

# ¿TIENE EL PERSONAL INVESTIGADOR CONTRATADO MEDIANTE FINANCIACIÓN EXTERNA DERECHO A LA REVALORIZACIÓN SALARIAL?

JOSEP MORENO GENÉ

NET21 NÚMERO 33, JUNIO 2026

Entre las numerosas cuestiones controvertidas que suscita la retribución del personal investigador contratado mediante financiación externa, se encuentra su tradicional exclusión de las revalorizaciones salariales anuales previstas en las respectivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado y, en su caso, en las respectivas leyes autonómicas, aprobadas con posterioridad a su contratación, sí aplicables, por el contrario, a otros colectivos de personal docente y de personal investigador que cohabita con ellos en las mismas universidades y centros de investigación públicos, dándose la paradoja que personal investigador que básicamente desarrolla una misma actividad investigadora recibe en esta cuestión un tratamiento diferenciado, puesto que, mientras algunos colectivos ven revalorizados sus salarios, por ser, en el supuesto más habitual, personal contratado con fondos propios de la universidad o centro de investigación públicos de acogida o, más excepcionalmente, porque la propia convocatoria externa, prevé dicha revalorización, otros colectivos de personal investigador ven “congelada” su retribución durante toda la vigencia de su relación contractual.

Para justificar este comportamiento, los centros de acogida del colectivo de personal investigador contratado alegan que la financiación prevista en las respectivas convocatorias competitivas mediante las que se financian sus contratos no contempla esta subida salarial y, por tanto, de actualizarse las retribuciones en los términos previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado o en las leyes autonómicas, se generaría un déficit inasumible para la universidad. Sin lugar a dudas, esta práctica tan consolidada supone una reducción continuada del poder adquisitivo de este colectivo de personal investigador durante toda la vigencia de su contratación, que por lo general alcanza varias anualidades, lo cual, está resultando especialmente gravoso en los últimos años, en un contexto en que la inflación ha alcanzado cotas inusualmente elevadas, fruto del fin de la pandemia del Covid-19, de la crisis energética derivada de la guerra de Ucrania y, ahora también, como consecuencia de la guerra de Irán -3,1% en 2021, 8,4% en 2022, 3,5% en 2023, 2,8% en 2024 y 2,7% en 2025.

En este contexto, no es de extrañar que los diferentes colectivos de personal investigador contratado mediante financiación externa, hayan procedido a reclamar a sus universidades y centros de investigación públicos de acogida poder beneficiarse de las correspondientes revalorizaciones salariales previstas en las correspondientes leyes presupuestarias y, ante la contumaz negativa de estas instituciones a reconocer este derecho, hayan acudido a los tribunales laborales, habiendo obtenido respuestas muy dispares al respecto. A tal efecto, si bien, algunas resoluciones judiciales han

desestimado estas pretensiones por considerarse que en esta materia debe estarse a lo previsto en las convocatorias competitivas externas de las que trae causa la contratación del personal investigador, otras han reconocido el derecho a la revalorización de las retribuciones de este colectivo, por considerar que en base al principio de igualdad y legalidad retributiva, el mismo tiene derecho a ver incrementadas sus retribuciones en las mismas condiciones que el resto de personal laboral del sector público.

Entre el primer grupo de sentencias, cabe destacar la pionera STSJ de Galicia de 14 de febrero de 2018 (Rec. nº 36/2017), mediante la que se resuelve un conflicto colectivo dirigido contra la Universidad de Santiago de Compostela, la cual, tras recordar que el art. 4 del II Convenio colectivo para el personal docente e investigador laboral de las universidades de A Coruña, Santiago de Compostela y Vigo, establece que al colectivo del personal investigador le será de aplicación, subsidiaria o supletoriamente, las normas contenidas en este convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa su contrato de trabajo, concluye afirmando que nos encontramos ante una regulación convencional supletoria, en cuanto a aquellos derechos que no estén ya regulados en las convocatorias de las ayudas de las que es beneficiario este colectivo de personal investigador.

