

FEDERACIÓN DE JÓVENES INVESTIGADORES

¿CUÁNTO COBRA UN(A) POSTDOC EN ESPAÑA?

Actualización 2023

Federación de Jóvenes Investigadores/Precarios

17 de abril de 2023

Índice

Actualizaciones 2023	1
Resumen	3
Introducción	4
1) Análisis histórico de las retribuciones de los programas de la AEI	8
a) Programa Ramón y Cajal	8
b) Programa Juan de la Cierva	9
c) Valoraciones sobre la evolución de los programas RyC y JdC	11
2) Comparativa de distintos programas competitivos	12
a) Programas nacionales: AEI vs. ISCIII vs. Ministerio de Universidades	12
b) Programas nacionales de la AEI vs. programas autonómicos	15
i) Comunidad de Madrid	16
ii) Comunidad Valenciana	17
iii) Cataluña	19
iv) Andalucía	20
v) Asturias	22
vi) Galicia	23
vii) Otras CC. AA.	24
viii) Conclusiones sobre programas autonómicos	25
c) Europa y financiación privada	26
d) Programas propios	27
3) Aumentos salariales y complementos	29
a) Aumento salarial pactado en 2022	30
b) Trienios	31
c) Quinquenios y Sexenios	31
d) Otros complementos	32
Conclusiones: necesitamos un “Estatuto Postdoc”	33
REFERENCIAS	37
ANEXO I : Datos tabulados de salarios RyC	39
ANEXO II: Datos tabulados de salarios JdC	40

Actualizaciones 2023

En esta segunda versión del informe *¿Cuánto cobra un(a) postdoc en España?*, originalmente publicado en marzo de 2022, 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 2022 y el IPC de diciembre de 2022.
 - Para mayor simplificación se ha eliminado la mención a los distintos programas JdCi y JdCf ya obsoletos y se ha tomado el salario de la última convocatoria JdC para la comparación con otros programas (p. ej. autonómicos), aunque todavía pudiera quedar algún/a beneficiario/a del programa JdCi en 2023.

- Sobre otros programas nacionales (MS, MZ, BG, SB, Servet):
 - Se han actualizado las cifras con la última información disponible. En relación con las ayudas Margarita Salas y María Zambrano, se sigue tomando el 75% de la cuantía total de la ayuda como indicación aproximada de la retribución bruta, descontando un 25% de cuota patronal. No obstante, hemos incluido una discusión a este respecto, mencionando los distintos conflictos jurídicos que están vigentes para reclamar que el pago de la cuota patronal no se detraiga de la ayuda proporcionada por el Ministerio de Universidades (ver discusión metodológica en la parte de introducción). Si esto fuera finalmente así, las retribuciones asociadas a estas ayudas serían mayores a las indicadas en la Figura 3.

- Sobre programas autonómicos:
 - El programa TALENTO de la Comunidad de Madrid pasa de dos modalidades a una.
 - Hemos añadido los programas de Asturias y Galicia.
 - Algunos programas llevan más de 12 meses sin convocarse (Andalucía, Galicia). En este caso hemos indicado las cifras de la

última convocatoria, pero hemos querido resaltar de nuevo la volubilidad de estos programas y las dudas acerca de su posible continuidad.

- Financiación privada:

- Hemos añadido los programas de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC) por parecernos relevantes, a pesar de que la temática está más acotada que en la mayoría de los otros programas estudiados aquí y que abarcan distintas áreas de conocimiento.

- Planes propios:

- Sin poder ser exhaustivas a este respecto, en esta actualización hemos analizado también distintos programas propios de varias Universidades Públicas (parte 2.d))

- Aumentos y complementos:

- Hemos añadido una tercera parte al informe para discutir tanto el aumento pactado para empleados/as públicos/as para los años 2022-2024 como distintos complementos salariales (trienios, quinquenios, sexenios, etc.). Pensamos que a menudo el personal investigador postdoc desconoce estos asuntos que pueden suponer una parte importante de su retribución.

Resumen

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

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)¹ y siendo solo un 2,4% los TU menores de 40 años en universidades públicas.²

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.³ 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).⁴

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.

¹ 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>

² https://www.universidades.gob.es/wp-content/uploads/2023/04/DyC_2023_web_v2.pdf

³ <https://www.fecyt.es/es/publicacion/researcher-career-path-spain-glance-6th-edition>

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

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

- No todo el personal investigador postdoctoral está contratado a través de los programas citados aquí. Entre otras opciones existen contratos asociados a proyectos con distinta regulación y retribución.
- Los programas estudiados aquí son aquellos específicamente dirigidos a la contratación (programas de recursos humanos). Es posible, en algunos casos, asegurarse la propia contratación postdoctoral a través de la obtención de una subvención para proyecto, presupuestando el propio salario en dicho proyecto. 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) o la modalidad de “Joven Investigador” dentro de los proyectos de investigación de excelencia de Andalucía. 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 estas, 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. Sobre esta cuestión no podemos dejar de mencionar el conflicto que actualmente se está produciendo entre casi la totalidad de las universidades y los contratados de los programas Margarita Salas y María Zambrano. Este surgió debido a la decisión por parte de las universidades de detraer de los salarios brutos la cuantía destinada a pagar la cuota patronal amparados en la vaguedad de la redacción de la Orden UNI/551/2021, de 26 de mayo, por la que se conceden las subvenciones previstas en el Real Decreto 289/2021, de 20 de abril, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a universidades públicas para la recualificación del sistema universitario español. No obstante, el artículo 143 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, de rango superior a lo anterior, establece lo siguiente:
“Será nulo todo pacto, individual o colectivo, por el cual el trabajador asuma la obligación de pagar total o parcialmente la prima o parte de cuota a cargo del empresario.”
Por lo tanto, en nuestra opinión no cabe duda de que las Universidades están yendo en contra de la legislación de la seguridad social. Con esto, lo adecuado sería que los Ministerios implicados se pronuncien para esclarecer esta situación y que los contratados a cargo de estos programas puedan recibir íntegra la cuantía que les pertenece conforme a la Orden.
Sin centrarnos ya en las especificidades de los programas Margarita Salas y María Zambrano, por prudencia y dada la praxis desgraciadamente más común hasta ahora, cuando las convocatorias no especifican una retribución bruta, hemos estimado esta como el 75% de la ayuda a la contratación. Esto quiere decir que hemos sustraído un 25% de retenciones (“cuota patronal”).
- Los salarios indicados aquí son siempre **brutos** y anuales. La persona que quiera estimar un salario neto mensual deberá dividir por 12 o por 14 dependiendo de la existencia de pagas extras y restarle otras retenciones (en particular el IRPF, que puede suponer en torno a un 20% adicional).
- En general se han tomado las cifras más actuales disponibles; es decir, de las convocatorias 2021 o 2022.

- 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, a través de la AEI y en coordinación con los demás Ministerios e instituciones implicadas, el que debería **vertebrar una carrera investigadora razonable, justa, predecible y atractiva en el conjunto del sistema español de ciencia, tecnología e innovación (SECTI)**. Sin embargo, las CC. AA. e instituciones públicas o privadas también son parte fundamental en la contratación de personal investigador y, por tanto, deben dotar a este colectivo de unas condiciones igualmente dignas. Con esta visión, este informe pretende discutir ciertas cuestiones tales como: **¿Son competitivos los programas postdoctorales que ofrece la AEI? ¿Existen discrepancias importantes entre los planes nacionales y los planes autonómicos? ¿Son razonables los requisitos de años previos? ¿Se adecúa (o es proporcional) la remuneración de estos programas a los requisitos de excelencia y a la experiencia laboral/años de carrera exigidos a los/as 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 2022 ha seguido la evolución marcada por la línea roja. La diferencia entre las dos representa la tremenda **pérdida de poder adquisitivo** de las personas beneficiarias del programa RyC, también expresada en términos porcentuales en la Figura 1b. Desde la convocatoria 2021 el programa RyC comporta dos fases (R2 y R3), no pudiéndose dar el paso de la primera a la segunda antes del final del tercer año. Con el paso a la segunda fase (R3) la retribución mínima aumenta hasta los **39.900** euros brutos anuales (líneas verdes en la Figura 1). De forma general, se observa la **importante devaluación del salario RyC desde 2008**. Si bien es cierto que en los últimos 3 años ha aumentado la retribución mínima (convocatoria 2020) y se ha establecido la fase R3 (convocatoria 2021) con un mínimo más alto aún, la inflación es tal que ni siquiera el salario de la fase R3, cuya duración es igual o menor a dos años, alcanza el salario fijado en 2008 para la duración total del programa (cinco años). Además, hemos de apuntar un límite en la metodología empleada aquí: para el cálculo del salario real consideramos el IPC del año de convocatoria. Sin embargo, las personas contratadas por este programa en la convocatoria del año N típicamente obtendrán ese salario entre los años N+1 (resolución de la convocatoria) y N+6 (final de la ayuda). Esta observación no cambia sustancialmente el análisis. En todo caso, vista la tendencia al alza del IPC, un cálculo más próximo de la realidad considerando el IPC de los años N+1 a N+6 haría que la pérdida de poder adquisitivo fuese aún mayor.

