

## **Carrera profesional PARA EL PERSONAL DEL CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS TABLAS SALARIALES**

**Documento aprobado por el Consejo de Gobierno en su sesión ordinaria del 27 de noviembre de 2024<sup>1</sup> . Versión consolidada.**

El consorcio CED es una entidad sin ánimo de lucro del sector público (SEC95), propiedad de la Generalitat de Cataluña y de la Universidad Autónoma de Barcelona, adscrita al departamento responsable de Investigación, actualmente el Departamento de Investigación y Universidades.

La entidad está constituida como centro CERCA, de conformidad con la Resolución ECO/2405/2015, de 21 de octubre, por la que se reconocen diversos centros de investigación de Cataluña como centros CERCA. Como tal, está sujeta al régimen jurídico específico caracterizado por la plena autonomía, tal y como se establece en la Ley 9/2022, de 21 de diciembre, de Ciencia.

A pesar de la autonomía en lo que respecta al marco jurídico del funcionamiento de la entidad, que incluye el régimen retributivo de su personal, dicha autonomía no excluye el cumplimiento de la normativa básica y los criterios interpretativos aplicables a los centros CERCA y a la Fundación ICREA, tal y como han establecido conjuntamente la Dirección General de la Función Pública, la Inspección General, la Dirección General de Presupuestos y la Secretaría de Universidades e Investigación.

A este respecto, la normativa presupuestaria básica establece anualmente el límite máximo de los incrementos salariales para el personal del sector público, incluidos los consorcios del sector público, y los Criterios Interpretativos antes mencionados establecen, entre otras cosas, lo siguiente:

- El órgano de gobierno de los centros CERCA e ICREA debe aprobar el régimen retributivo de su personal, que incluye los conceptos y las escalas salariales (bandas) que considere adecuados para las funciones que se vayan a desempeñar y la modalidad contractual.
- El total de las retribuciones personalizadas e individualizadas en un ejercicio determinado (la prima de retención de talento, las promociones profesionales y los incentivos anuales por rendimiento) no debe superar el crédito anual asignado a este tipo de ajustes, con la excepción de aquellas acciones financiadas con fondos competitivos o externos. Para ejercicios futuros, esta partida podrá incrementarse dentro del marco establecido por las leyes presupuestarias.
- El crecimiento automático (complementos por antigüedad y sistemas combinados de antigüedad con la consecución de objetivos individuales evaluables) se cuantificará por separado en el presupuesto.
- El órgano de gobierno de la entidad aprobará, para cada ejercicio financiero, la dotación presupuestaria máxima destinada a cubrir los ajustes salariales y la remuneración vinculada a objetivos, partiendo de la premisa de la sostenibilidad financiera y el equilibrio presupuestario.

Los importes que figuran en las tablas salariales se refieren al salario base y a los complementos consolidables y no consolidables.

---

<sup>1</sup>Modificaciones aprobadas del documento en las sesiones del Consejo de Gobierno celebradas el 16 de mayo de 2025, el 26 de noviembre de 2025 y el 19 de junio de 2026.

Las tablas se aplicarán a los contratos de trabajo celebrados tras su entrada en vigor. La dirección del CED adaptará los contratos de trabajo formalizados con anterioridad a las categorías salariales de nueva creación, incorporando los actuales complementos por actividad al salario base, y se esforzará por hacerlo de tal manera que afecte lo menos posible al cálculo de la masa salarial. En ningún caso las escalas salariales podrán reducir la remuneración de los contratos de trabajo celebrados antes de su fecha de entrada en vigor. Si el empleado decide continuar con el sistema de remuneración actual, renunciará al sistema de carrera profesional mediante evaluación detallado en los anexos 1 y 2.

Los límites de las tablas salariales solo se aplicarán a los contratos financiados con fondos básicos o fondos competitivos. En estos casos, los límites de financiación competitiva de las convocatorias prevalecerán sobre los límites de estas tablas salariales, tal y como se establece en el artículo 3 de la normativa pertinente (Anexo 1). El crecimiento incremental (complemento por antigüedad y sistemas combinados de antigüedad con la consecución de objetivos individuales evaluables) deberá cuantificarse por separado en el presupuesto.