Pues bien, en el caso enjuiciado, el TSJ de Galicia considera que la convocatoria ya fija el importe de las retribuciones, las cuales, conforme se deriva del art. 3 de la misma no variarán durante la duración del contrato. A partir de esta previsión, el Tribunal considera que, cuando el art. 33 del referido Convenio colectivo prevé que “donde no quede explicitado en este convenio, la cuantía de las retribuciones experimentará, durante su vigencia, las variaciones que se aprueben con carácter general para el personal al servicio del sector público”, del juego de ambos preceptos en interpretación sistemática se desprende que la excepción está precisamente referida al contenido de cada “programa, convocatoria o ayuda”, que al regirse por sus propias reglas que han determinado la contratación, ha de ser la que establezca o no la posibilidad de incremento o variación de la retribución allí determinada y la cuantía, en su caso, de dicho incremento, lo que en el supuesto de la convocatoria enjuiciada de la que traen causa los contratos del colectivo afectado no ocurre.

En parecidos términos, también se oponen al reconocimiento de las revalorizaciones salariales del personal investigador contratado mediante financiación externa otras tres sentencias dictadas por el mismo TSJ de Galicia, en relación con las tres universidades públicas de la Comunidad Autónoma de Galicia -STSJ de Galicia 23 de enero de 2019 (Rec. nº 45/2018), relativa a la Universidad de Santiago de Compostela; STS de Galicia de 28 de enero de 2019 (Rec. nº 46/2018), relativa a la Universidad de la Coruña; y STSJ de Galicia de 28 de enero de 2019 (Rec. nº 47/2018), relativa a la Universidad de Vigo-.

Entre el segundo grupo de sentencias que han abordado esta cuestión, cabe destacar la STSJ de Madrid de 4 de marzo de 2020 (Rec. nº 3/2020), que conoce del conflicto colectivo interpuesto por el sindicato Comisiones Obreras contra diferentes universidades públicas madrileñas y en el que se solicitaba que se reconociera el derecho del personal investigador contratado laboral de dichas universidades a ver actualizadas sus retribuciones en los mismos términos que los aplicados para el resto del personal laboral de estas universidades. Frente a ello, las universidades demandadas se oponen, por considerar, al margen de otros motivos de índole más

formal, que el I Convenio colectivo del Personal Docente e Investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas Madrileñas no resulta aplicable a este colectivo de personal investigador, en tanto que no perciben sus retribuciones con cargo a los presupuestos de su respectiva universidad, ni están integradas dichas retribuciones en la masa salarial de gastos de personal de sus respectivos presupuestos, sino que, por el contrario, se financian con subvenciones externas.

En este contexto, la Sala de lo Social del TSJ de Madrid considera que de los arts. 2, 3 y 4 del primer Convenio colectivo de personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Madrid se deduce que el personal investigador contratado laboralmente por ellas se encuentra incluido en el ámbito de aplicación del convenio por cuanto firman sus respectivos contratos con el Rector de la Universidad contratante o persona en quien éste delegue y perciben sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada universidad.

A criterio del Tribunal, no se opone a dicha conclusión la alegación de las universidades demandadas de que las retribuciones que percibe el personal investigador no son a cargo de sus presupuestos, ni a cargo de sus gastos de personal, sino que son financiadas externamente a través de proyectos y ayudas. A tal efecto, el tribunal madrileño considera que el hecho de que se contemplen capítulos presupuestarios diferentes no significa que dejen de abonarse las retribuciones del personal investigador con cargo a los propios presupuestos de cada universidad, ni el hecho de que existan ayudas y subvenciones externas que financian una parte de los proyectos supone que no se abonen con cargo a los propios presupuestos de la Universidad las retribuciones de este personal.

A partir de estas premisas, el tribunal madrileño se inclina a favor del planteamiento de la tesis del sindicato Comisiones Obreras, según el cual, el personal investigador laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid tiene el mismo derecho que el resto de empleados públicos -personal de administración y servicios laboral y funcionario y personal docente e investigador laboral y funcionario- a ver actualizadas sus retribuciones en los mismos porcentajes y con los mismos criterios de aplicación que cualquier otra persona trabajadora de dichas universidades. A criterio del Tribunal, “lo contrario atentaría al más elemental criterio de justicia por no existir justificación objetiva, proporcionada y razonable con sustento en la normativa (...) para otorgar un trato desigual”.