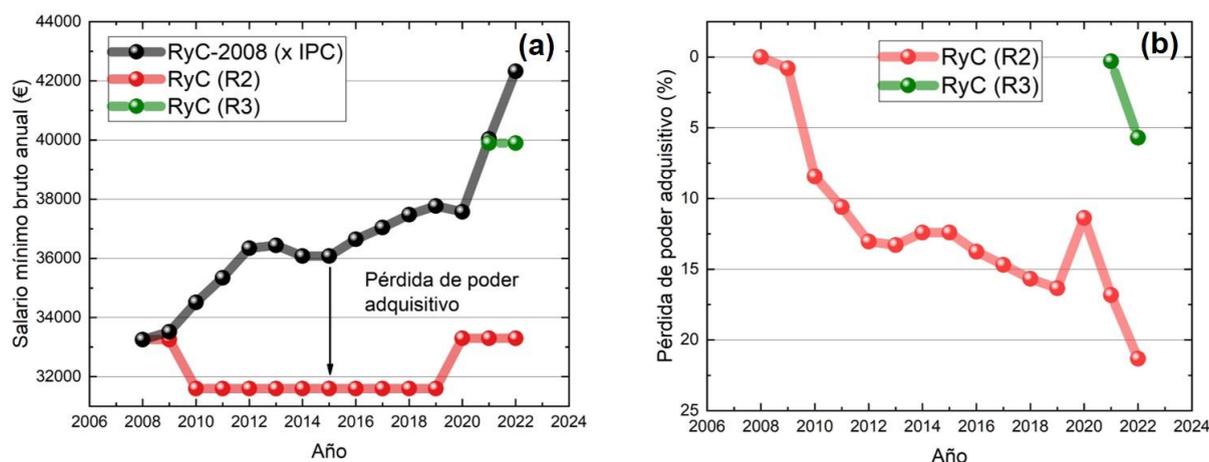


Figura 1: Evolución histórica de las retribuciones mínimas ligadas al programa RyC. (a) Evolución del salario mínimo estipulado en las sucesivas convocatorias (salario nominal, en rojo para la fase R2 y en verde para la fase R3) y evolución teórica del salario necesario para compensar la variación del 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 del año pasado indicábamos: *“A propósito de la nomenclatura, mostramos nuestro rechazo al apelativo “formación” para este o cualquier tipo de programa postdoctoral. Sin menoscabo de que cualquier profesional pueda estar formándose a lo largo de toda su vida, ese apelativo minusvalora el estatus de trabajador/a de este personal y apela a una labor formativa más que laboral, dando lugar incluso a que se puedan firmar contratos formativos o en prácticas con dicha ayuda, lo cual nos parece una aberración. Recordamos que se trata aquí de personal que ya ha obtenido el mayor título académico que puede ofrecer nuestro país: el doctorado.”* Nos alegra, por tanto, ver que en la última convocatoria (2022) se ha eliminado el

apelativo de “formación”. Las retribuciones mínimas ligadas al programa JdC están indicadas en la Figura 2.

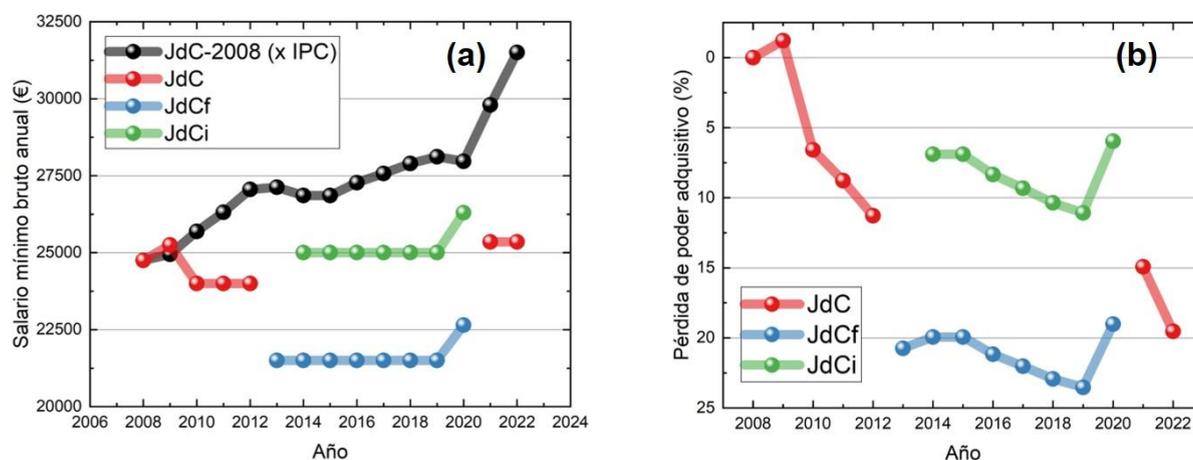


Figura 2: Evolución histórica de las retribuciones mínimas ligadas al programa JdC. (a) Evolución del salario mínimo estipulado en las sucesivas convocatorias (salario nominal, en rojo para el programa JdC, azul para el programa JdCf (ayudas a la formación postdoctoral en 2013) y en verde para el programa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

De nuevo observamos cómo las retribuciones nominales (es decir, las estipuladas en las convocatorias) están muy 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). **Esta pérdida de poder adquisitivo ha llegado a rozar el 25% en 2019 y se sitúa actualmente en un 20%.**

Es especialmente 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 a **25.350 €** brutos anuales. La segunda, de aplicación a todo el personal recogido en el IV CUAGE con nivel de máster (inferior al doctorado) asciende a **31.520,86 €** brutos anuales + complementos.⁵ ¿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 el desprecio al doctorado que existe en

⁵<https://www.sepg.pap.hacienda.gob.es/sitios/sepg/es-ES/CostesPersonal/EstadisticasInformes/Documents/A%C3%91O%202023/02%20Retribuciones%20personal%20laboral%202023.pdf>

nuestro país y la falta de un “Estatuto Postdoctoral” que comentaremos en mayor detalle más adelante.

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

La evolución histórica de las retribuciones asociadas a los programas postdoctorales de la AEI es desalentadora en cuanto traduce el **empobrecimiento del personal investigador doctor** en los últimos 14 años. Como ya hemos hecho en varias ocasiones, reconocemos que en los últimos 2-3 años ha habido mejoras en este aspecto (además del mayor número de ayudas ofertadas, cosa que no estudiamos en este informe) pero dichas mejoras son claramente **insuficientes**, vistas las Figuras 1 y 2. Los datos demuestran que, para conservar simplemente el mismo poder adquisitivo que en 2008, en 2022 la retribución bruta anual de **la JdC debería ser de 31.507 €**, es decir, aproximadamente la de la RyC en la fase R2 (33.300 €) y la retribución de **la RyC debería ser 42.327 € para los 5 años**, es decir superior a lo que se estipula únicamente para la fase R3 (39.900 €).

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). Subsidiariamente, ya que no existe tal grupo profesional a nivel nacional en el CUAGE, se puede asociar la retribución de este personal a las categorías correspondientes en los Convenios del Empleado Público. Esto ya sucede en centros de investigación autonómicos en los que el personal investigador JdC se asocia a la categoría A1 22 con complemento salarial B. En este caso, los derechos y deberes del personal investigador se rigen por un Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Administración Pública Autonómica, lo que supone un aumento salarial considerable (hasta de un 60% en algunos casos) con respecto a la retribución mínima fijada en la convocatoria. Desgraciadamente, a pesar de que la

actividad investigadora del personal postdoctoral JdC y RyC es la misma independientemente del centro en el que trabaje, su sueldo y sus derechos no. Esto evidencia una vez más el maltrato institucional que sufrimos como empleados públicos de segunda y la necesidad de un Estatuto del Personal de Investigación.

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

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

2) Comparativa de distintos programas competitivos

a) Programas nacionales: AEI vs. ISCIII vs. Ministerio de 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 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”**. A este respecto sería interesante conocer la probabilidad de éxito en función de los años de experiencia postdoctoral. Efectivamente, que el “plazo” para presentarse al programa Ramón y Cajal, por ejemplo, sea de 2 a 11 años después de la tesis no significa necesariamente que la tasa de éxito sea igual en todo ese plazo. Desgraciadamente no tenemos suficientes datos sobre esta cuestión para los distintos programas.