Las nuevas tablas salariales (que incorporan la carrera investigadora) entrarán en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno del CED; las tablas vigentes hasta esa fecha se actualizarán anualmente hasta que todo el personal se haya alineado plenamente con el sistema de remuneración previsto en el presente reglamento.

---

## ANEXO 1.

### Personal investigador

#### Niveles salariales, complementos consolidables y no consolidables

Ámbito de aplicación: personal investigador contratado del Centro de Estudios Demográficos

#### Artículo 1. Niveles (según el reglamento europeo del personal investigador R1-R4)

- RO. Acuerdo de colaboración predoctoral (máximo 12 meses)
- R1. Investigador predoctoral (máximo 4 años o según la convocatoria)
- R2. Investigador sénior (de 3 a 6 años o según la convocatoria)
- R3. Investigador doctorando con certificado R3 (sin límite o según la convocatoria)
- R4. Investigador distinguido (sin límite o según la convocatoria)

**Artículo 2. Salario base bruto anual (2024)** aprobado en la reunión del Consejo de Gobierno del 15 de diciembre de 2023 (las actualizaciones del salario base se aprobarán en las reuniones anuales, en consonancia con los aumentos presupuestarios del sector público).

- RO. Remuneración bruta anual de 12K;
- R1. Salario base bruto anual de 21K;
- R2. Salario base bruto anual: 33k;
- R3. Salario base bruto anual: 39K;
- R4. Salario base bruto anual de 49K;

#### Artículo 3. Puestos especiales

3.1. Los becarios **Ramón y Cajal** que no cuenten con la certificación R3 se considerarán R2, pero se les equipará al salario base bruto anual de un R3 durante la vigencia de la beca, para lo cual se añadirá el complemento necesario al salario base bruto mínimo establecido en la convocatoria. Transcurridos los 5 años, la obtención del certificado R3 y la eventual concesión de un puesto fijo supondrán la consolidación del nivel R3, lo que dará derecho al titular a solicitar incrementos por investigación.

3.2. Los becarios **Juan de la Cierva** tendrán la categoría equivalente al nivel R2, por lo que se añadirá el complemento necesario al salario base bruto mínimo establecido en la convocatoria durante la vigencia de la beca.

3.3. Las personas que reciban una beca **Beatriu de Pinós** sin certificación R3 se considerarán de nivel R2, pero se les equipará al salario base bruto anual de un R3 durante la vigencia de la beca, para lo cual se añadirá el complemento necesario al salario base bruto mínimo establecido en la convocatoria.

3.4. Las personas que reciban una beca **Marie S. Curie** percibirán su salario según lo especificado en la convocatoria. Lo mismo se aplica a todos los programas de movilidad de la Unión Europea (epígrafe: convocatoria no acumulativa o complemento del proyecto).

3.5. Las personas a las que se les haya concedido una beca del **Consejo Europeo de Investigación** o de un organismo equivalente podrán ser remuneradas según lo especificado en su propuesta durante la duración del proyecto.

3.6. Las personas a las que se les conceda una beca de **formación de investigadores** se equiparán al nivel R1, siempre que este sea superior al especificado en la convocatoria; en caso contrario, se aplicarán las condiciones de la convocatoria.

#### **Artículo 4. Tipos de complementos consolidables en la carrera investigadora horizontal del Centro de Estudios Demográficos**

- Trienio por antigüedad (de conformidad con la normativa vigente).
- Sexenios de investigación.

#### **Artículo 5. Carrera investigadora: sexenios. Importe anual y requisitos.**

El cumplimiento de los requisitos para los sexenios de investigación conlleva un aumento salarial de 2.500 € anuales, ampliable a 4.000 €, en función de los objetivos alcanzados.

Podrán optar a ello todos los miembros del personal investigador con contrato indefinido en el Centro de Estudios Demográficos. Se pueden acumular hasta un máximo de seis sexenios. Los sexenios pueden solicitarse a partir de la fecha de entrada en vigor del contrato indefinido. El periodo de evaluación puede incluir todos los años durante los cuales el investigador haya tenido un contrato posdoctoral en el CED o en otra institución académica.