Esta resolución judicial ha sido confirmada, posteriormente, por la STS de 7 de septiembre de 2022 (Rec. nº 17/2021), siendo ésta la primera ocasión en que el Tribunal Supremo tuvo la oportunidad de pronunciarse sobre esta cuestión. El Alto Tribunal procede a rechazar el recurso de casación interpuesto por las universidades madrileñas contra la STSJ de Madrid de 4 de marzo de 2020, en base a diferentes consideraciones. En primer lugar, se rechaza el primero de los alegatos, en el que se invoca la inaplicabilidad del Convenio Colectivo al personal investigador contratado laboral. A tal efecto, considera que con independencia de las consecuencias jurídicas que en aplicación del derecho fundamental a la igualdad de trato pudieren derivarse de la eventual exclusión del convenio colectivo de este personal, en relación con el resto del personal laboral de la misma empleadora que han visto incrementadas sus retribuciones en 2018, lo cierto es que tal exclusión no existe, puesto que el art. 4 del I Convenio colectivo del personal docente e investigador con vinculación laboral de las Universidades Públicas de la Comunidad de Madrid, prevé que “Las normas

contenidas en el presente Convenio serán de aplicación a todo el personal docente e investigador laboral que preste servicios retribuidos en las Universidades Públicas firmantes de este Convenio, en virtud de relación jurídico laboral común formalizada en contrato firmado por el interesado y el excelentísimo señor Rector Magnífico de cada Universidad, percibiendo sus retribuciones con cargo a los presupuestos de cada Universidad". Para el Tribunal Supremo, la dicción literal del precepto no puede ser más clara y terminante a la hora de incluir al personal investigador contratado en el ámbito de afectación del Convenio Colectivo.

En segundo lugar, respecto a la alegación de que no ha quedado probado que las retribuciones del personal investigador contratado laboral sean a cargo de financiación externa y no a cuenta de los presupuestos de cada universidad como el resto de su personal laboral, el Tribunal Supremo considera que ello no ha quedado desvirtuado por las universidades recurrentes y, en cualquier caso, es obvio lo que en la sentencia se afirma, al indicar que de ninguna forma consta que la financiación externa pudiese ser la preponderante. Pero, además, el Alto Tribunal considera que, en todo caso, la principal fuente de financiación de la actividad investigadora proviene igualmente de fondos y recursos de carácter público al igual que los presupuestos de cada universidad. En consecuencia, para el tribunal "no puede considerarse acreditada la premisa sobre la que se sustenta el argumentario de los recurrentes, que sería la de entender que las retribuciones de ese personal son del todo ajenas a la dotación presupuestaria con la que cuentan las universidades públicas para hacer frente a sus gastos de personal. Este es el único elemento de juicio que se hace valer para defender la desigualdad de trato aplicada al personal laboral investigador respecto al resto del personal laboral, a la hora de incrementar sus retribuciones en el ejercicio de 2018 al que afecta el litigio, por lo que una vez desacreditada la única posible razón objetiva invocada para justificar el diferente trato aplicado por la misma empleadora a sus distintos trabajadores, deben necesariamente desestimarse los recursos".

En base a todo ello, el Tribunal Supremo concluye afirmando que, una vez el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid decide hacer efectiva la revalorización salarial a todo el sector público, y las universidades demandadas lo aplican a todo su personal laboral, "no hay razón legal para excluir de ese mismo incremento retributivo al personal investigador contratado laboral. Esta distinta e injustificada actuación de la empleadora respecto a unos y otros trabajadores es la que incurre en una vulneración del derecho a la igualdad de trato".

Con posterioridad, numerosas resoluciones judiciales han apostado por esta misma línea interpretativa y han reconocido el derecho a la revalorización salarial del colectivo de personal investigador contratado mediante financiación externa. Entre las mismas, destacan las siguientes: STSJ de Asturias de 15 de febrero de 2022 (Rec. nº 26/2019), STSJ de Extremadura de 29 de septiembre de 2023 (Rec. nº 12/2023); STSJ de Cataluña de 25 de julio de 2024 (Rec. nº 6/2024-B) y STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 16 de diciembre de 2024 (Rec. nº 11/2024).