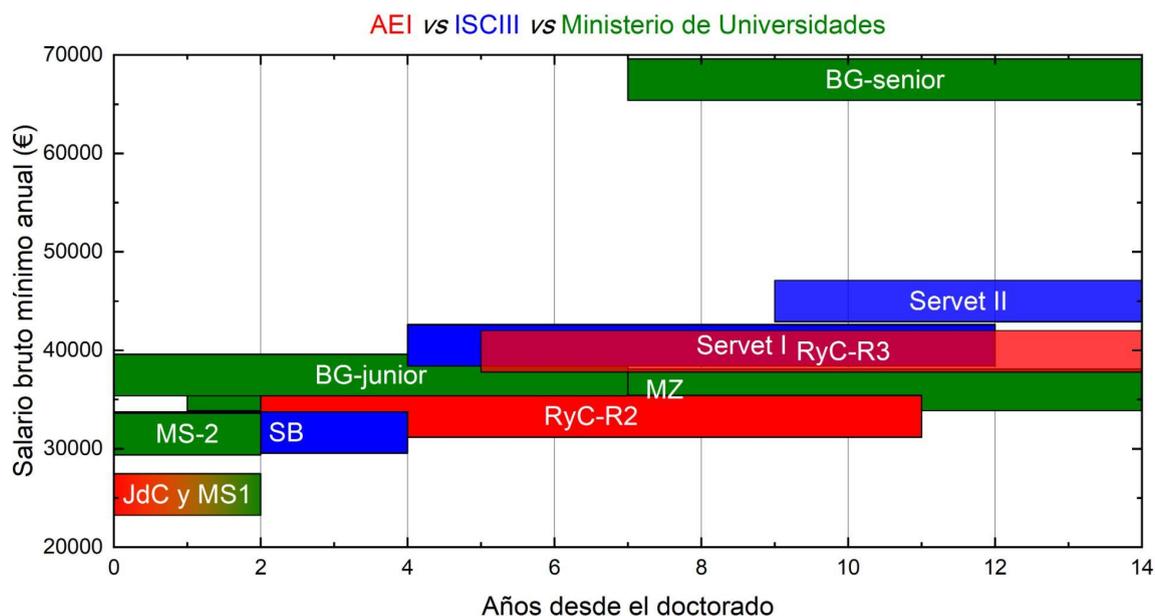


Figura 3: Comparativa de programas nacionales. JdC = Juan de la Cierva, RyC = Ramón y Cajal, MS = Margarita Salas (1 en España; 2 = en el extranjero), MZ = María Zambrano, BG = Beatriz Galindo, SB = Sara Borrell, Servet = Miguel Servet.

Aunque no aparezca en el gráfico, la vía más extendida de contratación postdoctoral 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. Como se puede observar, **las retribuciones asociadas a los programas de la AEI son generalmente inferiores a las demás con idéntica antigüedad**. Si comparamos por ejemplo los programas de la AEI y del ISCIII en sus modalidades que podemos considerar “junior” el salario de la JdC es de **25.350€ frente a 30.000-35.000€** del programa Sara Borrell (30.000 los dos primeros años y 35.000 el tercero, lo cual no aparece en la gráfica donde se ha calculado una media de 31.667 para el conjunto del programa). Del mismo modo, en la modalidad “senior” tanto los programas RyC como Miguel Servet se dividen en dos “fases” (en el caso del Miguel Servet sería más correcto hablar de dos subprogramas) y las retribuciones son significativamente mayores para el programa del ISCIII que para el RyC. De hecho, tanto es así que **incluso el Miguel Servet I (primera fase o subprograma) estipula una retribución mayor que la fase R3 (segunda fase) del RyC** (40.500 euros frente a 39.900).

Si miramos los programas del Ministerio de Universidades hay que diferenciar dos tipos: 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 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 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 de personal investigador doctor, sino un **contrato de investigador distinguido** (Ley de Ciencia, art. 23). Insistimos, no obstante, en que no deja de ser un contrato temporal más de 4 años sin garantías de estabilización. Por lo tanto, sin menoscabo de la retribución y reconociendo la voluntad de atracción de talento extranjero, pensamos 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 dentro de las “*Ayudas para la recualificación del Sistema Universitario Español*”: una para investigadores doctores junior, “Margarita Salas” (con dos modalidades para la realización de la investigación en España -modalidad 1- o en el extranjero -modalidad 2-) y la senior “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.⁶ Entre las que sí han ofertado contrato, la mayoría decidieron en un primer lugar detraer la “cuota patronal” de la cuantía otorgada por el Ministerio, dejando pues una retribución bruta mucho menor para las personas contratadas. Nótese que los valores utilizados en este informe (figura 3) han sido calculados en este supuesto. Sin embargo, recientes sentencias judiciales⁷ han puesto en entredicho esta práctica y deberían obligar a las Universidades a aportar la cuota patronal como co-financiación adicional. Esto

⁶ 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

⁷<https://www.europapress.es/castilla-y-leon/noticia-uva-no-podra-detraer-cuota-patronal-contratos-investigacion-margarita-salas-maria-zambrano-20230315120847.html>

se debería traducir en una retribución superior a la indicada en la figura 3. Además, como denunciamos en nuestro informe anterior, estas ayudas han estado destinadas más al uso puntual de financiación excepcional europea (fondos “next-generation”), que a garantizar una estabilización a largo plazo. No existe ningún tipo de noticia o aviso de la posible creación de una nueva convocatoria de estas ayudas este año 2023, ni en los calendarios de la AEI ni en los de las respectivas universidades.⁸

En cualquier caso, observamos de nuevo cómo los salarios son ligeramente superiores a los “equivalentes” de la AEI (más aún si consideramos la “devolución” de la cuota patronal), si bien la reforma del programa Juan de la Cierva - Formación (ahora Juan de la Cierva) 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 JdC o MS). Como ya hemos explicado anteriormente (ver discusión del programa JdC en la primera parte del informe), este personal tiene el **nivel 4** del Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior⁹ (doctorado) y **recibe un salario muy 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. Cabe destacar que nos es imposible en este informe dar cuenta de manera exhaustiva de todos los programas de ayudas a la contratación postdoctoral financiados a nivel autonómico. No se trata solo de que exista una gran multiplicidad de programas, sino que además en algunos casos pueden ser muy volubles, con convocatorias que no se celebran todos los años y número de ayudas ofertadas muy limitadas. Por eso nos centramos en algunos ejemplos, añadiendo

⁸ [Calendario Agencia Estatal Investigación - Marzo 2023](#)

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

algunas CC.AA a las que discutimos en nuestro informe previo y actualizando y poniendo en contexto las previamente comentadas.

i) Comunidad de Madrid

Hasta el año 2021, la Comunidad de Madrid ofertaba contratos postdoctorales a través del programa TALENTO con dos modalidades: modalidad 1 para “seniors” (entre 6 y 12 años tras la lectura de la tesis) y modalidad 2 para “juniors” (entre 0 y 5 años tras la lectura de la tesis). Sin embargo, desde el año 2022 únicamente persiste la modalidad 1 (que sigue apareciendo con este nombre, aunque ya no haya otra modalidad de la cual distinguirse) cuyo requisito de año tras la lectura de la tesis ha sido modificado a 2,5-12,5. Esta ampliación no cubre totalmente el vacío dejado por la eliminación de la modalidad 2 porque todo **el personal doctor con menos de 2,5 años de experiencia post-tesis se queda sin opción de contratación por este programa**. Por otra parte, pensamos que es inadecuado para una convocatoria competitiva post-doc hacer competir doctores/as con 2,5 y 12,5 años de experiencia, ya que los méritos y las exigencias no pueden ser comparables. Por la similitud de la problemática y de los argumentos que podríamos detallar aquí, sobre esta cuestión remitimos al lector a nuestro comunicado público disponible en nuestra web *“La eliminación de la bolsa de jóvenes doctores en las Ayudas Ramón y Cajal: Un deterioro intolerable en la carrera investigadora”*¹⁰.

Al margen de estas consideraciones, la Figura 4 muestra como la retribución del programa autonómico TALENTO es superior a la de los programas de la AEI, incluida la fase R3 del programa RyC.

