctoral, la **retribución mínima sea superior a todos los programas de la AEI**. Esta diferencia es mayor aún con los programas del plan GenT (convocatorias CDEIGENT y CIDEAGENT). Sobre estos programas, puede ser útil mencionar que ambas convocatorias tienen como requisito para las personas candidatas el **no tener vinculación con una universidad valenciana al momento de la solicitud**. En este sentido, son programas de captación o retorno de talento. Por otra parte, los 6 años mínimos después del doctorado que aparecen en la Figura 5 para la convocatoria CIDEAGENT no son un requisito absoluto ya que se puede suplir con otros requisitos como el haber superado la fase 1 del proceso de selección de una ERC Starting Grant o haber sido beneficiario de una ayuda europea MSCA-IF. Si bien no son ciertamente requisitos fáciles, no es improbable que haya personas candidatas con 3 o 4 años de experiencia posdoctoral que puedan cumplirlos.



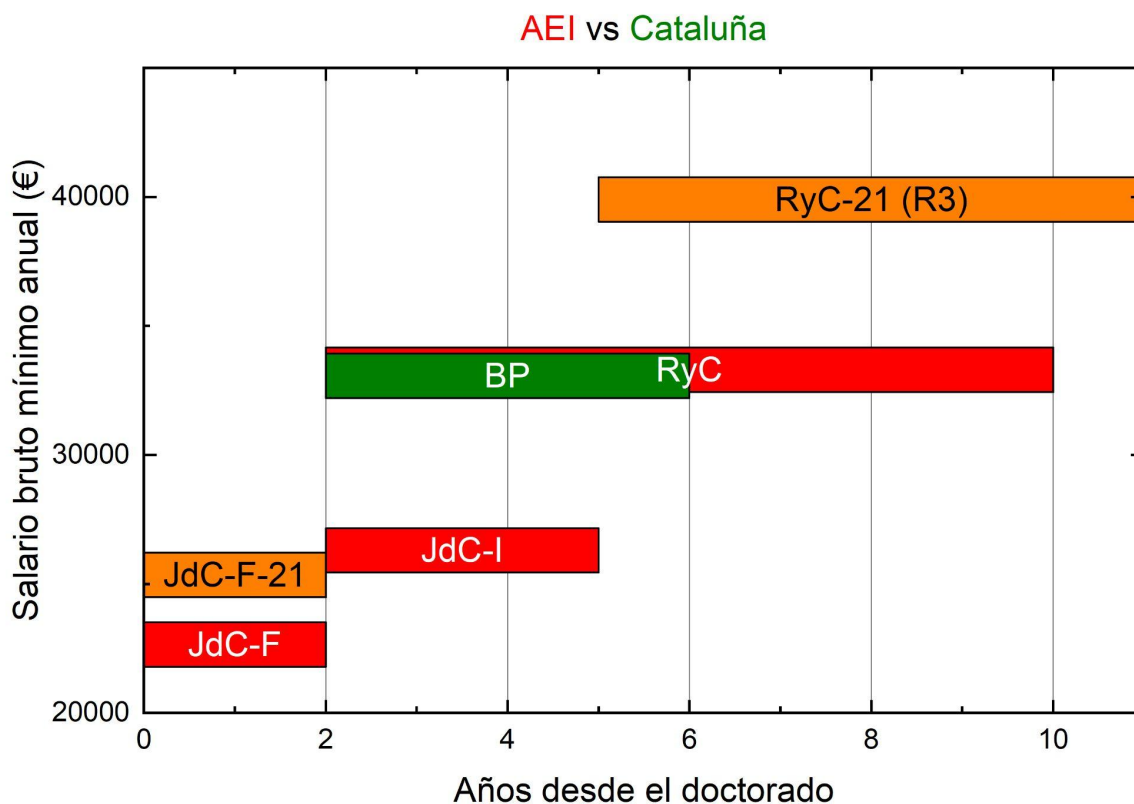


**Figura 5:** Comparativa de los programas de la AEI y los programas de la Comunidad Valenciana.

### iii) Cataluña

En el caso de Cataluña (Figura 6) 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 6 años de experiencia después del doctorado. La remuneración asociada es prácticamente idéntica a la del programa RyC según nuestros cálculos (la convocatoria marca una cuantía de 132.300 € para 3 años que “incluye la retribución a percibir por el personal investigador y la cuota patronal de la Seguridad Social”). 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