En un contexto tan proclive al reconocimiento del derecho a la revalorización salarial del personal investigador contratado, se dicta la STS de 12 de noviembre de 2025 (Rec. nº 116/2024.), que confirma la STSJ de Galicia de 4 de octubre de 2023 (Rec. nº 24/2023), reconociendo, una vez más, al personal investigador contratado mediante financiación externa el derecho a la revalorización salarial. A tal efecto, dicha resolución judicial concluye que se ha producido una vulneración de la igualdad de

trato por parte de la universidad, que niega el incremento retributivo para un determinado personal y lo reconoce, sin embargo, para otros, sin que exista una justificación objetiva y razonable de este distinto tratamiento. Solución que el Tribunal Supremo considera acorde con su propia doctrina, contenida en sentencia de 7 de septiembre de 2022, relativa, como se acaba de exponer, a este mismo colectivo de personal investigador, pero de las Universidades Públicas de Madrid.

Esta sentencia del Tribunal Supremo de 12 de noviembre de 2025, unida a su ya clásica sentencia de 7 de septiembre de 2022, parecían sentar jurisprudencia definitiva sobre esta cuestión controvertida, en el sentido de declarar el derecho del personal investigador contratado mediante financiación externa a ver incrementos sus salarios de conformidad con lo previsto en las correspondientes leyes presupuestarias. Sin embargo, en este panorama ha irrumpido la STS de 19 de enero de 2026 (Rec. nº 37/2026) que, de forma sorprendente, deniega el derecho a la revalorización salarial de este colectivo de personal investigador cuando presta servicios para la Universidad de Santiago de Compostela.

El propio Tribunal Supremo es consciente que la solución dispensada en este supuesto se aparta de su propia doctrina que con carácter general ha dictaminado la aplicación del correspondiente convenio colectivo del sector universitario o de una universidad concreta a quienes trabajan en proyectos de investigación, y en consecuencia de las revisiones salariales pertinentes en su caso. Para justificar este cambio de criterio, se apoya en que el supuesto enjuiciado viene referido a personas cuya vinculación con la universidad deriva directamente de la existencia de un programa externo de investigación con financiación finalista que también soporta, en algunos casos en términos plurianuales, la retribución que se percibe mientras dura la investigación sujeta al programa; y ello no impide que dicha retribución pueda ser mejorada mediante los pactos pertinentes con cargo a los presupuestos de la propia universidad, y en tal caso tampoco impide que les sea aplicado el convenio colectivo de dicha institución en todas las cuestiones que no estén reguladas por la norma de la convocatoria, a título de ejemplo, descansos, organización de la jornada, etcétera.

Para el Alto Tribunal, en el supuesto enjuiciado, es el propio convenio colectivo aplicable el que dispone que al personal investigador afectado por este conflicto “les serán de aplicación, subsidiariamente o supletoriamente, las normas contenidas en este convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa su contrato de trabajo”; y ante la existencia de pactos de ámbito infraempresarial y reiterados anualmente que complementan dicha previsión en los que igualmente se establece la prioridad de las normas que convocan las ayudas de cara a la modificación de las cuantías retributivas como consecuencia de las variaciones del IPC, la conclusión del Tribunal Supremo es que, “en el presente supuesto, en el que la retribución es única y estrictamente la establecida en la ayuda sin aportación de la propia universidad con cargo a su masa salarial, no es aplicable la previsión de revisión salarial a quienes no perciben su retribución de esta última”.

Como puede observarse, el elemento determinante del criterio adoptado por la STS de 19 de enero de 2026 no puede ser únicamente la constatación de que el propio convenio colectivo aplicable dispone que al personal afectado por este conflicto “les serán de aplicación, subsidiariamente o supletoriamente, las normas contenidas en este convenio para todo lo que no esté regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa su contrato de trabajo”, puesto que este mismo convenio

colectivo es el aplicable en el supuesto enjuiciado por la STS de 12 de noviembre de 2025, relativo a la Universidad de Vigo.