¹⁰

<http://precarios.org/article385-La-eliminacion-de-la-bolsa-de-jovenes-doctores-en-las-Ayudas-Ramon-y-Cajal-Un-deterioro-intolerable-en-la-carrera-investigadora>

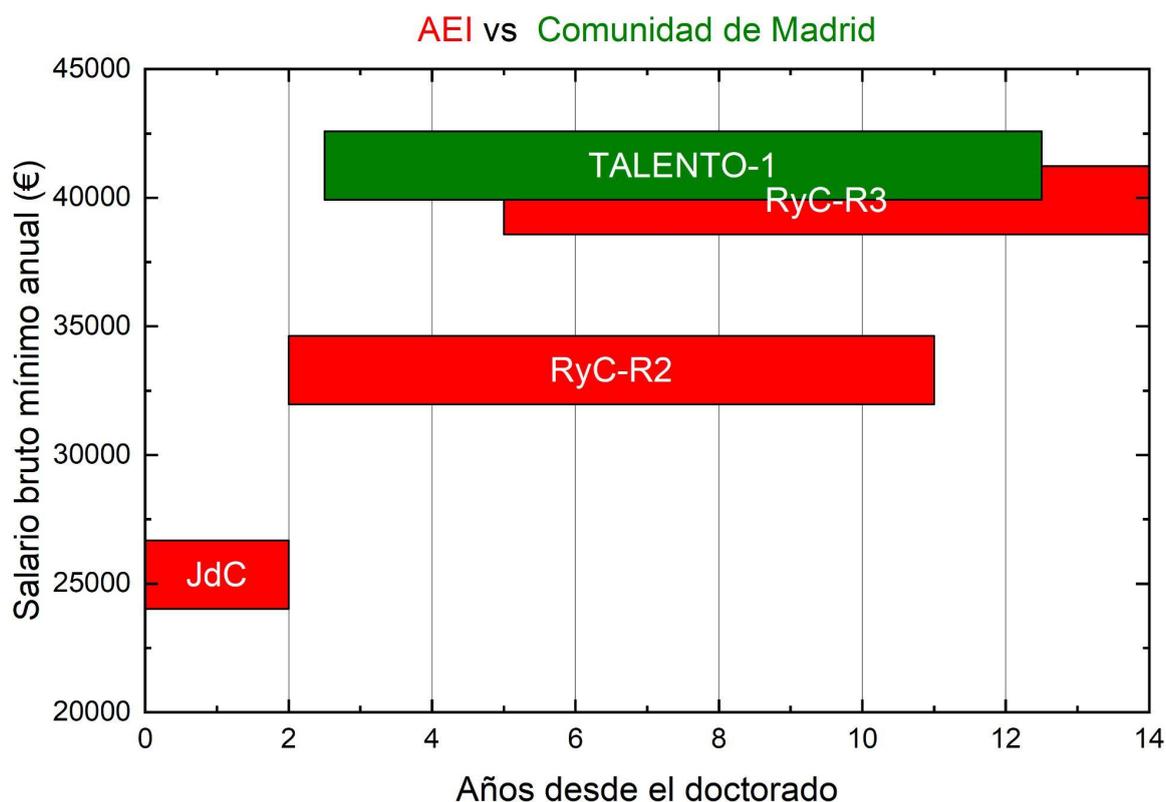


Figura 4. Comparación del programa TALENTO de la Comunidad de Madrid (convocatoria 2022, modalidad única) con los programas de la AEI.

ii) Comunidad Valenciana

La Comunidad Valenciana oferta distintos contratos postdoctorales a cargo de dos grandes programas de financiación: el programa de I+D+i (que incluye los contratos de postdocs “juniors” así como contratos de predocs y otras subvenciones) y el programa GenT (que incluye los contratos de postdocs “seniors” así como una convocatoria de proyectos -SEJI-). El programa de postdocs “juniors” denominado “Subvenciones para la contratación de personal investigador en fase postdoctoral” se conoce con el acrónimo de APOSTD. Nótese que para la convocatoria 2023 el acrónimo que aparece en la web ha cambiado a CIAPOS, pero en la propia convocatoria sigue apareciendo como APOSTD.¹¹ Por tanto, aquí conservamos ese acrónimo. Las retribuciones y exigencias en cuanto a años post-tesis no han variado significativamente en la convocatoria 2023 respecto a la convocatoria precedente (ver Figura 5). Sigue siendo muy llamativo que en la Comunidad Valenciana una

¹¹ https://dogv.gva.es/datos/2022/10/14/pdf/2022_9147.pdf

persona beneficiaria del programa RyC pueda cobrar menos que una persona beneficiaria del programa APOSTD. Por otra parte cabe celebrar la retribución ligada al programa CIDEAGENT aunque, como analizamos antes respecto al programa Beatriz Galindo-senior, los requisitos son tales que las personas beneficiarias probablemente deberían estar ya estabilizadas en el SECTI y no optando a otro contrato temporal. Nótese sin embargo que en este caso, **el requisito de 6 años tras la lectura de la tesis puede ser reemplazado por otros méritos como “Haber superado la Fase 1 del proceso de evaluación de las subvenciones ERC (starting/consolidator) o haber sido beneficiario de una ayuda Ramón y Cajal o MSCA-IF.”** lo cual ciertamente no es fácil pero sí posible. De forma general, pensamos que es positivo que los requisitos de antigüedad no supongan un límite estricto y que se pueda acceder a programas “seniors” cuanto antes si se demuestran los méritos suficientes. Hemos indicado esta posibilidad en la Figura 5.

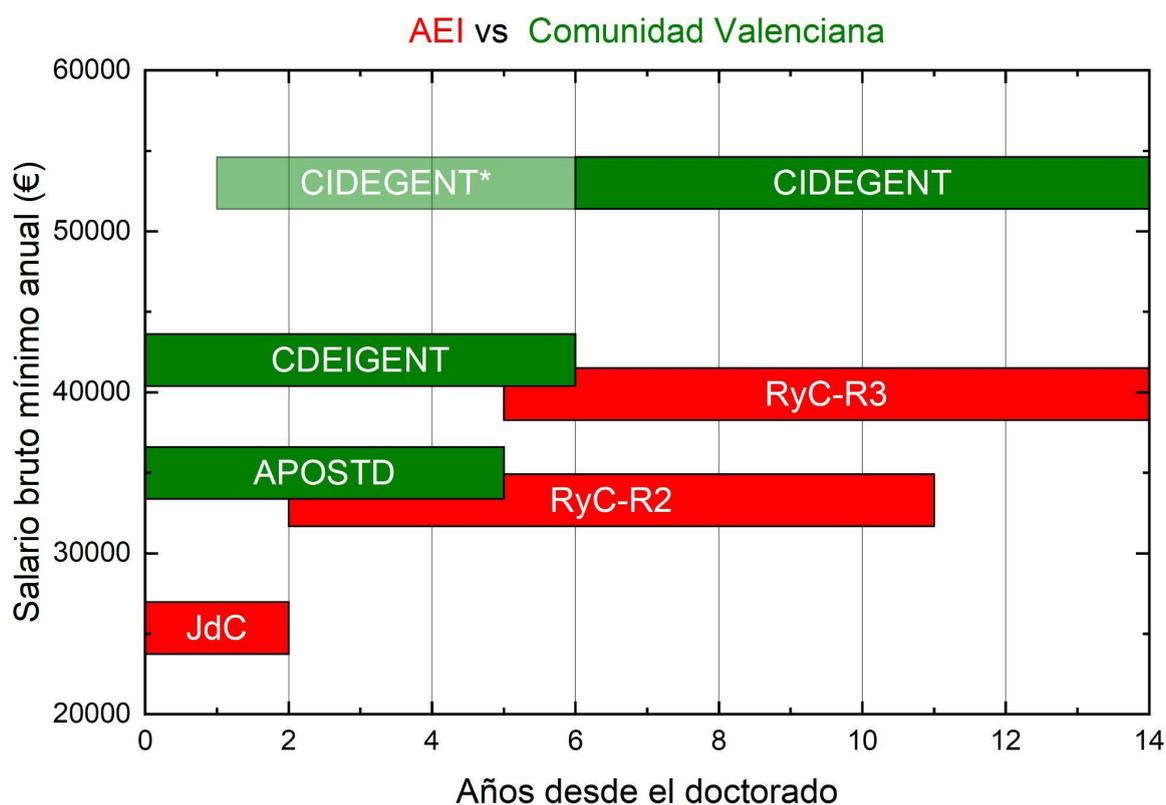


Figura 5. Comparación de los programas de la Comunidad Valenciana y la AEI. La casilla CIDEAGENT* resalta la posibilidad de acceder al programa CIDEAGENT con menos de 6 años de experiencia post-tesis si se demuestran méritos tales como haber sido beneficiaria de una ayuda RyC o MSCA-IF o haber superado la fase 1 del proceso de evaluación de las subvenciones ERC (starting/consolidator).