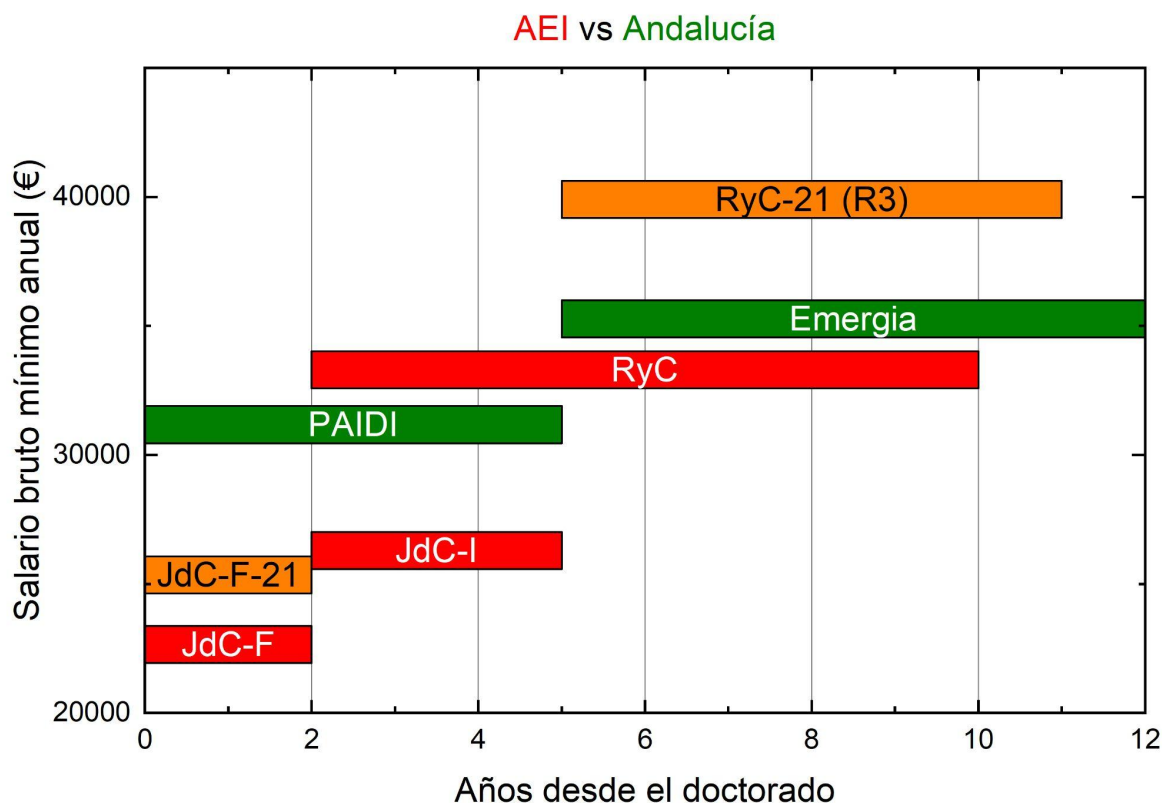
figuras estables de profesorado universitario a nivel estatal (profesor/a titular y catedrático/a).



**Figura 6:** Comparativa de los programas de la AEI y el programa Beatriu de Pinós (BP) de Cataluña.

#### iv) Andalucía

El caso andaluz se asemeja al caso madrileño con dos programas que podemos denominar “junior” y “senior”. En ambas modalidades las retribuciones son superiores a las de la AEI (exceptuando la fase R3 del programa RyC). En el caso de Andalucía la falta de estabilidad en las convocatorias representa un problema. Por ejemplo, las convocatorias para el programa Emergia 2020 y 2021 se publicaron en julio 2020 y diciembre 2021. Lo que dificulta aún más la estabilidad y la organización del investigador postdoctoral.



**Figura 7:** Comparativa de los programas de la AEI y los programas de Andalucía.

#### v) Programas de otras CC. AA.

Como hemos comentado anteriormente, es difícil dar cuenta de manera exhaustiva de todos los programas de ayudas a la contratación postdoctoral financiados y gestionados por las distintas comunidades autónomas, sobre todo por la aparente volubilidad de algunos de éstos.