Por el contrario, la diferencia de criterio entre la STS de 19 de enero de 2026 y la STS de 12 de noviembre de 2025 se apoya, fundamentalmente, en la existencia de pactos de ámbito infraempresarial y reiterados anualmente que complementan lo previsto en el convenio colectivo, en los que se establece la prioridad de las normas que convocan las ayudas de cara a la modificación de las cuantías retributivas como consecuencia de las variaciones del IPC.

Tras esta resolución judicial, había que estar pendientes de futuros pronunciamientos del Tribunal Supremo sobre esta materia para poder concluir de un modo definitivo si el criterio adoptado por la STS de 19 de enero de 2026 se debía exclusivamente a las especialidades indicadas que presentaba el supuesto enjuiciado, o bien, si suponía un cambio de doctrina más radical, que alcanzara a todos aquellos supuestos en que el convenio colectivo fuera únicamente de aplicación subsidiaria o supletoria para todo aquello no regulado en la normativa, programa, convocatoria o ayuda de la que traiga causa el contrato de esta tipología de personal investigador, que se configurarían como el auténtico marco regulador de estas figuras, especialmente, por lo que respecta a la materia retributiva y, en particular, al derecho a la revalorización salarial.

Pues bien, en este contexto, la STS de 26 de mayo de 2026 (núm. rec. 114/2025), al conocer del recurso de casación interpuesto contra la STSJ de Cataluña de 25 de julio de 2024, parece ahondar en la necesidad de acudir a las especialidades específicas de cada supuesto enjuiciado, no en vano, en la misma se justifica el no reconocimiento al colectivo del personal investigador Ramón y Cajal del derecho al incremento salarial anual, no en la mera procedencia de la financiación externa de sus respectivos contratos, sino en el “diseño normativo específico del sistema retributivo aplicable, lo que excluye cualquier tacha de arbitrariedad”. En otros términos, se considera que la diferencia de trato apreciada encuentra una justificación objetiva y razonable en la existencia de un régimen retributivo propio, fijado en atención a los fines del programa Ramón y Cajal, y cuyo nivel económico global resulta más favorable para este colectivo de personal investigador.

A tal efecto, cabe recordar que la disposición adicional quinta del Convenio colectivo del personal docente e investigador de las Universidades Públicas de Cataluña prevé que “al personal investigador contratado sobre la base de convocatorias de financiación externa en la universidad (...), le serán de aplicación las condiciones establecidas en su respectiva convocatoria, y sólo subsidiariamente las establecidas en este convenio, siempre y cuando la retribución anual establecida en la respectiva convocatoria, considerada en su totalidad, sea igual o superior a la retribución total mínima establecida en el presente convenio colectivo para el personal investigador”.

A partir de estas premisas, el Tribunal Supremo considera que, en el supuesto enjuiciado, no existe desigualdad retributiva, ya que el personal investigador Ramón y Cajal en virtud de las correspondientes convocatorias percibe en cómputo anual cantidades superiores a las previstas en las tablas salariales de las entidades demandadas para el personal contratado como personal investigador postdoctoral y, por tanto, la no aplicación de los incrementos retributivos se halla justificada por dicha razón objetiva. A mayor abundamiento, el Alto Tribunal concluye que este colectivo de personal investigador se halla sujeto a un régimen retributivo específico,

configurado normativamente en las respectivas convocatorias, que garantiza un nivel salarial propio y más favorable que el correspondiente al personal de referencia con el que pretende compararse.

Para el Alto Tribunal, de ello se desprende que en el supuesto enjuiciado no pueda apreciarse vulneración del art. 14 CE ni del derecho de igualdad en las condiciones de trabajo, dado que este derecho fundamental no comporta un derecho a la aplicación automática de todos los conceptos o incrementos salariales previstos para otros colectivos, sino que exige la existencia de una desventaja económica efectiva carente de justificación objetiva y razonable. A mayor abundamiento, se considera que el incremento retributivo en cuestión constituye una medida de actualización salarial dirigida a mejorar las retribuciones del personal sujeto a las tablas salariales correspondientes, pero no un derecho autónomo e independiente del régimen retributivo aplicable ni una garantía de acumulación de ventajas procedentes de sistemas distintos. Frente a ello, para el Tribunal Supremo, la aplicación del incremento salarial al personal investigador Ramón y Cajal supondría, en la práctica, que acumulara beneficios derivados de regímenes retributivos diferenciados, sin que exista una base normativa que imponga tal resultado ni una exigencia constitucional que lo respalde. En definitiva, el derecho fundamental a la igualdad no ampara la obtención del mayor beneficio posible, sino la proscripción del perjuicio injustificado que, a su criterio, en el supuesto enjuiciado, no concurre.