##### **5.1. Requisitos mínimos para solicitar la evaluación de los sexenios de investigación:**

- Un mínimo de 5 publicaciones indexadas en 6 años.
- Un mínimo del 60 % de presencia presencial anual certificada.
- Cargo de gestión no remunerado (mínimo 3 años).
- Publicación de un artículo en «Demographic Perspectives».

La asistencia se basará en el control de los registros de entrada y salida. Las justificaciones puntuales por teletrabajo y el absentismo injustificado se controlarán mediante el sistema de seguimiento de horarios y asistencia.

##### **5.2. Requisitos para obtener una valoración positiva en la evaluación sexenal de investigación:**

Alcanzar cinco de los siguientes hitos durante el periodo evaluado:

- 5 publicaciones en demografía y población o en revistas del primer cuartil (Q1) de otros campos. Las publicaciones en coautoría cuentan como 0,75. Este hito puede contabilizarse dos veces.
- 1 tesis defendida o cinco años-persona de dirección de tesis durante el período. En el caso de los años de dirección, solo se contabilizan los cuatro primeros años del doctorando. Las codirecciones cuentan como 0,75 cuando hay dos directores y como 0,5 cuando hay tres o más directores.
- Organización de un congreso o seminario como investigador principal.
- Miembro de un comité de selección académico nacional o internacional para proyectos de investigación, becas u otros programas
- Proyecto de investigación competitivo durante el 75 % del tiempo (el tiempo dedicado al proyecto se contabilizará como proyecto/año en caso de que los proyectos se solapen)
- Proyecto de investigación aplicada o de transferencia durante el 75 % del tiempo (el tiempo dedicado al proyecto se contabilizará como proyecto/año en caso de solapamiento de proyectos)
- 5 actividades de formación y difusión no remuneradas (incluida la labor de editor de un *número especial* de una revista de interés en el ámbito de la demografía y la población).
- 1 «Perspectivas demográficas».
- 3 actividades no remuneradas de asesoramiento, en comités de expertos, administrativas y de la sociedad civil
- 3 actividades corporativas ad hoc no remuneradas (jornada de investigación, presencia institucional del CED en congresos, visitas de campo, actividades corporativas).

Se deben cumplir un mínimo de cinco hitos para alcanzar el sexenio básico, valorado en 2.500 € anuales. Cada hito adicional se remunerará con 300 €, hasta un máximo de 4.000 € anuales.

### 5.3. Cláusulas para garantizar la transición al nuevo sistema salarial y sexenal del Centro de Estudios Demográficos.

La transición al nuevo sistema es voluntaria para aquellos investigadores que ya tengan un contrato indefinido en el Centro de Estudios Demográficos antes de la entrada en vigor del presente reglamento, y podrán optar por incorporarse al nuevo sistema en cualquier momento.

En el caso del personal de investigación estructural que opte por acogerse a este reglamento, se presentará una propuesta para convertir su salario actual al que percibiría

en virtud de un sistema sexenal. Se reconocerán los sexenales necesarios para mantener su salario actual.

La obtención de la acreditación R3 (nacional) por parte del personal investigador fijo supondrá la equiparación salarial a dicho nivel.

5.4. Criterios para la evaluación de los sexenios de investigación correspondientes a los años trabajados antes de la introducción del reglamento

- **Sexenios completados** antes de la entrada en vigor de la normativa:
  - Publicaciones de nivel AQU. Para cumplir este criterio, se requieren cinco publicaciones en revistas indexadas, dos de las cuales deben ser relevantes.
  - Proyecto de investigación competitivo en curso durante 5 de los 6 años.

El sexenio básico se remunera a razón de 2.500 € anuales.

La dotación básica del sexenio puede incrementarse hasta un máximo de 4.000 € anuales cuando se demuestre el cumplimiento de al menos cinco de los siguientes hitos:

- 5 publicaciones en demografía y población o en revistas del primer cuartil (Q1) en otros campos.
- Una tesis defendida o cinco años-persona de supervisión de tesis durante el periodo. En el caso de los años de supervisión, solo se contabilizan los cuatro primeros años del doctorando.
- Organización de un congreso o seminario como investigador principal
- Miembro de un comité de selección académico, nacional o internacional, para proyectos de investigación, becas u otros
- 5 actividades de formación y difusión no remuneradas (incluida la labor como editor de un número especial de una revista de interés en el ámbito de la demografía y la población).
- 1 Perspectivas demográficas.
- Tres actividades no remuneradas de asesoramiento, en comités de expertos, administrativas y de la sociedad civil.
- 3 actividades corporativas puntuales no remuneradas (festival de investigación, presencia institucional del CED en congresos, salidas, actividades corporativas).
- Cargo directivo no remunerado (mínimo 3 años).