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 (situación que ahora también se da en Madrid al eliminar la modalidad 2 del programa TALENTO). 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 desde la convocatoria anterior, pasando la cuantía total de la ayuda (para 3 años) de 132.300 € a 136.906,86 € lo cual según nuestros cálculos aproximados y retirando un 25% de cuota patronal nos daría 34.226 € brutos anuales de retribución. Esto es ligeramente superior a la retribución inicial del programa RyC. Es interesante destacar que en esta última convocatoria del programa Beatriú de Pinós se estipula también una cuantía adicional prevista para la indemnización por finalización de contrato, que no estaba en la convocatoria anterior. Esto sin duda responde a la obtención de este derecho para las personas contratadas por el artículo 22 de la Ley de la Ciencia en la reforma de 2022.¹²

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).

¹²

<http://precarios.org/article381-Aprobada-la-Reforma-de-La-Ley-de-la-Ciencia-trabajemos-ahora-en-un-Estatuto-del-Personal-de-Investigacion>

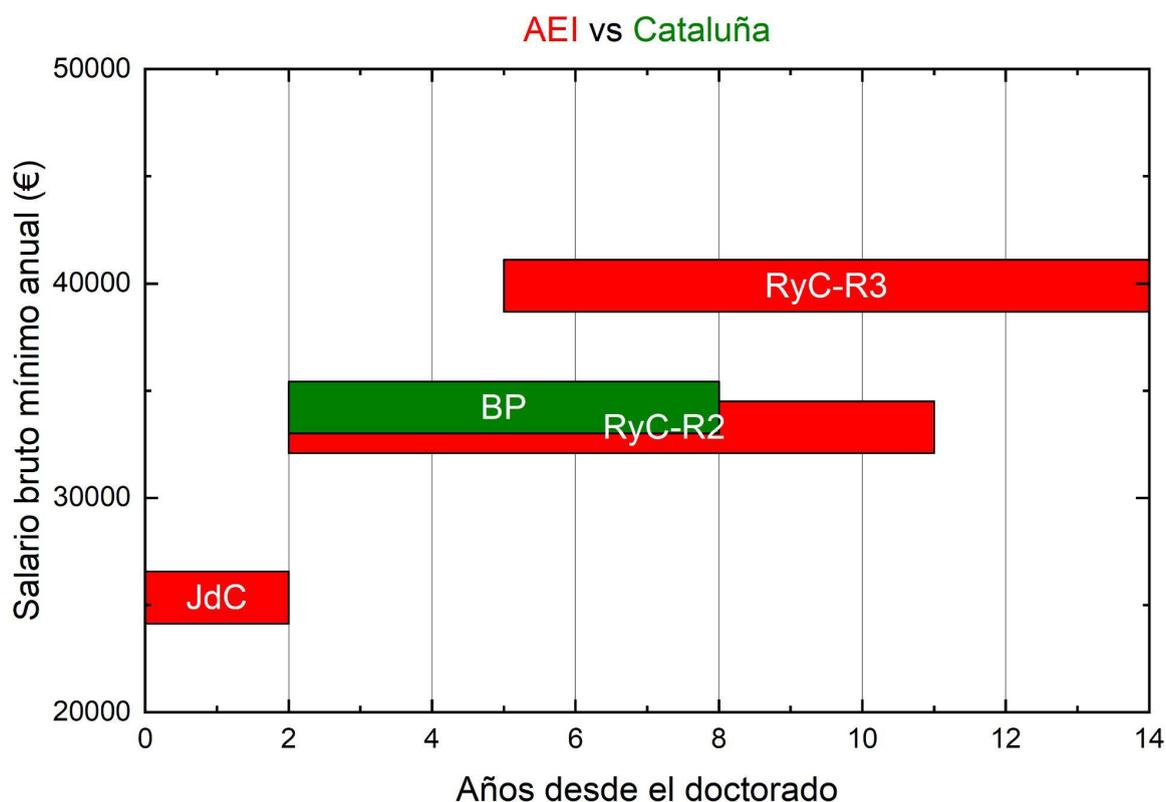


Figura 6: Comparativa de los programas de la AEI y el programa Beatriu de Pinós (BP) de Cataluña.

iv) Andalucía

Hasta 2021 la Junta de Andalucía ofertaba contratos postdoctorales con dos programas: el PAIDI para postdocs “junior” y el Emergia para postdocs “senior”. En ambas modalidades las retribuciones son (o eran) superiores a las de la AEI, exceptuando la fase R3 del programa RyC. No obstante, la última convocatoria PAIDI es de **agosto de 2021** (con resolución en diciembre de 2021) y la del programa Emergia es de **diciembre de 2021** (con resolución en julio de 2022). Es decir, que sendos programas llevan **más de 15 y 19 meses, respectivamente, sin convocarse**. Pese a las noticias que llegan de un aumento en financiación, eso no se traduce en la publicación de la convocatoria de estos programas.¹³ El artículo parece indicar que no se agota el programa Emergia, pero en él se comenta como una gran noticia la destinación de 14 millones de euros, aunque en la convocatoria

¹³ [La Junta apuesta por la I+D con un incremento del 42% en su presupuesto | Diario Sur](#)

de 2022 la financiación llegó a 15,72 millones. El retraso visto en Andalucía pone de manifiesto la poca estabilidad de estos programas autonómicos, como más tarde comentaremos en la sección vii.

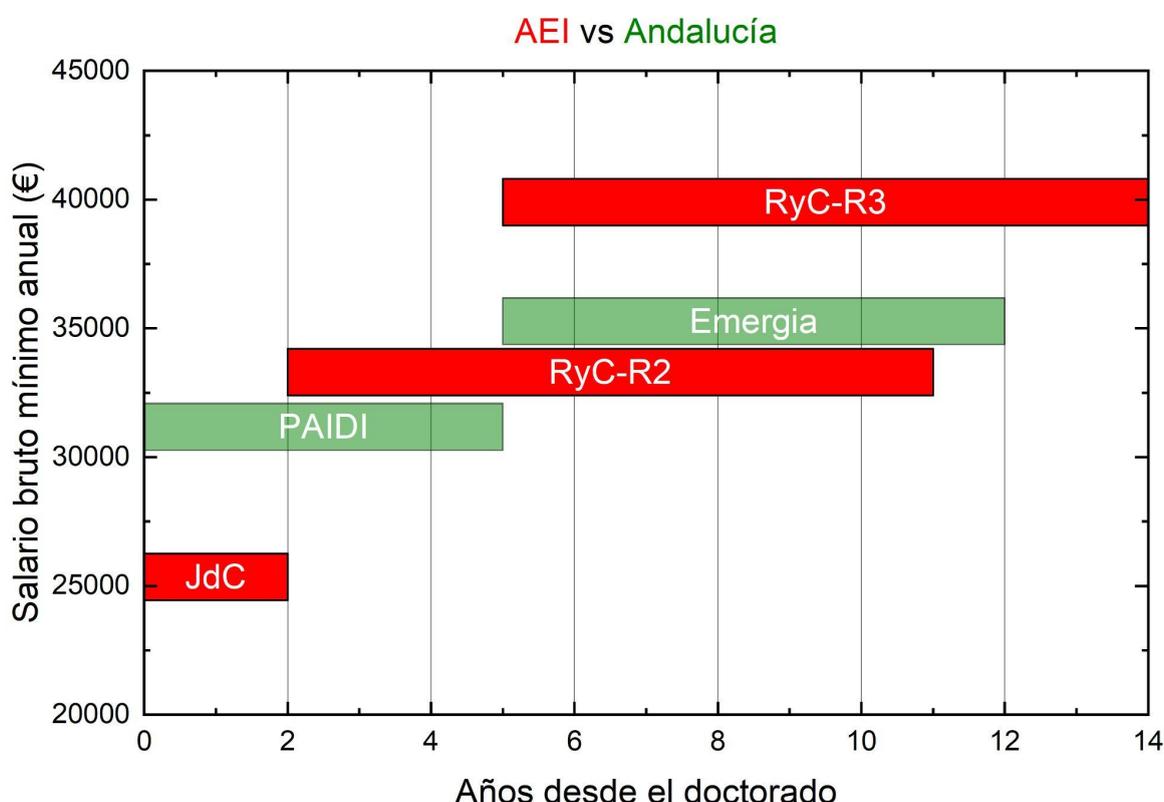


Figura 7: Comparativa de los programas de la AEI y los programas de Andalucía. Las cifras para los programas andaluces corresponden a las convocatorias 2021 ya que, más de 15 meses más tarde, no se han vuelto a convocar por ahora.

v) Asturias

Tras una sequía de convocatorias de contratos postdoctorales desde 2017, en el marco del Programa “In Itineras” de formación y estabilización de los recursos humanos en materia de I+D+i, el Principado de Asturias en colaboración con la FICYT planificó en 2020 varias ayudas¹⁴ para su disfrute durante el período 2021-2023. De entre los distintos programas podemos resaltar dos dedicados exclusivamente a la contratación postdoctoral: las “ayudas para la formación y especialización de doctores” y el “Programa Margarita Salas (Ayudas para la

¹⁴ Bases disponibles en: <https://www.ficyt.es/pri/docs/BasesReguladorasITINERAS.pdf>

atracción y retención de talento)” que no debe confundirse con el programa de idéntico nombre gestionado por el Ministerio de Universidades. El programa Margarita Salas del Principado de Asturias se subdivide a su vez en los subprogramas “joven”, “retención” y “sénior”. Dejando al margen otras distinciones, las retribuciones mínimas indicadas en cada (sub)programa y los años requeridos tras la lectura de la tesis están representados en comparación con los programas de la AEI en la Figura 8.