Más allá de las concretas soluciones dispensadas en cada caso por los tribunales laborales, la falta de reconocimiento del derecho a la revalorización salarial del personal investigador contratado mediante financiación externa resulta ciertamente llamativa, puesto que con independencia del mayor o menor acierto de los argumentos jurídicos esgrimidos para acreditar la concurrencia de una justificación objetiva y razonable de este distinto tratamiento, la consecuencia práctica que se deriva supone que a colectivos de personal investigador que tienen una misma titulación/formación, una misma entidad empleadora y que realizan una análoga actividad investigadora, se les reconoce o no el derecho a la revalorización salarial prevista en las leyes presupuestarias, dependiendo de cuál sea la fuente interna o externa con la que se financian sus contratos y, en su caso, de la concreta cuantía de las retribuciones previstas en la respectiva convocatoria. Aunque se trata de supuestos distintos, este planteamiento se aleja de la propia filosofía del Tribunal Supremo, que tras admitir el término de comparación entre las retribuciones del personal docente investigador contratado por medio de programas de ayuda a la investigación y el personal investigador contratado directamente por la universidad, ha dictaminado que no existe diferencia objetiva alguna entre sus funciones que lleve a apreciar una justificación del trato retributivo indiscutidamente diferenciado -STS de 6 de marzo de 2024 (Rec. nº 21/2022)-.

A tal efecto, si aplicamos el test de igualdad elaborado por la jurisprudencia constitucional al personal investigador contratado mediante financiación externa, observamos que la falta de reconocimiento del derecho a la revalorización salarial de este colectivo podría vulnerar el art. 14 CE, no en vano, existe una desigualdad de hecho, por cuanto este colectivo de personal investigador no ve revalorizadas sus retribuciones, a diferencia de otras personas empleadas por la misma entidad, que sí perciben los incrementos salariales correspondientes; las situaciones son idénticas, en lo esencial, en la medida que estos colectivos de personal investigador realizan funciones equivalentes a las correspondientes a otros colectivos de personal

investigador que prestan sus servicios en las mismas instituciones; y, finalmente, no se aprecia una justificación objetiva y razonable de este tratamiento desigual, sin que, a nuestro parecer, pueda considerarse suficiente al respecto el origen de los fondos – convocatorias externas- con los que se financia la contratación de este colectivo de personal investigador, ni la elevada cuantía de las retribuciones a percibir por el personal investigador previstas al respecto, por cuanto, en última instancia, la relación laboral se establece directamente con la universidad u otro centro de investigación público, garantes en última instancia de la igualdad retributiva, dentro de la cual también debería quedar incluido el derecho a las correspondientes revalorizaciones salariales.

Pero es que, además, más allá de los razonamientos jurídicos invocados por los tribunales laborales, meras razones de política científica ya justificarían un trato más igualitario de los diferentes colectivos del personal investigador que desarrollan su actividad investigadora en unas mismas universidades y centros de investigación públicos, en esta ocasión, respecto al derecho de todos ellos a ver incrementados sus salarios de conformidad con lo previsto en las leyes presupuestarias. A tal efecto, como se indica de una manera muy expresiva en la STSJ de Cataluña de 25 de julio de 2024, ahora revocada por la STS de 26 de mayo de 2026, no puede perderse de vista el objetivo último de estas ayudas, consistente en el fomento de una investigación de máxima calidad, y “mal puede cumplirse con esta finalidad si los integrantes del colectivo demandante ven como durante tres años sus retribuciones se congelan mientras que las del resto de trabajadores de su misma empleadora van incrementándose en los porcentajes que autorizan las normas presupuestarias. Con ello no se retiene el talento; se espanta”.