Sin embargo, no queremos dar a entender que las cuatro CC. AA. citadas son las únicas del territorio nacional que disponen de este tipo de programas. De nuevo, invitamos al lector a consultar la guía “Researcher career path in Spain at a glance!” de la FECYT para más información sobre distintos programas. También puede ser interesante notar que el anexo V de la última convocatoria de la certificación I3 reconoce los siguientes programas autonómicos:<sup>10</sup>

<sup>10</sup> [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20304](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-20304)

- Programas ICREA Senior, Serra Hunter y Beatriu Pinós (Cataluña).
- Programa ARAID (Aragón).
- Programa de Atracción de Talento-Modalidad 1 (Madrid).
- Plan GenT-Modalidad 1 (Comunidad Valenciana).
- Programas Ikerbasque (Fellows, Associates y Professors) (País Vasco).
- Programas Talentia Senior (extinto) y Emergia (Andalucía).
- Programas Isidro Parga Pondal (extinto) e I2C (Galicia).
- Programa Vicenç Mut (Islas Baleares).
- Programa Viera y Clavijo (Canarias).
- Programa Clarín (Asturias).
- Programa Saavedra Fajardo (Murcia).

Este listado está extraído textualmente de dicha convocatoria del certificado I3. El hecho de que varios programas aparezcan “extintos” es una buena prueba del problema de volubilidad que mencionamos anteriormente.

## **vi) Conclusiones sobre programas autonómicos**

Si bien es cierto que el estudio de los programas autonómicos presentado aquí no es exhaustivo, creemos que los datos presentados en las Figuras 4-7 ponen de relieve dos hechos importantes:

Por una parte existe una gran discrepancia entre comunidades autónomas. Efectivamente algunas disponen de programas estables con varias modalidades (esencialmente las estudiadas aquí y las citadas en el listado del anexo V de la convocatoria a la certificación I3) y otras no. Para el personal investigador eso significa que hay comunidades en las que este personal tiene dos grandes financiadores (Estado y Comunidad Autónoma) y otras en las que sólo puede contar con el Estado. Desde la FJI invitamos a todas las CC. AA. a poner en marcha

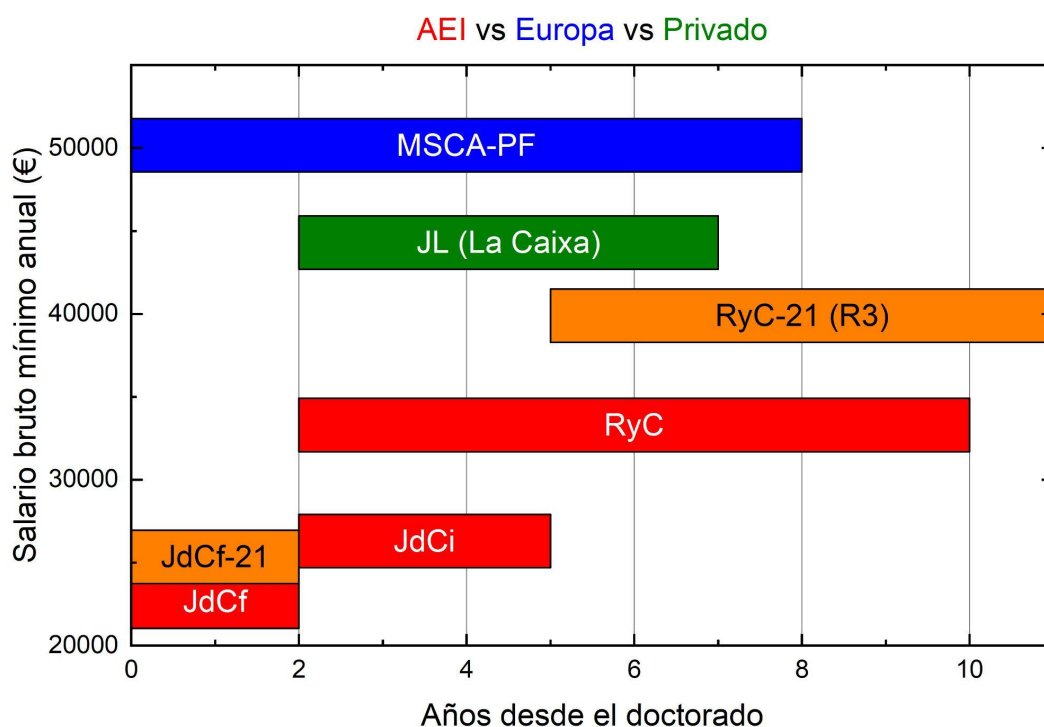
programas de atracción y retención de talento. En algunos casos estos programas pueden actuar sencillamente como una extensión o “repeca” de los programas nacionales. Efectivamente, el programa Viera y Clavijo (Canarias) utiliza para la selección de las personas candidatas las listas de reserva de los programas Beatriz Galindo y Ramón y Cajal y establece un orden de prelación simplemente recogiendo el orden y/o la puntuación obtenida en dichos programas nacionales.