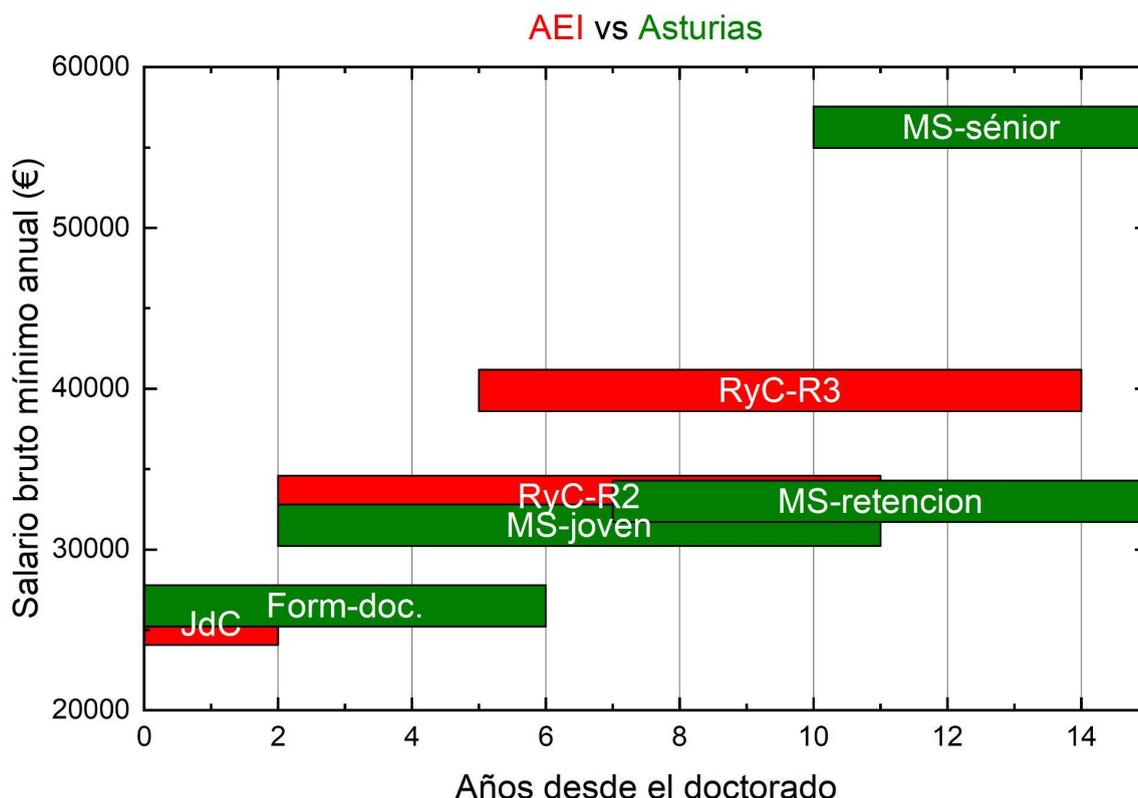


Figura 8: Comparativa de los programas de la AEI y los programas del principado de Asturias.

En comparación con las ayudas estatales, los contratos del Principado de Asturias inmediatamente posteriores a la tesis tienen una dotación apenas 1.250 euros anuales superiores a las Juan de la Cierva. Con la introducción del incremento retributivo en la fase R3 de la RyC, una persona que haya obtenido una Margarita Salas Retención asturiana tras la obtención de una RyC pasaría a cobrar menos. Un aspecto interesante son las Margaritas Salas Joven, que podrían cubrir el hueco de las desaparecidas Juan de la Cierva Incorporación con una dotación algo menos de 2.000 euros anuales inferior a una Ramón y Cajal. En cuanto al programa

MS-sénior, podemos repetir aquí las mismas valoraciones que para el programa Beatriz Galindo-senior o en cierta medida para el programa valenciano CIDEGENT: la retribución es ciertamente alta, pero una década después de la obtención del doctorado y con los requisitos del programa cabría esperar que las personas potencialmente beneficiarias estuvieran ya estabilizadas en el SECTI y no concursando por otra contratación temporal más.

vi) Galicia

La última convocatoria de ayudas postdoctorales de la Xunta de Galicia recoge una única modalidad (junior) con una retribución en torno a 33.000 euros brutos anuales (ver Figura 9). Sin embargo, esta retribución en realidad depende del destino y la duración de las estancias que se hagan en el extranjero, ya que el programa prevé que al menos 12 de los 36 meses deban dedicarse a dichas estancias.

No obstante, queremos señalar que **esta última convocatoria es de enero de 2022**. Al igual que en el caso de Andalucía, nos preguntamos: ¿Hemos de entender que la Xunta va a “saltarse” un año o que no va a convocar más estos programas?

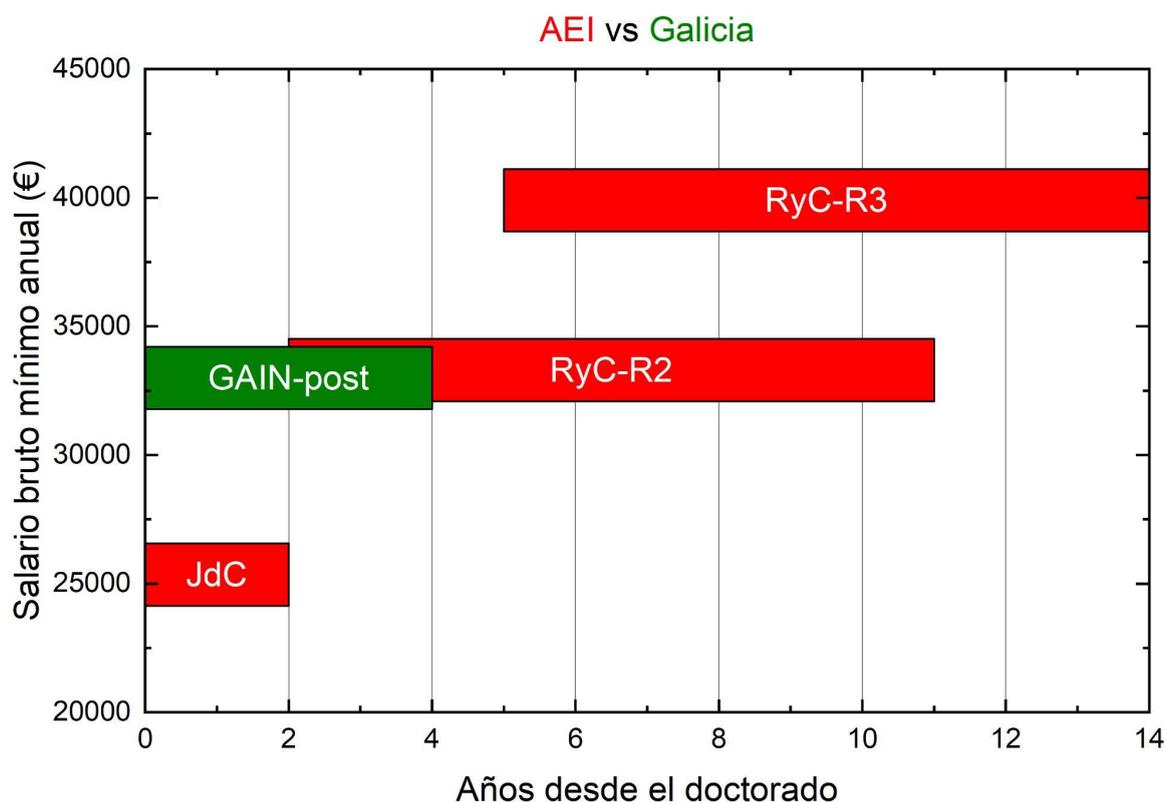


Figura 9: Comparativa de los programas de la AEI y los programas de la Xunta de Galicia. Nótese que las cifras para el programa GAIN-post corresponden a la convocatoria de enero de 2022 ya que a fecha de realización de este informe (marzo 2023) no ha habido nueva convocatoria.

vii) Otras CC. AA.