Cada hito acreditado, a partir del quinto, sumará 300 € al valor del sexenio. En el cálculo de los cinco hitos, se tendrán en cuenta los dos hitos necesarios para alcanzar el sexenio básico.

- **Sexenios parciales** con más de 3 años de antigüedad respecto a la normativa (máximo 2 500 euros al año):
  - Publicaciones de nivel AQU.
  - Proyecto competitivo en curso durante 5 de los 6 años.
  - 1 dirección de tesis (las codirecciones con dos directores cuentan como 0,75, y las que tienen tres o más directores cuentan como 0,5).
  - Cumplir las condiciones mínimas para ser evaluado (artículo 5.1) en los años posteriores a la entrada en vigor del reglamento.

Ampliable hasta 4.000 € en función de los objetivos alcanzados según el artículo 5.2 (haber alcanzado al menos 5 de los hitos de promoción durante el período evaluado).

- **Sexenios parciales** con tres o menos años restantes según el reglamento (de 2 500 a 4 000 euros al año):
  - Cumplir las condiciones mínimas para poder optar a la evaluación a partir de la fecha de entrada en vigor del reglamento.
  - Alcanzar 5 de los hitos de promoción durante el período evaluado.

#### 5.5. Consecución de un sexenio extraordinario (máximo de 2 500 €)

Las personas que hayan obtenido una beca del Consejo Europeo de Investigación o de un organismo equivalente, y que desarrollen la totalidad de la beca en el Centro de Estudios Demográficos, podrán obtener la validación de un sexenio una vez finalizada la beca.

#### 5.6. Calendario de evaluación de los sexenios de investigación

Fecha de apertura: octubre. El año en curso es susceptible de evaluación.

Decisión: diciembre.

Entrada en vigor: Se aplica a partir del 1 de enero del año siguiente.

#### 5.7. Funcionamiento y coordinación

La puesta en marcha, la modificación y la supervisión del sistema de evaluación de los sexenios de investigación y de los complementos salariales temporales serán responsabilidad de la persona adscrita a la Dirección encargada de las carreras de investigación y la formación en el Centro de Estudios Demográficos. Cualquier modificación o mejora del sistema deberá ser aprobada por los órganos de dirección del CED y ratificada por el Consejo de Gobierno de la institución.

### Artículo 6. Tipos de complementos no consolidables

- Complemento por proyecto

- Complemento por asignación temporal de funciones
- Remuneración variable: *bonificación* anual por captación de fondos

### **Artículo 7. Complemento por proyecto**

- Ro. S2. Hasta 1 200 euros
- R1. Hasta 7 200 euros
- R2. S3. S4. Hasta 4.800 euros
- R3. Hasta 6 000 euros
- R4. Hasta 7 200 euros

Podrá establecerse una asignación mensual por actividad para aquellos proyectos que requieran conocimientos especializados o una dedicación específica, además de las funciones habituales del empleado, lo cual deberá especificarse en el momento de la concesión de la asignación.

A los miembros del equipo de investigación (incluido el personal técnico especializado que presta apoyo a la investigación y que participa directamente en el proyecto) asignados formalmente se les podrá aumentar su salario base de forma temporal, siempre que lo autorice el investigador principal del proyecto y se disponga de los recursos necesarios.

El complemento solo podrá abonarse con cargo a recursos directamente imputables al proyecto, siempre que sean subvencionables. El complemento máximo para un técnico de apoyo directo a la investigación equivale a un R2 y debe ser autorizado por el investigador principal y financiado con recursos directamente imputables al presupuesto del proyecto o a sus costes indirectos (hasta un máximo del 25 % del total). en caso de incompatibilidad derivada de la fuente de financiación (por ejemplo, fondos MRR).