Por otra parte observamos que en las CC. AA. donde existen programas propios, las retribuciones son casi siempre superiores a las de los programas de la AEI (ver Figuras 4-7). El caso más llamativo es el de la Comunidad Valenciana donde incluso las modalidades “junior” conllevan una mayor retribución que el programa Ramón y Cajal. 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).

### c) Europa y financiación privada

Si analizamos la financiación europea y privada y la comparamos de nuevo con los programas de la AEI (Figura 8), una vez más los programas nacionales quedan muy por debajo de los demás. Dicho esto, aún es más llamativa la **escasez de programas europeos y privados para la etapa postdoctoral**. En cuanto a financiación privada solo hemos podido encontrar el programa Junior Leader de la fundación La Caixa, cuyo número de contratos ofertados es relativamente anecdótico comparado con los programas nacionales, lo cual puede parecer lógico. 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, aunque el Ministerio de Universidades las haya recogido recientemente como programas de excelencia para solicitar la certificación I3. La razón de no incluirlas

aquí 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 vs ayudas a la realización de proyectos). Por tanto, en financiación europea para contratación a nivel postdoctoral queda el programa Marie Skłodowska-Curie Actions en su modalidad Postdoctoral Fellowship. El salario asociado a estas ayudas varía en función del país pero también de la situación familiar (*family allowance*) por lo que no es posible dar una cifra con certeza, pero por lo general excede los 50.000 euros brutos anuales, lo cual es muy superior a las ayudas “equivalentes” de la AEI. De hecho, es común que un(a) investigador(a) pase de estar contratado con una ayuda MSCA-PF a obtener una ayuda JdC-I o una ayuda RyC, lo cual supone un **retroceso** enorme en su retribución que puede verse disminuida hasta el 50%. 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 8.** Comparativa de los programas de la AEI, el programa europeo MSCA-PF y el programa Junior Leader de la Fundación La Caixa.

### 3) Más allá de los programas: convenios colectivos, tablas salariales y la necesidad de un Estatuto del Personal de Investigación

Tal y como hemos mencionado anteriormente, las retribuciones estudiadas hasta aquí son los **mínimos establecidos por distintas convocatorias**. Sin embargo, nada impide que las instituciones empleadoras (Universidades, OPIs... etc.) tengan establecidos en sus propios convenios colectivos salarios más elevados y categorías propias. De hecho, pensamos que sería muy positivo que así fuera, no sólo para aumentar las retribuciones sino para homogeneizarlas ya que si no, se da el caso frecuente de que **trabajadores/as con idénticos trabajos, experiencias y responsabilidades en el mismo lugar reciban remuneraciones distintas**. Estas situaciones han llevado por ejemplo a la Universidad del País Vasco (UPV/EHU) a actualizar su convenio colectivo para el personal investigador laboral recientemente.<sup>11</sup>