Pese a la crítica realizada a las comunidades autónomas mencionadas previamente en este documento, queremos poner en valor el esfuerzo que supone la creación de este tipo de programas y su implicación con la investigación, aunque consideramos que podría ser mayor. Sin embargo, existen otras CC. AA. que, según la documentación de la FECYT,¹⁵ no cuentan con ningún programa propio de contratación postdoctoral como Cantabria, Castilla y León, Extremadura y Navarra. Lo que aboca a los diferentes investigadores postdoctorales de estas regiones a solo disponer de los programas nacionales, extremadamente competitivos.

¹⁵“Researcher Career path in Spain at a glance!”, 6.ª edición (enero de 2023). Disponible en: <https://www.fecyt.es/es/system/files/publications/attachments/2023/02/career-path-6th-edition.pdf>

viii) Conclusiones sobre programas autonómicos

De nuevo, debemos poner de manifiesto que el estudio de los programas autonómicos presentado aquí no es exhaustivo. Una de las razones para ello es la falta de facilidades para encontrar este tipo de programas en cada una de las páginas de los diferentes gobiernos regionales, lo que hace que este trabajo sea más complejo. Sin embargo, creemos que los datos presentados en las Figuras 4-9 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/R3) y otras no. Para el personal investigador eso significa que hay comunidades en las que este personal tiene dos grandes financiadores (Estado y Comunidad Autónoma) y otras en las que sólo puede contar con el Estado. Desde la FJI invitamos a todas las CC. AA. a poner en marcha programas de contratación de personal investigador doctor. En algunos casos estos programas pueden actuar sencillamente como una extensión o “repeca” de los programas nacionales. Efectivamente, el programa Viera y Clavijo (Canarias) utiliza para la selección de las personas candidatas las listas de reserva 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 4-9), sobre todo en la etapa “junior” donde el salario de la JdC sigue dejando mucho que desear a pesar de las subidas de los años 2021 y 2022. El caso más llamativo es quizás el de la Comunidad Valenciana donde la modalidad “junior” (APOSTD) conlleva una mayor retribución que el programa Ramón y Cajal en su principal fase, R2. Como ya hemos comentado en la primera parte del informe, esta situación se debe principalmente a la baja retribución asociada a los programas de la AEI (ver Figuras 1 y 2) y tiene por efecto una situación de **injusticia salarial** en dichas comunidades, ya que según estén contratadas por un programa nacional o autonómico, dos personas con un perfil totalmente análogo

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

Otro de los puntos a destacar dentro de este grupo de ayudas postdoctorales es la increíble poca estabilidad y periodicidad que sufren. Si este suele ser un problema que se ve claramente a nivel nacional, como se ha visto en los retrasos/cambios que han sufrido las convocatorias de la AEI en los últimos 10 años, este problema se agrava notablemente cuando hablamos de las ayudas a nivel regional. Este tipo de ayudas sufren retrasos y modificaciones constantes, como ejemplo el caso de Andalucía previamente explicado.

Estos párrafos aquí expuestos ponen claramente de manifiesto la necesidad de un Estatuto que iguale y que homogeneice la situación del personal investigador postdoctoral (ver conclusiones del informe).

c) Europa y financiación privada

Si analizamos la financiación europea y privada y la comparamos de nuevo con los programas de la AEI (Figura 10), una vez más los programas públicos nacionales quedan bastante por debajo de los demás.

En lo que respecta a financiación privada que abarque un amplio abanico de áreas de conocimiento, solo hemos podido encontrar el programa Junior Leader de la fundación La Caixa¹⁶, cuyo número de contratos ofertados es relativamente anecdótico comparado con los programas nacionales, lo cual puede parecer lógico. Añadimos en esta actualización del informe los programas de la Asociación Española Contra el Cáncer (AECC), aunque la temática sea obviamente más restringida. Existen otros programas como el programa Leonardo de la fundación BBVA que financia proyectos (que pueden estar dirigidos por personal investigador postdoctoral) pero no directamente contratos.

En cuanto a financiación europea, excluimos de aquí las subvenciones ERC Starting Grant o Consolidator Grant. La razón de no incluirlas 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 versus ayudas a la

¹⁶ La última convocatoria, de 2023, limita las solicitudes a las áreas STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas).

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 (calculamos en torno a 53.000 para España en la última convocatoria con *family allowance*), 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 casi el 40% 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.

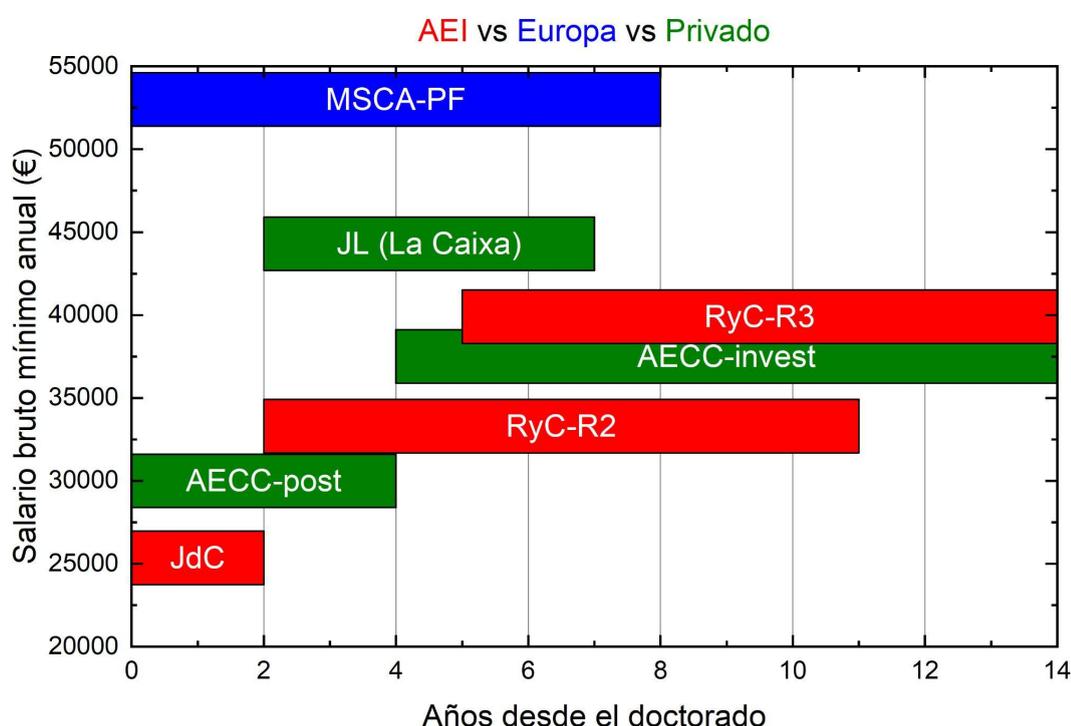


Figura 8. Comparativa de los programas de la AEI, el programa europeo MSCA-PF y los programas de financiación privada de la fundación La Caixa y la Asociación Española Contra el Cáncer.

d) Programas propios

Por último, nos gustaría aportar unas breves referencias a modo de ejemplo de las convocatorias de los programas propios de distintas universidades.

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

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

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

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

La **Universidad de Valladolid** oferta en su programa propio contratos postdoctorales de 3 años con posibilidad de prórroga por dos años en caso de obtención del I3 o, en caso de haber sido beneficiario de un proyecto de investigación, del tiempo necesario para completar su ejecución. La cuantía del salario es de 26.300 euros, haciendo constar expresamente que se equipara a los antiguos Juan de la Cierva incorporación. No parece que se convocarán en 2022, por lo que se desconoce su continuidad.

La **Universidad de Girona** en su programa propio ofrece contratos postdoctorales de dos años de duración. El salario es de 23064,60 euros y una partida adicional de 2306,46 euros para la indemnización por finalización de contrato. No se hace referencia a la adaptación a la nueva formulación del art. 22 de la Ley de la Ciencia.