A los investigadores principales que no tengan un contrato estructural con el CED se les podrá abonar el complemento mientras dure el proyecto y su contrato con el CED.

### **Artículo 8. Complemento por asignación temporal**

Este complemento podrá abonarse a cualquier persona a la que la Dirección asigne temporalmente determinadas funciones adicionales más allá de las que normalmente constituyen su puesto.

Cuando, por cualquier motivo, deje de asignarse dicha responsabilidad o tarea, dejará de abonarse automáticamente la asignación correspondiente.

El importe de la asignación no podrá superar el 15 % del salario base.

### **Artículo 9. Prima anual por la obtención de financiación competitiva.**

- R2. Hasta 4 950 €
- R3. Hasta 9 750 €
- R4. Hasta 14 700 euros

Si el beneficiario de *la bonificación* ya percibe un complemento por actividades de proyecto, el importe que ya recibe mensualmente se deducirá de esta cantidad; en otras palabras, el complemento por actividades de proyecto y *la bonificación* anual no pueden sumarse.

9.1. Requisitos de los investigadores principales (IP) para recibir *bonificaciones* salariales anuales temporales por la captación de fondos.

Los investigadores principales (IP) que cuenten con recursos directos o indirectos para su financiación podrán optar a *bonificaciones* temporales.

El personal adscrito al CED procedente de otras instituciones tendrá derecho a *las bonificaciones* en las mismas condiciones, siempre que la totalidad o parte de sus proyectos estén vinculados al CED.

Los pagos se efectuarán puntualmente, con carácter anual y tras la aprobación del presupuesto, entre febrero y marzo.

9.2. Origen y cálculo de los importes que los IP pueden recibir en concepto de *bonificaciones* salariales temporales por captación de fondos

El importe destinado a financiar las *bonificaciones* podrá obtenerse en el siguiente orden: (i) directamente del presupuesto del proyecto, siempre que se haya incluido y sea un gasto subvencionable; (ii) de los recursos liberados por el proyecto del presupuesto de referencia del CED (hasta un máximo del 40 %); (iii) y, en su caso, de los costes indirectos del proyecto (hasta un máximo del 25 %).

9.3. Modificaciones excepcionales y/o supresión del sistema de pagos temporales por captación de fondos

El pago en virtud de este régimen de *bonificaciones* está sujeto a la capacidad financiera de la institución. Los porcentajes podrán variar en caso de que se produzca un cambio sustancial en la disponibilidad de la financiación básica aportada por las instituciones del consorcio y ante otras circunstancias económicas adversas imprevistas. Cualquier modificación deberá ser aprobada por el Consejo de Gobierno.

9.4. Personal de ICREA

El personal investigador con contrato de ICREA podrá recibir una *bonificación* por captación de fondos de hasta un máximo del 20 % de su salario bruto anual, que se financiará con cargo al proyecto o proyectos de los que sea investigador principal.

## ANEXO 2

### Personal de apoyo a la investigación

#### Niveles salariales, complementos consolidables y no consolidables

Ámbito de aplicación: personal de apoyo a la investigación contratado por el Centro de Estudios Demográficos

#### **Artículo 1. Niveles**

- So. Auxiliar administrativo (Cualificación Profesional II)
- S1. Técnico subalterno o auxiliar administrativo (Título de Formación Profesional de grado II)
- S2. Técnico o administrativo de nivel medio (Grado)
- S3. Técnico especialista superior/Técnico jefe de unidad (título universitario)
- S4. Responsable de servicios (título universitario + 5 años de experiencia o título de posgrado)
- S5. Jefe de Contabilidad y Finanzas (título universitario más 5 años de experiencia o título de posgrado)

**Artículo 2. Salario base bruto anual (enero de 2025)** aprobado en la reunión del Consejo de Gobierno del 27 de noviembre de 2024.

- So. Salario base bruto anual de 17K;
- S1. Salario base bruto anual de 22K;
- S2. Salario base bruto anual de 27K;
- S3. Salario base bruto anual de 32K;
- S4. Salario base bruto anual de 37K;
- S5. Salario base bruto anual de 42K;

**Artículo 3. Tipos de complementos que se consolidarán en la trayectoria profesional horizontal del Centro de Estudios Demográficos**

- Complementos por antigüedad (de conformidad con la normativa vigente).
- Niveles profesionales.