Sin embargo a la pregunta “¿Cuánto se cobra en la Universidad X con una ayuda Y?” el personal investigador no suele encontrar una respuesta fácil y/o clara. En algunos casos, como por ejemplo la Universidad de Valencia, se puede encontrar en el portal de transparencia unas tablas salariales que incluyen dos categorías para el “personal investigador doctor junior” y “personal investigador doctor senior”.<sup>12</sup> Sin embargo, consultadas estas tablas salariales en 2022, los datos que aparecen son los de 2018 y estipulan retribuciones brutas anuales de 24.910,92 € y 32.757,84 € respectivamente, lo que manifiestamente no está ni siquiera acorde con los mínimos establecidos en los propios programas de la Comunidad Valenciana (ver Figura 5). Un ejemplo de mayor transparencia lo podemos encontrar en la Universidad Politécnica de Cartagena donde se pueden consultar datos actualizados y detallados por programas.<sup>13</sup> Reproducimos en la Tabla 1 una parte de la tabla salarial que se puede consultar en el enlace de la nota al pie número 12:

---

<sup>11</sup> <https://www.ehu.eus/es/-/upv-ehu-mejora-condiciones-laborales-del-personal-investigador-temporal>

<sup>12</sup>

<https://www.uv.es/uvweb/transparencia-uv/es/personas/pdi/bandas-salariales-retribuciones-1285924386851.html>

<sup>13</sup> [https://www.upct.es/recursos\\_humanos/secciones.php?id\\_categoria=12](https://www.upct.es/recursos_humanos/secciones.php?id_categoria=12)

**Tabla 1:** Porción adaptada de la tabla salarial para el personal docente e investigador laboral 2022 en la Universidad Politécnica de Cartagena que se puede consultar en el enlace de la nota al pie número 12.

<b>Categoría</b>	<b>Sueldo (anual, en euros)</b>	<b>Trienios (anual, en euros)</b>
<i>Investigador Juan de la Cierva Formación</i>	24.730,02	630,90
<i>Investigador Juan de la Cierva Incorporación</i>	28.939,26	630,90
<i>Investigador Ramón y Cajal</i>	43.125,88	630,90
<i>Investigador Saavedra Fajardo</i>	33.940,06	630,90
<i>Investigador Beatriz Galindo</i>	37.868,74	630,90
<i>Investigador Marie Curie</i>	56.403,48	630,90
<i>Investigador Margarita Salas - España</i>	25.570,86	630,90
<i>Investigador Margarita Salas - Extranjero</i>	31.963,54	630,90
<i>Investigador María Zambrano</i>	35.323,40	630,90

Observamos que la Tabla 1 proporciona una respuesta mucho más adecuada a la pregunta planteada más arriba. Además, celebramos que las retribuciones sean en algunos casos sustancialmente superiores al mínimo marcado por la convocatoria, llegando a ser el aumento en el caso del programa Ramón y Cajal de un 30%.

En cuanto al CSIC, como Organismo Público de Investigación que es, nos sorprende la falta de transparencia y de información accesible por el conjunto de la ciudadanía a este respecto. Según nuestra información el CSIC tiene establecidas tres categorías para el personal doctor fuera de convenio (FC) con las retribuciones brutas anuales asociadas siguientes:

- 38.366,31 € (Doctor FC 3)
- 42.954,65 € (Doctor FC 2)
- 48.362,51 € (Doctor FC 1)



Desconocemos, sin embargo, si hay una relación claramente establecida entre estas tres categorías y los programas de ayudas a la contratación citados en este informe. Según nuestra información por lo menos para el año 2020, las personas beneficiarias del programa RyC eran consideradas en la categoría FC 3.

Los ejemplos anteriores, así como toda la discusión precedente, ponen de relieve la necesidad de desarrollar a nivel estatal un Estatuto del Personal de Investigación. Del mismo modo que las condiciones laborales del personal investigador predoctoral quedaron mucho mejor establecidas con la adopción del Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación de 2019 (a pesar de todas las carencias que en él subsisten, siendo una de las principales las bajas retribuciones establecidas en el artículo 7), sin duda el personal postdoctoral también se beneficiaría de un Estatuto que recogiese los deberes y derechos (entre otros asuntos, retributivos) de todo el personal de investigación. A nuestro parecer, dos normas básicas que deberían estar explícitamente incorporadas en dicho Estatuto son:

(i) La **justicia salarial**: Dos personas desarrollando el mismo trabajo en el mismo centro con idénticas responsabilidades y experiencia no pueden recibir retribuciones distintas.

(ii) La **progresividad**: Una persona trabajando en un mismo centro no puede ver su salario disminuir conforme avanza en experiencia y en responsabilidad.