3) Aumentos salariales y complementos

Hasta aquí hemos discutido la retribución mínima indicada en distintos programas de ayudas a la contratación postdoctoral. Cuando la persona contratada trabaja en una administración pública (p. ej., Universidad Pública u Organismo Público de Investigación como el Consejo Superior de Investigaciones Científicas), que

entendemos que es lo más habitual, conviene también discutir ciertos aspectos que afectan a la retribución de los/las empleados/as públicos/as. Efectivamente, se piensa a menudo y de **manera equivocada** que los complementos (por antigüedad, productividad u otros) así como las subidas salariales pactadas entre gobierno y sindicatos afectan **solamente al funcionariado**. Por el contrario, muchos de estos aspectos benefician o deberían beneficiar al conjunto de los/las empleados/as públicos/as. Sobre esta cuestión recordemos que el artículo 8 del Estatuto Básico del Empleado Público define claramente este personal de la manera siguiente:

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

2. Los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.*
- b) Funcionarios interinos.*
- c) **Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.***
- d) Personal eventual.”¹⁷*

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

a) Aumento salarial pactado en 2022

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:

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

¹⁷ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

		IPC	IPC	
		+0,5% variable con PIB		

Tabla 1. Resumen de las subidas salariales pactadas para empleados/as públicos/as adaptadas de *El País*.¹⁸

b) Trienios

Expresado de una manera sencilla, a cada 3 años acumulados de trabajo en la administración pública (seguidos o discontinuos, en una o varias administraciones, españolas o europeas) corresponde un “trienio” que debe dar lugar a un complemento salarial por antigüedad. Para saber más sobre este tema y ayudar al personal investigador a hacer valer este derecho, en septiembre de 2022 publicamos la *“Guía rápida sobre trienios: ¿Te están pagando lo que deben?”*¹⁹. 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.

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

¹⁸ https://cincodias.elpais.com/cincodias/2022/10/03/economia/1664820243_262053.html

¹⁹ http://precarios.org/tiki-download_file.php?fileId=2217

propio centro, mientras que los segundos son evaluados a nivel nacional por la Comisión Nacional Evaluadora de la Actividad Investigadora (CNEAI) de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA). Tradicionalmente, estos complementos (tanto quinquenios como sexenios) habían estado reservados al personal funcionario y en menor medida a algunas figuras de personal laboral con contrato indefinido (típicamente Profesor Contratado Doctor). Sin embargo, ya hace varios años que la propia ANECA ha abierto su evaluación a todo tipo de personal investigador para los sexenios.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 2022 (STS 315/2023), ratificando una anterior sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, avala la extensión del derecho a quinquenios y sexenios para todo el PDI, **incluidas las figuras temporales**. Siendo el personal postdoc de universidades parte del PDI, desde la FJI defendemos que todos/as los/las postdocs de Universidades Públicas deben poder optar a los correspondientes complementos por méritos docentes (quinquenios) e investigadores o de transferencia (sexenios). En OPI tales como el CSIC existen también complementos análogos recogidos en el Real Decreto 310/2019, de 26 de abril.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

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>

funcionario razonable, quizás esto no sería un problema mayor. Sin embargo, los propios datos del 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 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.

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

Conclusiones: necesitamos un “Estatuto Postdoc”

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.
- 2) Si bien es cierto que la reforma de diciembre de 2021 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 25.350 € (convocatoria 2022) a un mínimo de 31.520,86 € para ser 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) El punto anterior se puede extender fácilmente a los programas propios hechos por las universidades. Reconocemos el esfuerzo de las universidades de implantar este tipo de programas, pero es cierto que la disparidad entre programas es completamente injusta, cuando, en algunos casos, el salario es incluso menor que en la etapa predoctoral.
- 5) Además la disparidad entre programas crea una problemática añadida. El cambio de ayudas por parte del investigador hace que ciertos investigadores renuncien a ayudas una vez empezadas por otras con mejor retribución por razones obvias. Esto hace que la **financiación** reservada al salario de estos investigadores **se pierda**. Esto además se ve tremendamente acrecentado por la **nefasta periodicidad** y la **tardanza** en la resolución de las convocatorias que aboca a los investigadores a presentarse a todas las convocatorias. Esta ineficiencia del uso del presupuesto se solucionaría fácilmente con una mayor rapidez y mayor eficacia en la gestión de las solicitudes de contratos.
- 6) La financiación privada para contratos “postdoc” es casi inexistente. Esto es sin duda una señal del poco reconocimiento del doctorado en el sector privado español que se traduce de una manera más general en la **baja inversión privada en I+D+I**, lo cual nos diferencia, para mal, del resto de países de la Unión Europea.

Desde la FJI reclamamos que las autoridades públicas, incluyendo 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. Sin embargo se ha visto **un retroceso** en cuanto a las condiciones debido al agotamiento de los fondos europeos de recuperación “next generation”, como en el número de ayudas JdC+RyC en la convocatoria 2022, esperamos que se revierta y sigan aumentando los derechos de los investigadores. Además de estas cuestiones, por brevedad y para centrarnos en el aspecto de la retribución, no hemos tratado en profundidad en este informe otros puntos relevantes como la **modalidad contractual**, el **número de contratos** ofertados en cada programa, los **requisitos** (más allá de la antigüedad), la **duración** de los contratos, la **financiación adicional** para gastos de ejecución de proyectos asociados, la **burocracia** asociada (p. ej., plazos de resolución de convocatorias que a menudo son excesivamente largos y dejan al personal sin más opción que el paro entre programas), o las vías de **estabilización** (acceso a la certificación I3/R3). Creemos firmemente que muchos de estos aspectos relativos al desarrollo de una carrera investigadora justa y progresiva deberían establecerse en un **Estatuto del Personal de Investigación**. Necesitamos que se exijan una serie de condiciones y derechos laborales **mínimos** que sean justos para el investigador postdoctoral. Estas condiciones tienen que venir asociados a la experiencia y a los méritos que el investigador sea capaz de demostrar, no al lugar donde decida realizar su trabajo. Al igual que el Estatuto del Personal Investigador Predoctoral en Formación (EPIPF) parecía una quimera hace unos años y se argumentaba que no se podía realizar y ha demostrado finalmente ser una herramienta muy útil en la consecución y como garante de derechos de este colectivo, desde la FJI pedimos que los distintos grupos parlamentarios se pongan de acuerdo en la realización de un documento de estas características para el personal postdoctoral. Por supuesto, ofrecemos nuestra ayuda para la elaboración de este estatuto, ya que este entendemos que se debe hacer en consenso no solo con las formaciones políticas, sino también teniendo en cuenta a los diferentes agentes sociales como son sindicatos y asociaciones de investigadores.

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 el mes de marzo 2023.

RyC:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-ramon-cajal-ryc-2022/convocatoria>

JdC:

<https://www.aei.gob.es/convocatorias/buscador-convocatorias/ayudas-contratos-juan-cierva-2022/convocatoria>

MS y MZ:

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

Beatriz Galindo:

<https://www.universidades.gob.es/convocatoria-beatriz-galindo-de-ayudas-para-la-atraccion-del-talento-investigador-2022/>

Sara Borrell y Miguel Servet:

https://www.irsjd.org/media/upload/domain_3/pdf/AES%202022_1644770609.pdf

TALENTO:

<https://gestion3.madrid.org/quadrivium/convocatorias/home/talento?cookieCheck=true>

APOSTD (o CIAPOS):

https://dogv.gva.es/datos/2022/10/14/pdf/2022_9147.pdf

CDEIGENT y CIDEAGENT:

https://innova.gva.es/es/web/ciencia/convocatories_2023/d-programa-per-al-suport-a-persones-investigadores-amb-talent-pla-gent

Beatriu de Pinós:

<https://agaur.gencat.cat/es/beques-i-ajuts/convocatories-per-temes/Ajuts-per-a-la-incorporacio-de-personal-investigador-postdoctoral-al-sistema-catala-de-ciencia-i-tecnologia-dins-del-programa-Beatriu-de-Pinos-BP-2022?moda=1>

Emergia:

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

PAIDI:

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

GAIN:

<http://gain.xunta.gal/artigos/478/axudas+completar+etapa+formacion+posdoutoral>

AECC:

https://www.contraelcancer.es/sites/default/files/ayudas/2021-11/03_PERSONAL_POSTDOCTORAL_AECC_2022.pdf y
<https://www.contraelcancer.es/es/area-investigador/ayudas/talento/investigador-aecc-2023>

JL - La Caixa:

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

MSCA-PF:

https://cdn2.euraxess.org/sites/default/files/msca-pf-2021_call.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

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