**Artículo 4. Trayectoria profesional. Importe anual y requisitos.**

El cumplimiento de los requisitos para la promoción profesional conlleva un aumento salarial de entre 1.400 y 1.500 € al año. Se revisan cada cinco años y son acumulables.

Podrán optar a ello todos los miembros del personal de apoyo a la investigación con contrato indefinido en el Centro de Estudios Demográficos. Se podrán acumular hasta un máximo de cuatro tramos.

#### 4.1. Condiciones mínimas para solicitar la evaluación quinquenal.

- Cumplimiento de la jornada laboral.
- Un mínimo del 80 % de asistencia.
- Participación en un comité de gobernanza o en un grupo de trabajo.
- Realización de una media de 12 horas de formación relacionada con el puesto de trabajo al año.

La asistencia y la puntualidad se basarán en el registro de las horas de entrada y salida. El teletrabajo ocasional y las ausencias no autorizadas se controlarán a través de la aplicación de control horario.

#### 4.2. Requisitos para obtener una valoración positiva en la evaluación de rendimiento.

- Cumplimiento satisfactorio de los objetivos individuales acordados al inicio del periodo con la dirección y con otros miembros del equipo directivo, cuando proceda.
- Asunción de nuevas responsabilidades o aumento de la carga de trabajo de las funciones del puesto.

Las LTI se deducirán del período de cinco años objeto de revisión.

#### 4.3. Calendario de evaluación de los niveles

Los primeros cinco años podrán evaluarse, con carácter excepcional, de forma retroactiva a partir de la entrada en vigor del presente reglamento, teniendo en cuenta el crecimiento del CED en los últimos años.

Los tramos restantes se evaluarán cada cinco años. Los períodos de cinco años comenzarán a contar a partir de la fecha en que los trabajadores presenten su plan de objetivos.

#### 4.4. Funcionamiento y coordinación

La implementación, modificación y supervisión del sistema de evaluación de los niveles de apoyo a la investigación y de los complementos salariales temporales serán responsabilidad del director del Centro de Estudios Demográficos, con el apoyo, cuando proceda, del jefe de la Unidad de Contabilidad. Cualquier modificación o mejora del sistema deberá ser aprobada por la dirección del CED y ratificada por el Consejo de Gobierno de la institución.

Si el salario base según la nueva normativa es superior al anterior, la transición se llevará a cabo incorporando los complementos actuales al salario base (con la excepción de los complementos por antigüedad y el complemento por distancia), con el fin de minimizar el

impacto en la masa salarial total, para cumplir con los requisitos legales. En caso de que sea inferior, se mantendrá la remuneración bruta anual que se esté percibiendo en el momento de la conversión.

## **Artículo 5. Tipos de complementos no consolidables**

Complemento por asignación temporal de funciones

Remuneración variable: *bonificación* anual por financiación competitiva

Remuneración variable: *bonificación* para el personal técnico especializado por la participación en proyectos de investigación (véase la carrera de investigación)

## **Artículo 6. Complemento por asignación temporal de funciones**

Esta asignación podrá abonarse a cualquier persona a la que la Dirección asigne temporalmente determinadas funciones adicionales, además de las que normalmente corresponden a su puesto.

Cuando, por cualquier motivo, deje de asignarse dicha responsabilidad o tarea, dejará de abonarse automáticamente el complemento correspondiente.

El importe del complemento no podrá superar el 10 % del salario base.

## **Artículo 7. Importes máximos de las primas de remuneración variable.**

So. Hasta 1 200 €

S1. Hasta 1 200 €

S2. Hasta 2.400 €

S3. Hasta 2 400 €

S4. Hasta 3.700 euros

S5. Hasta 4.900 euros

7.1. Origen y cálculo de los importes que el personal de apoyo puede recibir en concepto de *bonificaciones* salariales temporales por ingresos procedentes de financiación competitiva

El importe destinado a financiar las *bonificaciones* se obtendrá de un porcentaje del 2 % de los ingresos totales procedentes de proyectos competitivos recibidos y gestionados durante el ejercicio, hasta los máximos establecidos para cada nivel salarial.