A todas luces **esas dos reglas básicas no se están cumpliendo con la legislación vigente** (a pesar del artículo 22.1.d de la Ley de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación) que deja muchos aspectos, entre los cuales están las retribuciones, a disposición de cada convocatoria competitiva.

## CONCLUSIONES

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 expresar ciertas dudas que surgen con las nuevas modalidades contractuales: al pasar el límite inferior del contrato de acceso al SECTI (art. 22 LCTI) a 3 años, ¿qué contrato se le hará a los postdocs “juniors” con ayudas para 2 años (p. ej., Juan de la Cierva Formación o Margarita Salas)? ¿Se les hará un contrato indefinido de actividades científico-técnicas mientras que los postdocs “seniors” tienen un contrato de acceso temporal? ¿Se les hará otro tipo de contrato temporal amparándose en la excepción establecida para proyectos y programas cofinanciados con fondos europeos?<sup>14</sup> ¿Y a los postdocs seniors que sumen más de 6 años entre dos programas y no puedan beneficiarse del contrato de acceso en los términos actuales? Frente a esta confusión y en sintonía con la reforma laboral, defendemos que sería más sencillo y deseable que hubiera **un único contrato postdoctoral de tipo indefinido** (con las demás características que recoge el artículo 22, como por ejemplo la posibilidad de impartir hasta 100 horas anuales de docencia).
- 2) Si bien es cierto que la reforma de diciembre de 2021 ha mejorado **las retribuciones mínimas relativas a los programas de la AEI**, éstas **siguen siendo generalmente bajas**. Consideramos que se debería aumentar más significativamente el salario correspondiente al programa JdCf pasando de 25.350 € (convocatoria 2021) a un mínimo de 29.712,20 € para ser

---

14

[https://www.aei.gob.es/sites/default/files/news/field\\_file/2022-02/VF%20Nota%20impacto%20reforma%20laboral%20SECTI%20\(240122\).pdf](https://www.aei.gob.es/sites/default/files/news/field_file/2022-02/VF%20Nota%20impacto%20reforma%20laboral%20SECTI%20(240122).pdf)

equivalente al del grupo M3 del IV CUAGE y extender el mínimo asociado a la fase R3 a toda la duración de la ayuda Ramón y Cajal (39.900 €).

- 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) 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 los ministerios de Ciencia y de Universidades y especialmente 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. Esperamos que ese paso se afiance en los próximos

años y que no haya retrocesos una vez agotados los fondos europeos de recuperación “next generation”. 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**.

## REFERENCIAS

Los salarios correspondientes a los distintos programas han sido extraídos o aproximados a partir de la información obtenida en los siguientes enlaces, consultados entre los meses de diciembre de 2021 y febrero de 2022.

MSCA-PF:

[https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/msca-pf-2021\\_call.pdf](https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/msca-pf-2021_call.pdf)

JdC-F:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-juan-cierva-formacion-2021>

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-juan-cierva-formacion-2020>

JdC-i:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-juan-cierva-incorporacion-2020>

RyC:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-ramon-cajal-ryc-2021>

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-ramon-cajal-ryc-2020>

MS y MZ:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2021-6391>

APOSTD:

<https://innova.gva.es/es/web/ciencia/a-programa-i-d-i1>

CDEIGENT y CIDEAGENT:

<https://innova.gva.es/es/web/ciencia/d-programa-per-al-suport-a-persones-investigadores-amb-talent-pla-gent1>

TALENTO:

<https://gestiona3.madrid.org/quadrivium/convocatorias/home/talento?cookieCheck=true>

Beatriz Galindo:

<https://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/catalogo/centros-docentes/becas-ayudas-subsidios/universitarios/beatriz-galindo.html#dg1>

Sara Borrell y Miguel Servet:

<https://www.isciii.es/QueHacemos/Financiacion/solicitudes/Paginas/default.aspx>

Emergia:

<https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/22250.html>

PAIDI:

<https://www.juntadeandalucia.es/servicios/procedimientos/detalle/20804.html>

Beatriu de Pinós:

<https://dogc.gencat.cat/es/document-del-dogc/?documentId=891691>

**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

**ANEXO II: Datos tabulados de salarios JdC**

JdC (JdCi y JdCf -llamado formación posdoctoral 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