Los pagos se efectuarán anualmente, a plazo vencido, entre marzo y abril del año siguiente a aquel en el que se gestionaron los fondos.

## 7.2. Modificaciones excepcionales y/o supresión del sistema de pagos temporales para la gestión de fondos competitivos

El pago en virtud de este régimen de *bonificaciones* está sujeto a la capacidad financiera de la institución. Los porcentajes podrán variar en caso de que se produzca un cambio sustancial en la disponibilidad de la financiación básica aportada por las instituciones asociadas y ante otras circunstancias económicas adversas imprevistas. Cualquier modificación deberá ser aprobada por el Consejo de Gobierno.

## Anexo 3. Tablas salariales de 2026

**TABLAS DE SALARIOS Y PROGRESIÓN PROFESIONAL 2026**  
 (aprobadas por el Consejo de Gobierno el 26 de noviembre de 2025)

### A. PERSONAL INVESTIGADOR

| IMPORTE BRUTO ANUAL (EUROS)         |                           |         |                                        |                                                                         |                                                                                          |
|-------------------------------------|---------------------------|---------|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | Niveles | Salario base actualizado               | Complementos consolidables (hasta 6 evaluaciones en períodos de 6 años) | Importes máximos de las primas por recaudación de fondos o por complementos de proyectos |
| Personal investigador con doctorado | Grupo 4                   | R4      | 49.980,00                              | mínimo 2.400,00                                                         | 14.700,00                                                                                |
|                                     |                           |         |                                        | máximo 4 000,00                                                         |                                                                                          |
|                                     | Grupo 3                   | R3      | 39.780,00                              | mínimo 2.400,00                                                         | 9.750,00                                                                                 |
|                                     |                           |         |                                        | máximo 4 000,00                                                         |                                                                                          |
|                                     | Grupo 2                   | R2      | 33.660,00                              | mínimo 2.400,00                                                         | 4.950,00                                                                                 |
|                                     |                           |         |                                        | máximo 4 000,00                                                         |                                                                                          |
| Aumentos anuales: 59,96 al mes      |                           |         | Complemento por distancia: 35 € al mes |                                                                         |                                                                                          |
| Personal investigador en formación  | Grupo 1                   | R1      | 21.000,00                              |                                                                         | 7.200,00                                                                                 |
| Investigador colaborador (contrato) |                           | R0      | 12.000,00                              |                                                                         | 1.200,00                                                                                 |
| Aumentos anuales: 59,96 al mes      |                           |         |                                        |                                                                         |                                                                                          |

### B. PERSONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN

| B. PERSONAL DE APOYO A LA INVESTIGACIÓN                                          |          | IMPORTE BRUTO ANUAL (EUROS)            |           |                   |                                                                        |                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------|----------|----------------------------------------|-----------|-------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
|                                                                                  |          | CLASIFICACIÓN PROFESIONAL              | Subgrupos | Salario base 2025 | Complementos consolidados (hasta 5 evaluaciones en períodos de 5 años) | Bonificaciones máximas no consolidadas por gestión de fondos |
| Técnico jefe de servicios financieros                                            | Grupo 13 | S5                                     | 42.000,00 | 1.400,00          | 4.900,00                                                               |                                                              |
| Técnico responsable de servicio                                                  |          | S4                                     | 37.000,00 | 1.400,00          | 3.700,00                                                               |                                                              |
| Técnico especialista superior o técnico responsable de unidad                    | Grupo 12 | S3                                     | 32.000,00 | 1.400,00          | 2.400,00                                                               |                                                              |
| Técnico especialista de nivel medio o administrador con titulación universitaria |          | S2                                     | 27.000,00 | 1.400,00          | 2.400,00                                                               |                                                              |
| Técnico especialista subalterno o administrativo (FPII)                          | Grupo 11 | S1                                     | 22.000,00 | 1.400,00          | 1.200,00                                                               |                                                              |
| Asistente administrativo                                                         |          | S0                                     | 17.000,00 | 1.400,00          | 1.200,00                                                               |                                                              |
| Aumentos anuales: 59,96 al mes                                                   |          | Complemento por distancia: 35 € al mes |           |                   |                                                                        |                                                              |